

Inform'action

N 109 - Mai 1984



LA SEMAINE ANGLAISE



Permet les achats le Samedi et donne à l'employé le repos du dimanche

1884 - 1984

**Déjà... la réduction
du temps de travail,
les retraites,
de meilleures
conditions de travail**

L'histoire de notre fédé - de 1920 à 1940 -

Pendant toute la période qui va de 1920 à 1940, la fédération des employés ne sera pas animée de gros soubresauts, même si les événements de 1936 viennent apporter quelques secousses dans un ciel un peu trop serein.

En feuilletant les numéros de «l'Employé» jusqu'en 1923, on s'aperçoit que son activité est entièrement consacrée à l'application du programme, des objectifs élaborés par le SECI et pourtant sa pratique dévoile de nombreuses contradictions.

Une fédération qui pèse dans la CFTC

Après avoir donné toute son essence et le meilleur d'elle-même à travers le SECI, cette fédération véritable bastion du syndicalisme chrétien, ne semble plus en capacité d'elle-même d'assurer une évolution. C'est une fédération qui pèse dans la CFTC. Elle est importante par le nombre, par l'ancienneté mais aussi, par la place qu'elle occupe au sein des organismes dirigeants.

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 1an: 25 F

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

Certains responsables d'autres fédérations lui reprochent son «impérialisme» et on dénonce la «fédération tentacule». Un auteur constate qu'elle a «imprégné une grande partie de la CFTC de cet esprit «employé» fait de minutie, d'observations rigoureuses, de règlements, de retenue affectée, de sérieux, de défiance vis-à-vis des intellectuels, de réserve à l'égard du monde ouvrier.

Ces qualités et ces défauts qui ont fait d'après notre analyse sa force pendant les vingt premières années.

● La formation

On trouve cette continuité dans la formation. Que ce soit à partir d'articles traitants de problèmes économiques ou sociaux de compte rendus de réunions de sections, ou des travaux des groupes professionnels, on perçoit le souci permanent des animateurs qui est celui de former une élite professionnelle et syndicale.

La réduction du temps de travail

Quant aux revendications, celles sur laquelle la fédération ne désarmera pas, c'est la diminution de la durée du travail avec le repos hebdomadaire comme axe particulier.

● Non aux dimanches

Le patronat n'a jamais accepté la loi de 1906 et passe continuellement à l'offensive pour revenir en arrière. Dans le commerce il interprète la loi de façon à ce que les magasins puissent continuer à ouvrir le dimanche.

Entre autre, à la Samaritaine où déjà en 1912, Monsieur Cognac responsable du magasin entreprenait des démarches pour obtenir l'autorisation de donner le repos par roulement à son personnel.

Les dirigeants d'entreprises commerciales de l'époque s'appuient sur certains articles de la loi dont on stipule

que des dérogations au repos hebdomadaire de tout le personnel le dimanche pourrait être accordé, lorsqu'il serait acquis que ce repos serait préjudiciable pour le public, ou compromettant fortement les intérêts de l'établissement.

Encore plus que pour d'autres, il n'est pas question pour une organisation comme la CFTC d'accepter cette situation. Ce qui est en cause, c'est le repos dominical. La fédération des employés se bat autant pour que le dimanche soit jour de reposé que pour le repos lui-même. Le dimanche c'est le jour du Seigneur et celui de la famille, des valeurs avec lesquelles on ne badine pas à la CFDT.

● On passe à l'action

En février 1922 la CFTC participera à un meeting pour le repos du dimanche organisé par des groupements et associations catholiques. Celui-ci se tient à la salle Wagram. Les journaux évalueront à 5000 personnes le nombre de participants.

Considérer par «l'Employé» comme une des grandes manifestations sociales de l'année on cloturera cette assemblée par une demande aux Pouvoirs publics votée par acclamations:
- respect stricte de la loi de 1906, complété par une autre loi interdisant l'ouverture de tous les magasins le dimanche, à l'exception de ceux pourvoyant à l'alimentation de la population.

Cette persévérance dans l'action pour une autre qualité de vie, portée non seulement par la fédération des employés, mais par l'ensemble de la CFTC fut tellement importante, que la CGT elle-même dut la reconnaître. Une revue de cette organisation «l'Atelier» publiait en 1920 un article de REY qui déclarait: «j'ai presque honte d'avouer que la confédération des travailleurs chrétiens a, plus que la CGT, influé sur le débat engagé autour des huit heures».

Le moindre que l'on puisse dire, c'est que cette revendication, partie intégrante de l'héritage, a été et est encore bien assurée par la CFDT.

PEDAGOGIE

SYROS

6, rue Montmartre
75001 PARIS
Tél: (1) 297 43 21

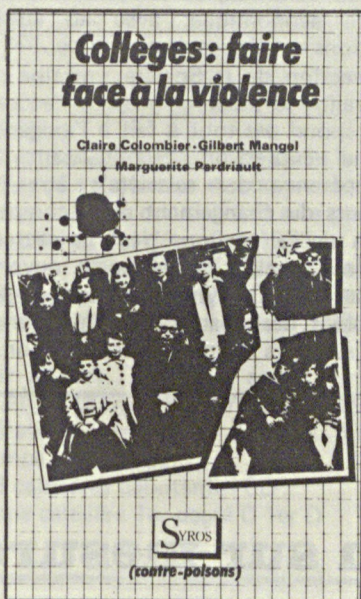
CONTRE-POISONS

**Apprendre
et vivre sa langue**

Michel Tozzi 220 p. 69 F

**Collèges:
faire face à la violence**

Claire Colombier, Gilbert Mangel
Marguerite Perdriault



180 p. 55 F

LA FRANCE DES POINTS CHAUDS

Le nouveau collègue, enfin ?

Jean-Claude Guérin 176 p. 45 F

Vous trouverez ces ouvrages
à Montholon-Services
26, rue de Montholon - 75009 Paris
ou chez votre libraire

BOULES DE NEIGE

Après Sarah et Anaé des nouvelles naissances, c'est au tour de Lucile et de Guillaume, fille de Colette du secrétariat et fils de Bernard membre du Bureau fédéral.

La question du jour

Nous sommes pour

Nous ne savons que râler, rouspéter, gueuler... bref, que nous sommes contre, que nous avons un rôle négatif. C'est l'image que nous donnons effectivement quelquefois et dont nous ne voulons pas nous contenter.

Nous sommes contre certaines choses qui se passent dans nos entreprises c'est vrai; nous défendons ceux et celles qui sont victimes de pressions, des industries, des inégalités, ceux qui sont licenciés, ceux qui n'arrivent pas trouver leur place et à s'épanouir; les défendre, c'est notre boulot et il y a du pain sur la planche pour ça.

Mais nous sommes aussi surtout pour une autre société, pour une autre expression, pour qu'il y ait des emplois, des emplois de qualité, pour que chacun trouve mieux sa place et ait son mot à dire.

Il nous faut mieux appuyer sur ce rôle positif indispensable. Regardons nos adhérents, veillons à ce que nous ne regroupions pas seulement les mécontents d'un jour ou d'une année, mais veillons à l'insertion des gens qui aime bien leur boulot, qui ont une conscience professionnelle forte, qui ont peut-être une responsabilité, qui peuvent être cadres...

Mobilisons, pas seulement pour pleurer et contester; mais faisons des propositions dont on ne peut nier le sérieux, sur lesquelles les gens peuvent s'accrocher et qu'on peut tenir jusqu'à leur aboutissement.

Ça arrange trop bien les patrons parfois, d'avoir en face d'eux un syndicat négatif; ça leur permet de garder toutes les décisions pour eux... Ne leur faisons pas de cadeau; l'avenir de notre entreprise c'est notre affaire; l'entreprise, c'est nous aussi. Ça fait mal de voir Gattaz faire une conférence de presse en se présentant comme le grand défenseur de l'entreprise. Nous ne lui laisserons pas cette prérogative.

Pour terminer, un fait significatif. Dans une ville de Bretagne, la CFDT va organiser pour le 1er mai, une «Foire aux métiers». Chaque section d'entreprise va pouvoir présenter le matériel de l'entreprise avec lequel les gens travaillent. Micro-ordinateur, matériel électronique, robots, matériel de télécommunications. Voilà une idée riche, pour un 1er mai positif et un 1er mai d'avenir... Voilà un syndicalisme positif.

**CNF 1984
FONTENAY**

Le Conseil national fédéral va se réunir les 5 et 6 juin.

Il comprend des représentants des régions, des branches fédérales et le Bureau fédéral soit 50 à 100 militants.

«Adapter notre syndicalisme dans nos syndicats», tel sera le principal thème débattu avec les modifications de l'abonnement d'Inform'action.

**ILS ONT
SEMÉ
NOS LIBERTÉS**

*Des pages qui nous restituent
100 ans de mémoire ouvrière
gravée par les luttes
des hommes et des femmes,
ramenée à la surface par la force des images,
ouverte sur l'avenir*

PRIX

Edition brochée:	120 F
Edition reliée	160 F

Prix réduits par quantité

A commander à

Montholon-Services
26, rue de Montholon
75439 Paris cedex 09

Droits nouveaux en application

Sté Lorraine de Surveillance

De l'exécution à l'expression

Ce n'est pas dans les habitudes de la profession de donner du pouvoir aux travailleurs, généralement on exécute. Il a fallu convaincre le personnel de surveillance, de sécurité et du transport de fonds ainsi que la direction; maintenant l'accord signé par la CFDT est en place, voilà son contenu.

Un droit d'expression exercé par l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise (356 salariés) dont 9 femmes entre mai et juin 1984, pendant 1 h 30 à 2 h dans des groupes homogènes de postes ou regroupement de postes de travail ne comportant pas moins de cinq personnes et plus de quinze à vingt personnes.

Un questionnaire destiné à déterminer les regroupements des postes de travail et servant de base pour le bilan d'évaluation avec la CFDT, les CE, et les CHSCT.

Une convocation précisant la composition du groupe d'expression, adressée individuellement huit jours avant la réunion, à chaque membre participant au groupe.

L'animation, la transmission des vœux

et même parfois les réponses sont assurées par l'encadrement.

Lorsqu'il y a réponse de l'employeur, elle se fait par écrit à chaque membre du groupe.

L'accord est révisable, les parties signataires s'étant engagées à se rencontrer au cours du 3ème trimestre 1984, pour faire le point et apporter les modifications nécessaires.

Conclusions: L'accord est signé, mais la section serait tentée de dire que c'était le moins difficile:

Il reste encore à changer les habitudes créées par l'exploitation et la domination des travailleurs, convaincre les travailleurs qu'ils sont compétents en leur domaine.

La section a un travail d'information et d'impulsion difficile, compte-tenu de la disparité des postes de travail.

Les questionnaires ont déjà permis dans certains secteurs, la confrontation entre les salariés d'un même poste ou de postes de travail différents.

Les convocations aux réunions d'expression, adressées individuellement, mais précisant la composition du groupe devrait permettre de les revoir, d'entamer le débat pour éviter l'isolement, le désintérêt et donner une suite à l'expression.

La clause de révision doit pouvoir être l'occasion de recueillir les appréciations des différents groupes pour les associer aux modifications à apporter dans l'accord.

L'accord négocié par la section syndicale de la Société Lorraine de Surveillance a été repris pour être appliqué dans les autres sociétés du groupe EST.

Ne serait-ce pas aussi la possibilité d'un travail commun, au sein d'une même unité économique; avec les autres sections syndicales de ce groupe... ?

La section de la Société Lorraine de Surveillance a conscience que l'accord ne répond pas tout à fait à l'exigence d'une expression reconnaissant la compétence des salarié(e)s être les acteurs du changement mais, compte-tenu de la pratique dans ce secteur professionnel, c'est la porte ouverte à une nouvelle dynamique, tant sur les rapports des salariés dans l'entreprise que sur leurs relations avec la section.

Dans chaque service, il y a 3 types d'animation, dans un groupe c'est le chef de service qui anime, dans l'autre les salariés désignent leur animateur et enfin dans le 3ème, c'est une animation direction-syndicats (CFDT-CGT).

Depuis décembre 1983, plusieurs réunions ont eu lieu, les questions, suggestions et propositions ne manquent pas sur les conditions de travail et son organisation. Pour chaque réunion de groupe on note 15 à 20 problèmes soulevés. Ce sont les questions sur l'hygiène, nettoyage des murs, odeurs au coin déjeuner, l'amélioration de la qualité des repas, nettoyage des WC, balayage insuffisant, poussière importante, poubelles supplémentaires...

Sur la sécurité cela va des fuites dans un réfectoire à la demande de matériel plus récent avec des ridelles de sécurité au quai de déchargement.

Des demandes sur l'habillement, les vestes matelassées, la possibilité de laver les blouses des femmes.

Encore plus sur l'organisation du travail

A travers des comptes rendus, c'est l'organisation du travail qui est le plus exprimée dans les groupes.

RADAR

Droit d'expression sur mesure

Toutes les conditions ont été réunies pour que les travailleurs s'expriment à l'entrepôt RADAR Société Nord Est Alimentation (Reims). 3 animations différentes cohabitent, ça marche... L'organisation du travail est au cœur des discussions.

Des propositions pour changer l'organisation du travail: modifier le tri et l'éclatement des palettes, propositions pour modifier le circuit des préparations des marchandises, le nettoyage des WC devant les plaintes, propositions d'effectuer cette tâche par roulement dans le service, demande de plus de liberté dans le travail et moins de surveillance.

Sur les effectifs: «renfort de caristes pour déblayer les quais le soir et éviter les vols», «former plus de jeunes en cas de remplacement».

Concernant les horaires: «demande de faire les ponts en rattrapant ensuite le travail», «revoir le battement entre les services et l'horaire du restaurant». Possibilité de cumuler son 1/4 d'heure de pause pour bénéficier de pont, que

les demandes de congés ne soient pas remises en cause...

La liste est longue on pourrait encore écrire, les élus CE, CHSCT, DP ont du pain sur la planche pour poursuivre ce travail avec le personnel et la direction.

En février-mars, les groupes d'expression sur les conditions de travail ont été mis de côté volontairement pour se consacrer aux problèmes d'emploi, des licenciements sont prévus, la boîte à des difficultés. Le débat s'est instauré parmi le personnel pour améliorer la productivité, créer des activités nouvelles, voir les départs volontaires et en reconversions possibles plutôt qu'une liste imposée arbitrairement par le patron.

A Radar, les travailleurs et leurs organisations syndicales ne manquent pas d'imagination !

LECLERC CONCARNEAU

Une négociation annuelle sur les salaires qui paie

La section CFDT du magasin Leclerc de Concarneau a abouti à une négociation intéressante sur les salaires. Voici les résultats et le contenu détaillé de l'accord.

L'ensemble des salaires de l'entreprise progressera en 1984, d'au moins la valeur de la hausse des prix, telle qu'elle est calculée par l'INSEE. Ces augmentations prendront effet au 1er mars (somme fixe), au 1er juin (pourcentage), au 1er septembre (somme fixe) et au 1er décembre (somme fixe + pourcentage). Les augmentations de salaire pour 1985 seront fixées début 1985.

Vers une grille unique

Afin de réduire sensiblement les écarts existant à l'intérieur de chaque catégorie en matière de salaire, il sera procédé, d'ici au 1er décembre 1985 au relèvement unilatéral des rémunérations inférieures à la moyenne de la catégorie, calculée au 1er novembre 1983.

Par ailleurs, 7 salariés, appartenant à d'autres catégories, verront leurs rémunérations progresser dans le même temps. Il s'agit de:

- 3 caissières débutantes CD
- une caissière 1er degré C 1er D

- un cariste réceptionnaire-vendeur 2ème degré CR V 2è D
- 2 employés de bureau EB.

En ce qui concerne les 6 catégories (VPF, 2e D, V 2e D, VQPF, C -VQ, VQ, VHQ) l'objectif fixé par cet accord doit permettre de donner à tous les salariés en fin de 1985, un salaire minimal qui ne pourra être inférieur au salaire moyen de la catégorie visée, calculé au 1er nov 83. Pour les sept employés désigné ci-dessus, il sera procédé au relèvement de leur rémunération sur la base de la progression des salaires des six catégories de vendeurs. Le coût total de cette opération est de 150 000 francs charges employeurs comprises.

Les augmentations interviendront par huit fois, soit le 1er mars 1984, le 1er juin 84, le 1er septembre 84, le 1er décembre 84, le 1er mars 85, le 1er juin 85, le 1er sept 85 et le 1er décembre 85.

A chacune de ces dates, il sera débloqué une somme correspondant au 1/8 du coût total (soit 18 750 F),

ceci sous réserve que les charges de salaires (augmentations comprises) soient inférieures à celles de la période équivalente l'année précédente. Dans le cas contraire, le versement du 1/8è serait reporté à l'échéance suivante.

Un engagement sur l'année

Au cas où les charges de salaires 1984 seraient proches de celles de 83 (ou celles de 1985 proches de 84), la somme consacrée aux augmentations sera égale à la différence entre les charges de 83 et celles de 84 (ou la différence entre celles de 84 à celles de 85). Si cette somme était inférieure à 18 750 F, le complément serait versé à l'échéance suivante. A chaque versement, les 36 salariés concernés recevront le 1/8è du montant total de la somme nécessaire à la progression de leur salaire, ceci pour que fin 1985 ce salaire soit supérieur ou égal à l'actuelle moyenne des rémunérations de leur catégorie. (annexe 3 du protocole).

Commentaire

● Cette négociation s'est passée dans un magasin qui tourne bien du point de vue commercial.

● Ça n'est pas arrivé tout seul, il s'explique: c'est vrai que le patron accepte le dialogue, mais aussi parce que la section syndicale a toujours été active et a eu une pratique de liaison constante avec tous les salariés et a su obtenir leur confiance. Suite à l'accord 4 nouvelles adhésions à la CFDT.

Un bon accord chez Marest

Dans le cadre de l'obligation de négociation, un accord a été conclu entre les organisations syndicales et la Société Marest. Pour la CFDT deux revendications importantes ont été avancées.

1 - revalorisation de l'ensemble des catégories et plus particulièrement des 1er et 2ème.

2 - durée des contrats. Partout où c'est possible aller vers un rallongement des contrats.

Ce qui a été obtenu:
8 % à 6 %

Une revalorisation de la grille de + 8 % pour la catégorie 1, + 1 % pour la

catégorie 2, + 7,5 % pour la catégorie 3, + 6,5 %, pour la catégorie 4, + 6 % pour les assistants responsables.

Un engagement de la direction pour l'allongement des contrats. Un bon accord donc, maintenant aux sections de le faire appliquer.

Le contenu détaillé

1 - REMUNERATION

Les salaires horaires des différentes catégories d'employés pour l'année 1984 seront les suivantes (hypothèse: SMIC modifié le 10/01, 1/05, et le 1/09/1984).

2 - DUREE DES CONTRATS

La Direction s'engage à inciter la hiérarchie à recourir à l'allongement des contrats, chaque fois:

- que cela est possible,
- que cela reste compatible avec l'organisation du travail,
- que cela correspond aux aspirations des intéressés,

et dans la mesure où cela viendrait sanctionner positivement une prestation de travail de bonne qualité.

Les parties conviennent de faire le point lors de la prochaine négociation annuelle sur l'évolution de la répartition des effectifs par durée de contrat.

3 - EVOLUTION DE LA SITUATION ECONOMIQUE

Dans l'hypothèse où le SMIC viendrait à dépasser de 2 % la valeur du taux horaire prévu pour la catégorie 1 dans le présent accord, les parties ont convenu de se rencontrer à l'initiative de l'une ou l'autre.

Une CFDT branchée à Carrefour

La marche du magasin, sa gestion, l'environnement économique, des travailleurs mis dans le coup sur ces questions grâce à la CFDT Carrefour d'Angers, voici un extrait d'un tract de la section.

La direction nous a informé qu'elle ne prévoyait pas de progression du chiffre d'affaire en 1984.

Nous notons toutefois que les prévisions ne prennent pas en compte la fermeture d'Euromarché St Sylvain.

La section CFDT a beaucoup insisté pour que la direction réagisse à la concurrence par des investissements permettant d'améliorer le cadre de notre magasin. (Meilleure présentation mais aussi meilleures conditions de travail pour le personnel).

Après la réfection du magasin du Mans notre magasin est normalement prioritaire pour les investissements. Mais le temps des «vaches grasses» étant semé t-il passé, il faudra se contenter d'aménagement et non d'une restructuration complète comme il était envisagé pendant un temps.

Sont donc programmés:

- la réfection des réserves Epicerie (sol, quai et aménagement intérieur).
- le changement des caisses et meubles de caisse.
- les clôtures, la station essence, peut-être le parking.

Le savoir-faire des salariés est essentiel

Nous avons insisté auprès de la direction pour que dans chaque cas, des réunions de groupe d'expression aient lieu afin de permettre de faire des aménagements qui tiennent compte de l'avis des usagers que nous sommes.

Pour la CFDT, le savoir faire et les idées des salariés sont essentiels à la bonne préparation des investissements. Malheureusement, nous devons encore nous battre, pour que partout des habitudes dirigistes disparaissent.

En ce qui concerne les effectifs, le plus gros problème se pose actuellement à la cafétéria où la direction souhaite

réduire les frais de personnel en mutant 4 personnes aux caisses.

Le 30 décembre 1983, la direction a enfin remis au CE un projet écrit et chiffré sur ses projets.

La section syndicale CFDT vous adresse ses meilleurs vœux pour 1984 et tient par ce trait à vous informer de la marche actuelle du magasin.

Nous constatons une baisse importante des effectifs (-30) et 2901 heures travaillées. Cette baisse surtout sensible depuis novembre 1983, a peu touché les salariés à temps complet, mais a concerné les cadres (-10) les temps partiels (-14) les horaires courts (-5).

La réaction de la direction à la concurrence s'est aussi faite:

- par l'ouverture à 9 H à laquelle nous avons donné notre accord et que vous avez accueilli positivement en majorité;
- par la baisse des prix de nombreux articles en novembre et décembre, ce qui était aussi un moyen d'ajuster la marge au niveau des accords de modération signés par la profession en début d'année;
- par l'adaptation de certains horaires de travail.

Le CE a été saisi d'une demande de changement d'horaire dans deux secteurs: la boucherie et les réceptions.

Notre démarche dans les deux cas, a été de rencontrer les salariés intéressés et de permettre qu'ils s'expriment dans des réunions «type droit d'expression» sur les horaires et sur les problèmes que cela posait.

Nous pensons que les accords trouvés et auxquels le CE a donné son aval, ont permis de prendre en compte à la fois les problèmes de vie familiale des salariés et de service à la clientèle que demandait la Direction.

Perspective 1984

Nous disons bien enfin remis, car le CE bien que saisi verbalement depuis 2 mois, n'avait pas encore obtenu le projet précis et écrit telle que l'exige la procédure.

Dans les jours prochains, le CE rendra un avis motivé sur ce problème; la direction réexamine actuellement chaque secteur en fonction de ses résultats.

Nous réaffirmons qu'il ne faut pas se voiler la face devant les problèmes que rencontrent certains services, du fait de la baisse de la consommation, mais qu'ils serait très dangereux de supprimer certaines activités sans étudier les conséquences sur la marche générale du magasin, d'une diminution des services offerts à la clientèle.

Pour nous, Carrefour, doit non seulement offrir des prix attractifs, mais aussi veiller à conserver le cadre qui fait que les consommateurs recherchent ce type de magasin.

La section syndicale CFDT s'efforcera tout au long de cette année de vous donner ses éléments d'analyse sur le marché du magasin. A vous, employés de Carrefour, de jouer votre rôle pour qu'ensemble, nous puissions peser sur les choix de la direction.

Les délégués CFDT

Emploi et faits divers

Ci-dessous, un article paru dans la presse relatant le drame familial d'un salarié licencié de Carrefour parce qu'il ne pouvait pas tenir le rythme.

C'est ça le chômage, on se débarrasse de tous ceux qui ont un problème: santé, alcool, difficultés diverses...

Quelle place dans nos entreprises pour ceux qui ne sont pas rentables à 100 %.

Procès

Alcoolique depuis sa naissance il tente d'étrangler son fils

RENNES. - Il était chétif, plus petit que les autres gamins de son école: sa grand-mère ajoutait du «calva» dans son lait pour le rendre vigoureux! Adulte, alcoolique à répétition, il a essayé de tuer son fils pour en finir ensuite avec sa vie de misère.

L'alcoolisme, une fois de plus, devant le tribunal hier. M. Serge D..., 37 ans, demeurant rue Arthur-Fontaine, à Rennes, l'esprit embué avec 1,74 g d'alcool dans le sang, a failli

Gardiennage Surveillance - Sécurité

Les sociétés de gardiennage sont en pleine expansion depuis les années 70, sous le double effet du besoins sécuritaire entretenu par les compagnies d'assurances et le développement de la sous-traitance de main d'œuvre. Aujourd'hui c'est environ 80 000 salariés que regroupe ce secteur dans des emplois de:

- gardien ou agent de surveillance dans les usines, les immeubles, les banques, les centres commerciaux;

- agents de sécurité - maintenance dans les IGH (Immeuble de grande hauteur);

- rondiers, maitres-chiens, cc voyeurs de fonds, contrôleurs etc...

Une réalité éparse

Ces travailleurs sont dispersés dans une multitude de postes de travail et se connaissent peu au sein d'une même

entreprise. Ils effectuent des horaires irréguliers, travaillent de jour comme de nuit, ainsi que le week-end et les jours fériés pour des salaires souvent inférieurs au SMIC.

Le temps partiel et le cumul d'emploi sont largement utilisés par un patronat qui respecte peu la législation sociale.

C'est plus de 30 ans de retard social que connaît cette branche professionnelle sans garanties collectives pour ses employés.

La démarche CFDT

En 1980, la délégation CFDT obtient du Ministère du Travail l'engagement de l'ouverture de négociations d'une convention collective nationale.

Le 23 juillet 81, un accord est signé entre l'ensemble des organisations syndicales (CFDT - CGT - FO - CFTC -

CGC) et la chambre patronale (fédération des Organismes de Prévention et sécurité) sur un calendrier de supprimer des heures d'équivalence qui doivent être définitives au 1er juillet 1984.

Mais en juin 82, la CFTC-FO et CGC s'engagèrent dans la reconnaissance «d'heures de permanence» et d'un contingent annuel d'heures supplémentaires de 225 heures sans autorisation administrative. Cet accord étendu par les Pouvoirs publics, nous oblige d'attaquer l'arrêté d'extension devant le Conseil d'Etat. (Nous attendons toujours sa décision).

Le gardiennage sous surveillance

Devant le développement de pratiques musclées de certaines entreprises de ce secteur (Intervention de vigiles dans la grève des ouvriers de Besnier à Isigny/ sur /Mer, tabassage à mort d'un clochard au forum des halles) le parlement vote à l'unanimité une loi réglementant l'activité des entreprises de gardiennage. Les gérants et employés devront dorénavant présenter un casier judiciaire vierge et ne plus s'immiscer dans les conflits du travail. De plus, il engage les partenaires sociaux à signer une convention collective nationale le plus rapidement possible

La convention... c'est pour quand ?...

Après plusieurs années de négociations le 8 novembre 83, la délégation patronale prenant prétexte d'incidents provoqués le porte-parole de la délégation FO, décide de suspendre leur participation aux commissions mixtes...

La CFDT déplore cette rupture des négociations et engage une campagne de pétitions parmi les employés du gardiennage pour obliger le patronat à s'engager dans les plus brefs délais dans la convention collective nationale, seul garant d'un statut social des travailleurs de cette profession.

A travers la fédé

VIE DU COLLECTIF COMMERCE A BAYONNE

Véronique, nouvelle déléguée syndicale CFDT à Prisunic Bayonne se présente au collectif. Prisunic qui était le bastion de la CGT s'ajoute aujourd'hui à nos implantations aux Dames de France, au Printemps, aux Nouvelles Galeries, au Printafix, au Bazar, à Carrefour et Casino.

Ordre du jour:

- mise en place du droit d'expression
- le règlement intérieur
- l'utilisation du budget fonctionnement.

Le droit d'expression peu et mal utilisé encore à ce jour dans les magasins. Même à Carrefour, les groupes de compétitivité orientent l'expression des salariés vers une logique de profit de l'entreprise.

Le règlement intérieur: dénoncé dans 2 magasins, les contestations encore à l'Inspection du Travail. Engagements du collectif pour réunir les contestations afin de préparer une rencontre avec l'inspecteur.

Budget fonctionnement: encore mal utilisé, les employeurs essaient de se faire rembourser une majorité de frais de fonctionnement par ce nouveau budget. Même à Carrefour, l'employeur se fait rembourser une formation à l'économie qui était déjà financée par le budget «Formation professionnelle». La CFDT majoritaire au CE met Carrefour au Tribunal Correctionnel, appuyée par un PV de l'inspecteur: entrave du fonctionnement du CE.

Le prochain collectif en juin travaillera sur:

Un questionnaire «Emploi» - 1981 - 1982 - 1983, avec chiffre d'affaires, effectif Temps complet, effectif Temps partiel, durée déterminée, encadrement, travailleurs extérieurs, cumuls d'emplois ou revenus, heures

travaillées 1981 - 1982 - 1983 - TC - TP - DD, encadrés, heures supplémentaires et heures complémentaires.

A partir de ce travail, le collectif commerce établira une situation précise des chiffres d'affaires associés aux effectifs. Ceci à des fins revendicatives avec des objectifs en termes d'emplois.

JE SUIS NE LORRAINE ET JE VEUX Y VIVRE

Tel est le slogan porté par toutes les catégories sociales et professionnelles lors des actions pour l'emploi.

Tous les syndicats commerce et services CFDT ont appelé aux mouvements et grèves.

Avec les salariés de nos secteurs ils ont pu exprimer leur situation actuelle et les conséquences sociales pour les professions des services et commerce qui ne bénéficient pas des mêmes aides sur l'emploi, les reconversions et les indemnités de chômage... Les emplois des commerces et services sont liés et dépendants de la population active locale, il est essentiel que la reconversion d'emplois nouveaux sur la région naisse.

Nos syndicats soulignent le climat de peur du chômage qui existe parmi le personnel des magasins, les salariés sont résignés et acceptent facilement les conditions imposées par les patrons. Il faut retrouver une action offensive sur les droits nouveaux et les conditions de travail.

DIJON un «pauvre diable» de patron

Il se passe de drôle de choses dans ce vieux grand magasin d'habillement «Au pauvre diable» au centre ville de Dijon.

Les comptes d'exploitation du magasin font apparaître plus que des interrogations.

Le patron bloque l'information, le CE ne fonctionne pas correctement, les élus ne donnent même pas le détail du budget des œuvres sociales.

Les militants CFDT sont surveillés, le personnel est inquiet sur l'avenir de leur magasin.

Grâce au syndicat du commerce local toute la presse en parle, la CFDT est décidée de dire toute la vérité au personnel sur les comptes de la société.

Cette action a un impact important parmi le personnel du centre de Dijon. Le procureur a été saisi par le syndicat.

La révocation des délégués ex-CFDT va être demandée par le syndicat. A suivre...

AUX COOP DE TROYES de 208 à 802: BEAUCOUP D'INFOS ET PAS DE DEMAGOGIE

En deux ans, la CFDT passe aux élections de DP de 208 à 802 voix. La CGT fait le parcours inverse de 791 à 172 voix. Les résultats sur quatre ans en CE sont aussi encourageants, de 82 à 658 voix pour la CFDT et de 800 à 391 voix pour la CGT, FO présente en 80 avec 103 voix, s'effondre en 82 (34 voix) et disparaît en 84.

Notre travail dit Georges Fougeroux, a commencé par le CHSCT. les conditions de travail, ce qui touche de plus près les travailleurs, un terrain qui permet des actions positives où tout le monde peut vite mesurer les résultats.

Nous avons aussi accordé toute l'importance aux services aux travailleurs: la sécu, la caisse de prévoyance, et de retraite... autant de sources de tracaseries, de paperasses à des moments où on est en difficultés, nous avons aidé, répondu aux travailleurs qui essayaient de s'y dépatouiller.

Et puis depuis 83, nous avons élargi l'horizon, fait un plan d'information systématique dans tous les magasins au delà de l'usine entrepôt où nous étions implantés: rencontre du personnel tous les mois changement des panneaux tous les 15 jours (vive la nouvelle photocopieuse de l'UD qui permet d'agrandir une feuille 21/27 où l'on peut mettre un texte écrit,

une coupure de journal, une photo... et en faire en 1 seconde une affiche 27 x 40).

Dans les thèmes abordés, pas de démagogie, ni d'essai rabaisser nos ambitions: on a parlé autant des conditions de travail que de mixité, sujet pas toujours facile. On a informé des positions CFDT fédérale et confédérale en parlant de la retraite comme de Talbot, de l'école... La section est devenue plus systématiquement un pôle de débat: sur les 35 h comme sur la modulation hebdomadaire des horaires,... et toujours nous avons discuter avec les salariés nos propositions avant de les donner à la direction.

Notre priorité maintenant, l'adhésion et le renfort du syndicat local.

RESTAURATION RAPIDE

UN VERRE D'EAU ET LA LIBERTE SYNDICALE

La section CFDT du Burger-King, 84, avenue des Champs Elysées - 75008 Paris, a tée créée sur les chapeaux de roues fin mai 83... le 6 juin 83, elle a débarqué majoritairement aux élections des délégués du personnel, et du comité d'établissement.

Depuis les délégués du personnel ne rencontrent que des tracasseries continues et malgré les différentes interventions du syndicat Hôtellerie Tourisme de la Région parisienne, nous n'avions pas réussi à faire respecter la législation sociale. Panneaux d'affichage déplacés, absence d'informations économiques et sociales au comité d'établissement, problème de douches et de vestiaires, par de service de cantine pour le personnel obligé de consommer tous les jours les mêmes hamburgers que ceux que l'on sert aux clients etc...

La CFDT met les pieds dans le plat

Le 17 mars, une soixantaine de militants et militantes CFDT sont venus soutenir Mamadou Ly, délégué syndical que la Direction voulait licencier.

L'action consistait à réclamer un verre d'eau gratuitement (comme la loi nous y autorise en tant que consommateur) et la liberté syndicale.

Très rapidement, les milices privées, avec chiens et arme en main, appelées par l'employeur ont agressé brutalement, notamment un de nos camarades membre du bureau syndical et conseiller prud'homal. Celui-ci a eu un malaise suite aux coups portés au visage, il a dû être emmené à l'hôpital.

L'agresseur a été arrêté par la police et

il a été mis en garde à vue au commissariat.

Devant cette situation, la direction a fait enlever la milice privée et elle a négocié une bonne partie des points de litiges dans l'établissement dont la réintégration de notre délégué syndical.

«Garçons remettez nous ça !...»

Jeunes

Priorités de l'emploi

Bravo pour les jeunes BOF!

Notre priorité pour l'emploi c'est souvent se battre pour son emploi, parfois continuer de revendiquer la RTT, donc le partage du travail; c'est très rarement essayer de faire embaucher un seul de ce million de chômeurs de moins de 25 ans: un jeune !

Et pourtant: qu'est ce que devient un même de 17/20 ans après 1 an, 2 ans, quand il traîne et glande, de trop chez lui, de trop dans la rue, après s'être entendu dire 2 fois, 4 fois, six fois: «non, on n'embauche pas» ou «vous ne faites pas l'affaire». Les chômeurs adultes le vivent mal. Mais eux savent qu'ils ont bossé, qu'ils ont fait quelque chose... qu'ils pourront encore: un jeune ? Et pourtant, nous qui réclamons souvent des moyens pour l'action, nous en avons quelques uns. D'abord il y a les fameuses «mesures jeunes» (16-18 ans et 18 - 25 ans) prises par le gouvernement: sans entrer dans leurs «détails», il s'agit le plus souvent de «formations alternées» c'est-à-dire comportant des périodes de travail en entreprise sur lesquelles le

CE et les DP peuvent intervenir (nombres, accueil, boulots, voire tutorat par des salariés adultes - peut-être des militant(e)s CFDT, dans certains cas. Combien de sections ont pris les contacts nécessaires, proposés au patron ?...

Ensuite, il y a l'accord interprofessionnel du 26-10-83 pour lequel la CFDT a beaucoup ramé et que la loi a en partie (opposition CGT/PC) étendu. Il s'agit cette fois, de permettre aux jeunes d'avoir un contrat de travail (donc un salaire et non plus d'être un stagiaire de FP avec rémunération de l'Etat), tout en visant par l'alternance boulot/formation.

L'adaptation et/ou la qualification pour un emploi - les formules sont souples (durée des contrats, durée de l'alternance) pour inciter les patrons à embaucher; dans l'entreprise un tuteur doit suivre le jeune - combien de syndicats, de sections, se sont saisis de cet accord ? ... Qui bien sur n'a d'intérêt que pour... des jeunes !

Les DDTE (Directions Départementales du Travail et de l'Emploi), les ANPE, le Centre INFFO et les UD possèdent tous les renseignements nécessaires .

L'accord CNPF/Syndicats du 26-10-83 est paru dans Liaisons sociales n° 5413 du 14-1-83. Bon courage !

Inégalités

Qu'existe-t-il entre un très haut salaire et un bas salaire ? une inégalité moins destructrice qu'entre un bas salaire adulte et un jeune sans boulot.
Dicton (d'un syndicat inconnu)

A 18 ans, mieux vaut un pied au boulot que 2 pieds dans le cointreau.

BRIANÇON

Comment le syndicalisme s'adapte à l'altitude

C'est près d'un millier de personnes, saisonniers pour la plupart qui se sont retrouvés cette nuit là pour faire la fête, pour le plaisir de rencontrer les copains qu'on n'a pas eu le temps de voir pendant la saison. Parce que c'est notre truc à nous, parce que là on existe, on parle de nous, on nous respecte...

L'an passé nous avons eu l'autorisation officielle deux heures avant la fête «à nos risques et périls»... Cette fois-ci la municipalité a franchement participé à l'organisation et a financé la partie théâtre. Un autocarriste de Briançon a organisé gratuitement une navette entre le centre culturel où se jouait la pièce de théâtre et le gymnase où se déroulaient les concerts. Et d'autres trucs encore dans le style...

**«Alors votre truc...
c'est un comité des fêtes
subventionné par les patrons !
c'est pas du syndicalisme, ça ?»**

Peut-être. Mais y a pas de comité d'entreprise pour les saisonniers. Et puis c'est pas un arbre de Noël notre truc. Et pendant qu'un patron filait 50 balles à chacun de ses saisonniers, un autre de la même famille virait l'un de nos militants, un autre encore ne réembauchait pas notre déléguée syndicale... Mais on existe. On en a fait la preuve. Alors y a des patrons qui commencent à faire avec. De diverses manières.

«Oui, mais la syndicalisation la dedans ?»

Ah, t'existes ! «Si je devais organiser une communauté juive orthodoxe, je ne m'amènerais pas en mangeant un sandwich au jambon (1). D'abord la syndicalisation c'est pas une fin en soi. C'est un moyen. Pour exister, pour décider, pour vivre libre. Ici comme ailleurs peut être la syndicalisation peut pas aller plus vite que la musique. Tiens si tu veux, écoutes là notre musique...

Quand les saisonniers font la fête...

D'abord du théâtre sans parole: «Interlude». Un truc délirant qui commence dans la solitude grisâtre d'une gare de banlieue. Au clin d'œil d'une rencontre, voilà nos rêves qui décollent dans un train bizarrement rétro. Nous nous découvrons bientôt dans «Trans Américain Express» fonçant à toute vapeur à travers le Far West. L'indien qui joue à cache cache dans la tête des saisonniers soudain surgit. Il enfourche son cheval à roulette et brandit l'arc de ses folies... Nos flèches sont des pinceaux et du graffiti à la fresque, nous voilà barrés dans une fantastique épopée en bandes dessinées...

Ebahis mais ravis nous nous transportons à l'autre bout de la ville, dans un gymnase. Nouveau choc ! Scène immense hérivée d'instruments, bardée d'une montagne de baffes, falaises de spots multicolores... C'est plus Serre-Chevalier, c'est Woodstock les Alpes !

4 orchestres, 25 musiciens et techniciens, du rock à toutes les sauces, de la musique afro-cubaine, de la chanson française... Tous des pros ! Mais des gens qu'on connaît, qui partagent et expriment ce qu'on a dans la tête.

... C'est la fête qui fait le joint

Pas de sigle, pas de discours, pas de bulletin d'adhésion... Simplement une pile de tracts des remontées mécaniques dans un coin, énoncée par une affiche «servez-vous». Quelques grandes affiches en forme de page de BD, rappellent dans un langage d'aujourd'hui les grands thèmes revendicatifs des saisonniers.

Ce sont les mêmes thèmes que reprendra Luc, animateur de syndicat CFDT

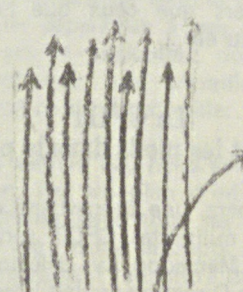
des remontées mécaniques dans une courte intervention en début de soirée, avec des mots sortis de sa tête et de ses tripes: la peur de ne pas être réembauché le problème du logement... Mais surtout Luc rappelle le sens même de la fête, la fête des saisonniers, de tous les saisonniers, syndiqués ou non. Et de ceux aussi qui se retrouvent parmi ou complices des exclus ou des marginaux que nous sommes. Des dizaines d'entre eux ont participé à l'organisation de leur, de notre «Nuit Blanche». Les uns sont syndiqués, les autres pas.

De multiples contacts et réunions, de nombreuses initiatives des uns et des autres, à travers toute une région, plusieurs vallées et stations ont permis de tisser pas à pas cette organisation.

Ainsi nous affirmons notre existence, notre identité. Nous commençons à relever la tête. C'est ça, d'abord, la fête des saisonniers. Un pont entre les saisons, un lien entre les saisonniers. Et l'âme de la corde, c'est un esprit de lutte dans la fête... «Bonne fête» conclu Luc.

(1) Saul Alinsky in «Manuel de l'animateur social». Col. Point Politique. Le Seuil.
En vente à Montholon Services.

le licenciement
individuel



cfdt information

Prix franco 30,00 F

Commandes: Montholon Services
26 r. Montholon 75439 Paris cedex 9



T'ES AU COURANT, J'SUIS PAS REPRIS LA SAISON PROCHAINE!

HEIN! POURQUOI?



ON A ESSAYÉ D'INNOVER AVEC INTELLIGENCE - RESULTAT: A LA FIN DE NOTRE CONTRAT, TERMINE, BONSOIR!

LE COUP CLASSIQUE! J'AURAIS EU LA GARANTIE DE REEMBAÛRE T'ETAIS TRANQUILLE.

NOUS ON L'A OBTENU, ET ON FAIT UN BIEN MEILLEUR BOULOT



EN PLUS, DEPUIS QUE JE SUIS LÀ, J'AI TOUJOURS PAS REUSSI A TROUVER UN LOGEMENT DECENT.

VIENS CHEZ MOI, J'HABITE CHEZ UN COPAIN!!

LIBRE COMME L'INDIVIDU



SALUT LA COMPAGNIE. TIENS, JE VOUS PRESENTE GILLOU, UN CHOMEUR EN PUISSANCE!!

ASSIED-TOI GILLOU, ET RACONTE-NOUS DONC ÇA!

LUT

SALUT.



ON S'ETAIT ORGANISES POUR ASSURER LE SERVICE, MEME TARD, MAIS EN PRENANT NOS JOURS DE CONGE, CHACUN A TOUR DE ROLE... ÇA N'A PAS PLU!!...

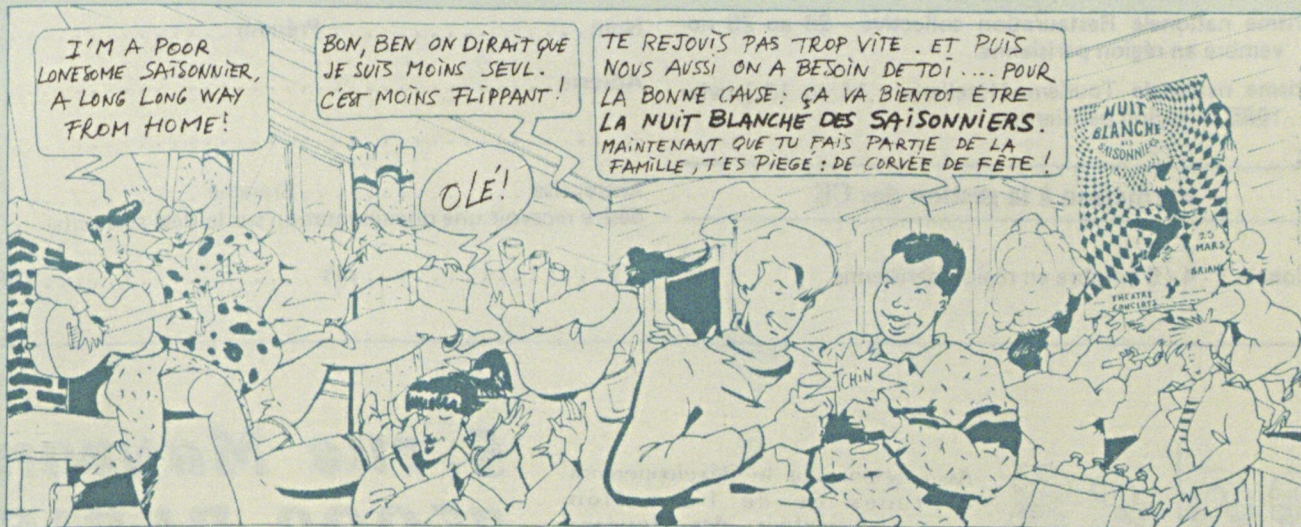
LE PIRE, C'EST QUE PERSONNE N'OSE VRAIMENT REAGIR. J'EN AI RAS LE BOL!



OH LUI, EH! TU VAS PAS JOUER LES DEFAITISTES. SYNDI QUÉ OU PAS ON TE LACHE PLUS LES BASKETS - ON T'ACCOMPAGNE CHEZ TON TAVLIER

EH! EH! LE COUP DES MOUSQUETAIRES UN POUR TOUS TOUS POUR UN -

FORT COMME LE COLLECTIF



I'M A POOR LONESOME SAISONNIER, A LONG LONG WAY FROM HOME!

BON, BEN ON DIRAIT QUE JE SUIS MOINS SEUL. C'EST MOINS FLIPPANT!

TE REJOVIS PAS TROP VITE. ET PUIS NOUS AVSSI ON A BESOIN DE TOI POUR LA BONNE CAUSE: ÇA VA BIENTOT ETRE LA NUIT BLANCHE DES SAISONNIERS. MAINTENANT QUE TU FAIS PARTIE DE LA FAMILLE, T'ES PIEGE: DE CORVEE DE FETE!

OLÉ!

NUIT BLANCHE SAISONNIER 20 MARS SAISONNIER THEATRE CAUCHEUX

Etudes et formation économique, l'ADES y répond

La fédération a adhéré à l'ADES (Association pour le développement des études et de la formation dans les secteurs des services) afin de mieux répondre aux besoins des équipes syndicales comme à ceux des militants en responsabilité dans les CE et CCE.

Son activité porte sur plusieurs domaines:

- Des études demandées par des CE qui rencontrent des difficultés économiques ou sociales spécifiques, ou qui souhaitent analyser un problème qui concerne l'avenir de leur entreprise, de leur secteur d'activité ou de leur région.

- Des études et analyses plus générales réalisées à la demande d'organismes publics, des collectivités locales pour, sur nos secteurs étudier les bassins d'emplois, les perspectives de développement local ou les structures d'un secteur d'activité déterminé.

- La formation des CE et militants définie en fonction des besoins spécifiques.

Le second semestre 1984, l'ADES en liaison avec la fédération a mis un certain nombre de sessions de formation en place, vous trouverez la liste ci-dessous.

Ces sessions ne sont pas limitatives: il est toujours possible d'étudier les demandes spécifiques, quelque soit l'entreprise, le secteur ou la localité.

Les frais de session, sauf accord particulier, sont de 600 F par jour et par participant, à prendre sur les 0,2 % de fonctionnement des CE.

PLAN DE FORMATION 2ème SEMESTRE 1984

Formations économiques

- Commerce nationale - 20 - 22 juin en région parisienne.
nationale - 5 au 7 novembre et 22/23 novembre en région parisienne.
- Commerce régionale Bretagne - 13 au 15 juin et 13/14 septembre à Lorient.
- Commerce régionale (région à déterminer) 7 au 9 janvier 1985 et les 24/25 janvier.
- Commerce nationale Gros alimentaire - 12 au 16 novembre en région parisienne.
- Assurance nationale - 8 au 10 octobre et 25/26 octobre en région parisienne.
- Tourisme nationale Restauration collective - 26 au 28 novembre en région parisienne.
- Tourisme nationale Tourisme-Hôtellerie - 14 au 18 janvier 1985 en région parisienne.

Formation à la gestion des CE

Nationale 3 - 4 - 5 octobre en région parisienne.

Locale 10 - 11 - 12 octobre à Nantes.
Locale (à déterminer) 4 - 6 - 7 décembre.

Analyse des bilans sociaux

Nationale 26 - 27 - 28 septembre en région parisienne (à déterminer) 17 - 18 - 19 décembre.

Chaque syndicat recevra courant mai un dossier complet ou chacune de ces sessions sera présentée. Les militant(e)s désireux de participer à une de ces sessions recevront le programme de celle-ci en retournant à l'ADES, 5 rue Mayran 75009 Paris, le bulletin ci-dessous:

Nom Prénom

Adresse

Entreprise Branche
désire recevoir une documentation sur la (les) session(s)

..... des 1984

ades

Association pour le Développement
d'Etudes et de Formation
dans le secteur des Services

**5, rue Mayran
75009 PARIS**