

INFORM'ACTION

N. 61 - JUIN - JUILLET 79 - 2,00 F



menu

2-3-4-5 • CONSEIL NATIONAL FEDERAL

- Assurances Niort: comment les trois mutuelles ont gagné sur le temps de travail.
- Commerce-services Caen: une équipe d'animation, des collectifs, ça marche !
- les participant(e)s au CNF
- La motion votée: le syndicat, base nécessaire d'une action articulée
- Des idées simples...

6-7 • CAMPAGNE PRUD'HOMMES

- Les Prud'hommes ça sert à quoi ? Yvon et Marguerite racontent...
- Les outils, la préparation
- Les Prud'hommes et l'action syndicale.

8 • FEMMES

- Avortement libre et gratuit: une bataille à gagner ensemble. Le boulot d'une commission femmes à Rennes.
- Quand les femmes préfèrent perdre leur prime et partir plus tôt.

Ne faisons pas cadeau au patron des heures de délégation non utilisées durant les congés. Pourquoi pas les prendre groupées en un ou deux jours en juillet ou août et en profiter pour préparer le plan de travail de l'année ?!...

INFORM'action

26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09 tél: 247 76 20

Journal mensuel de la Fédération
Générale Services-Livre CFDT

Abonnement 1 an: 15 F
(12 F seulement quand la section
à 10 abonnés et plus)

Le Directeur de la publication:
Yves Lichtenberger - CPPAP 510 D 73
imprimé à MS - Atelier de Reprographie

conseil national fédéral

LES DÉLEGUÉ(E)S
DU



ASSURANCES NIORT

Comment les trois mutuelles ont gagné sur le temps de travail

Niort est une ville du tertiaire. Le cœur en est les Mutuelles d'Assurances. Elles sont trois: la Mutuelle des Enseignants (MAIF), celle des Artisans (MAAF), enfin celle des commerçants et industrielles (MACIF).

Qui dit Mutuelle, dit, en principe, pas de profits réalisés contrairement aux compagnies d'assurances privées ou nationalisées. Elles font partie, comme les coopératives, du secteur de l'économie dit social. Cela contribue à en faire un secteur «à part», où l'on se situe beaucoup plus par rapport à son entreprise que par rapport à la branche ou même à la boîte d'à côté. Ainsi, sur Niort, il n'existe pas de convention collective (seulement des accords de boîtes). Cela amène à de profondes disparités tant sur les salaires que sur le droit syndical et rend très difficile l'impulsion d'actions inter-entreprises par le syndicat.

Pour y remédier, le syndicat décide avant les vacances de lancer auprès des adhérents des trois Mutuelles, une enquête sur les revendications prioritaires qu'ils voudraient voir mettre en avant par le syndicat.

LA PRIORITÉ: RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

Il est apparu à l'issue de l'enquête que les préoccupations les plus immédiates étaient d'abord la réduction du temps de travail alors que depuis un an le syndicat avait tout centré sur les salaires.

Au même moment, à la MAIF, une partie du personnel avec la CFDT décide d'auto-réduire son temps de travail d'une heure par jour. Toutefois, au bout de quelques semaines le mouvement s'est arrêté car le travail de 8h se faisait en 7h sans que cela gêne le patron.

SE BATTRE POUR LES 35 H SANS LACHER SUR LE RESTE

Dans les mois qui suivent, les patrons vont passer à l'offensive. À la MAIF c'est l'accord d'échelle mobile qui est remis en cause pour réaligner les augmentations de salaires sur l'indice INSEE. C'est là-dessus que le mécontentement va se cristalliser. Plusieurs débrayages ont lieu. Dès lors, la question se pose à la section, du terrain sur lequel lutter.

Va-t-on en rester uniquement au mécontentement sur les salaires, alors que celui sur le temps de travail est, comme l'a montré l'enquête, tout aussi important?

Après de nombreuses discussions avec le personnel et les autres organisations syndicales, l'accord se fait sur: priorité à la réduction hebdomadaire du temps de travail et aux formes d'action adaptées à l'objectif. Les salaires ne sont pas pour autant laissés de côté mais il n'est pas question de brader les 35H en échange d'une augmentation.

À la MAAF c'est la remise en cause de l'accord pré-retraite. Plusieurs débrayages de protestations ont lieu tous majoritaires, mais la section n'a pas l'intention de limiter l'action à ce seul terrain. Là aussi ce n'est qu'un aspect du mécontentement, la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Mais l'aspiration à travailler moins existe avec toujours autant de force; il suffit que les syndicats montrent qu'ils sont résolus à en faire une priorité d'action pour qu'elle s'exprime au grand jour.

TRAVAILLER MOINS C'EST AUSSI REDUIRE LA QUANTITE DE TRAVAIL

Tirant les leçons de l'échec de l'action précédente, la section MAIF propose aux travailleurs de réduire la journée d'une heure et aussi le volume de travail d'un huitième afin que la direction ne fasse pas effectuer en 35h le travail de 40h.

Chaque jour un groupe de travailleurs fait le tour des bureaux les grévistes lui remettent un huitième de leur charge de travail: lettres, dossiers etc... qui sont



LES PARTICIPANT (E) S AU CONSEIL NATIONAL FEDERAL D'AVRIL 79

47 participants soit 2 de plus qu'en 78, dont un quart de femmes: 10 délégués des conseils de branche, 20 membres du Bureau fédéral (sur 24), 8 membres de la Commission exécutive et 9 délégués supplémentaires au titre des régions. Dans l'ensemble une représentation assez fidèle de ce qu'est notre implantation syndicale réelle sauf l'absence totale par rapport à 78 de l'Alsace et Provence Côte d'Azur.

ensuite remisés dans un coin pour être traités plus tard. De plus, la clientèle est avisée que chaque mercredi après-midi, les travailleurs se mettent en grève pour discuter avec les instituteurs qui vont faire leur achat à la CAMIF, la coopérative de la MAIF.

La lutte durera deux mois, tous les jours plus de 65 % du personnel y participera du début jusqu'à la fin.

La FEN qui contrôle cette mutuelle réagit, son secrétaire André Henri, dans une lettre adressée au directeur de la MAIF lui enjoignant de ne pas céder au motif «qu'on ne peut demander à une entreprise, sous prétexte qu'elle est une mutuelle d'esprit syndical d'appliquer seule la réduction du temps de travail»

Il faut croire qu'elle n'est pas la seule car la direction de la MACIF qui, quelques semaines avant tenait à peu près le même discours, par crainte que le mouvement ne s'étende à son entreprise, accepte de négocier une réduction hebdomadaire à 38 h 45 avec l'engagement de discuter dans les 6 mois d'un calendrier pour aller vers les 35 h.

L'information faite par le syndicat sur ces résultats et les formes d'actions adoptées à la MAIF va aider au démarrage de l'action à la MAAF. Elle durera une semaine avec des débrayages tous les jours.



LES RESULTATS

La première à lâcher c'est la MACIF (voir plus haut). A la MAIF la direction accorde 38 h 45 avec le versement d'une prime de ratrapage de 400 F. L'échelle mobile reste acquise et calculée sur les bases d'un indice de 1 % supérieur à celui de l'INSEE. A la MAAF la semaine est également ramenée à 38 h 45. Les négociations sur la pré-retraite ont lieu en juin.

Aujourd'hui, les trois Mutuelles sont en dessous de 40 h. La priorité qu'elles se sont donnée leur a permis d'avancer toutes dans le même sens, sans pour autant abandonner les batailles ponctuelles (retraite, salaires) propres à chaque boîte.

En refusant de se laisser enfermer sur le terrain d'affrontement choisi par le patron, elles ont transformé des luttes défensives sans lien entre elles en un rapport de force plus large que celui de l'entreprise.

COMMERCE-SERVICES CAEN

Une équipe d'animation des collectifs... ça marche !

Jusqu'au début de cette année on était surtout une juxtaposition de sections avec quelques services communs: un local, une permanence... Mais il n'y avait pas de positions communes c'était un syndicat pour l'administration et la gestion et en plus 2, 3 militants qui faisaient les pompiers de service...

Ce qui était quand même positif, c'est notre capacité de soutien rapide à un conflit, on l'a vu pour les sections du livre ! Mais ça restait un syndicat qui tournait plus sur la bonne volonté. On savait lancer des idées, mais on ne savait pas les suivre... et dans les moments de fatigue tout était laissé à l'abandon.

LA MAYONNAISE A PRIS

C'est à un de ces moments d'abandon qu'est venue la relance de l'UR avec la fédé. On a fait une grande réunion de reprise de contact et c'est là que la fédé a fait ses propositions de fonctionnement avec une équipe d'animation et des collectifs professionnels. La mayonnaise a pris. On est sorti de la réunion avec 7, 8 points de décisions précises: sur l'implantation dans le livre, sur le travail à temps partiel, sur la participation à la commission hors-statut mise en place par la région... Pour la première fois on avait un ordre du jour avec des points de décisions réels: on n'avait plus l'impression d'agir qu'en fonction de soi, on se sentait enfin mandaté.

Ce travail a été suivi, on est en train de mettre en place des collectifs professionnels dans le commerce, dans le livre et dans le nettoyage. Notre objectif c'est d'abord une meilleure prise en charge de l'action professionnelle et puis la réanimation de l'équipe d'animation. La gestion est encore assurée par deux militants, mais il y en a maintenant 8 - 9 qui y participent. En fait, il faudrait arriver à ce qu'il y en ait 5 - 6 qui viennent là spécialement «pour le syndicat».

Le conflit Carrefour est venu là; ça a été une bonne occasion de mise à l'action de tout le monde, surtout au plan interpro de tous les travailleurs dans les quartiers autour.

Maintenant, il va falloir voir notre capacité à tenir les priorités et les ordres du jour. Cela ne peut se réaliser qu'avec le temps. Il faut savoir retenir les tâches réelles et laisser ce qu'on sait que de toute façon on ne tiendra pas. On avance à tâtons. Pour les anciens la difficulté c'est de laisser toute l'équipe d'animation prendre ses responsabilités et de ne pas sans arrêt tout amener tout cuit, ce qui la ramène à n'être qu'une chambre d'enregistrement.

commerce cfdt services

TRAVAILLER MOINS
POUR TRAVAILLER TOUS

35 HEURES

aménagement du temps de travail

Des idées simples pour l'action du syndicat: un autocollant (syndicat commerce-services des Yvelines)...



... Un tract imprimé de quatre pages diffusé aux travailleurs avec les objectifs et revendications sur le travail posté, la réduction du temps de travail et la situation dans chaque boîte (union régionale Sud-Est papier-carton)...

40 H
POUR TOUTES
ET TOUS

... Un tampon avec la revendication immédiate sur le temps de travail, ça ne coutera que 58 F et on en met partout (syndicat parisien chambres de commerce). Et les votent d'idées !...

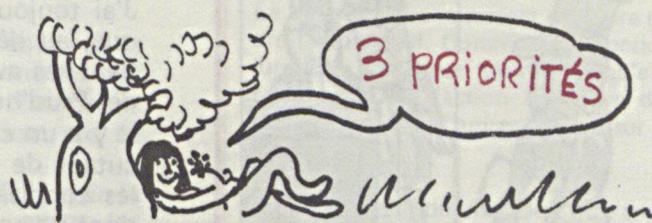
MOTION VOTÉE AU CNF

Le syndicat base nécessaire d'une action articulée

- Le syndicat est la structure de base de l'organisation. Tant pour l'action que pour les orientations, la confrontation entre sections est nécessaire au développement de l'action dans l'entreprise, entre entreprises, hors de l'entreprise. Le syndicat assure la liaison avec les structures professionnelles et interprofessionnelles.

- Le syndicat est utile et se renforce à la mesure de sa capacité à développer l'action. Les responsabilités sont:
 - le développement de la pratique collective des sections dans les entreprises,
 - d'impulser un travail suivi et des actions entre sections, en priorité au niveau professionnel local.

- Ce rôle prioritaire du syndicat comme structure pour l'action nécessite des formes d'organisation et des moyens adaptés, un fonctionnement régulier, un partage clair des responsabilités et des niveaux de prises de décisions. C'est l'ensemble des sections qui décide de l'orientation et de la répartition des moyens du syndicat sur la base de la confrontation des collectifs professionnels.



• Une équipe d'animation

Elle a pour priorité la mise en place des collectifs professionnels. Elle est chargée de la coordination des collectifs, de l'aide à l'animation et à l'impulsion de l'action. Elle a un rôle d'exécutif du syndicat avec des responsabilités précises dans l'équipe (trésorerie, développement, information, formation), enfin elle assure l'animation et la préparation des conseils, la réalisation du bulletin du syndicat aux adhérents.

• La constitution de collectifs professionnels

Au sein du syndicat ils regroupent des sections insérées dans un même rapport de forces. Celles-ci ont la responsabilité à leur niveau, du développement d'actions communes à plusieurs entreprises (et pas seulement la juxtaposition d'actions de boîtes...), la définition de revendications adaptées et le suivi des négociations.

Par ailleurs, les collectifs professionnels assurent le suivi des nouvelles sections, le développement de l'implantation, la tenue des permanences de la branche ou de la sous branche professionnelle.

• Un bulletin aux adhérents

C'est un outil de liaison et de cohésion essentiel qui permet à chacun de situer sa place dans tout le syndicat. Le bulletin aux adhérents doit permettre l'expression régulière des multiples activités menées dans le syndicat, les collectifs, les entreprises.

LES OUTILS A UTILISER

- Le texte et le décret de loi au Journal officiel,
- la brochure «Prud'hommes mener la campagne, gagner les élections», s'adresse à tous les adhérents, elle est en vente dans les UD et à la fédé au prix de 3,20 F.
- ACTION JURIDIQUE n° 9 mai-juin 79 dont nous publions un extrait dans la page suivante.
- «LA DEFENSE PRUD'HOMMALE» de Thiennot Grumbach aux éditions Apil 27, rue Hoche à Versailles (en vente à Montholon-Services) tome 1: 50 F. C'est pour tous les syndicats une excellente introduction au code du travail qui aide à fixer les règles de base du syndicalisme pour bien utiliser les Prud'hommes et l'action juridique.
- Les articles parus et à venir dans SYNDICALISME-HEBDO
- Les circulaires ou bulletins de l'inter-pro.



LA PREPARATION DES ELECTIONS

La préparation c'est, dans la période actuelle, au plan local avec inter-pro: la recherche de candidat(e)s, conseiller(e)s qui soient avant tout militant(e)s, les réunions de lancement de la campagne, des journées de travail de formation, le choix des heures et des secteurs professionnels sur lesquels il faudra intervenir... Au plan de la fédé c'est la préparation d'un tract, d'une affiche, d'auto-collants... pour le commerce que pourront commander toutes les structures locales.

campagne prud'hommes

Les prud'hommes ça sert à quoi ?

Toutes les organisations CFDT, chacune à leur niveau sont engagées dans la préparation des élections Prud'hommales de décembre qui vont permettre de s'adresser à 15 millions de travailleurs et travailleuses dont la majorité d'entre eux sont inorganisés. Marguerite et Yvon militants dans le commerce à Lille et dans les Yvelines ont tous les deux une expérience des Prud'hommes. Ils nous expliquent leur importance.

Deux conseillers racontent

Yvon:

La charge de travail supplémentaire du fait que j'étais conseiller prud'hommes, dans un conseil relativement petit ne traitant pas un nombre considérable d'affaires, a été peu importante: une soirée par mois (de 19 h à 23 h) ou un après-midi (le samedi de 14 h à 19 h), mais sans doute que dans les gros conseils le travail est plus important.

J'ai toujours trouvé intéressant de faire ce travail. Il y a le pittoresque, au début surtout: on est à même de voir la façon dont procèdent les avocats -de plus en plus nombreux à exercer dans le cadre des Prud'hommes- et tout le «cinéma» que bien souvent ils font !

Il y a un côté humain très enrichissant: autant d'affaires à connaître, autant de cas particuliers, autant de choses apprises sur les salaires, les conditions de travail, l'ambiance dans les boîtes, etc... la façon dont les patrons se comportent vis à vis des employés.

Si en tant que conseiller Prud'homme on n'a évidemment pas à être partisan au sens de partial, je pense que la plus grande partie des conseillers prud'hommes ouvriers ou employés s'efforce que soient au maximum pris en compte les intérêts des salariés, en tout cas c'est ainsi que j'ai conçu mon boulot là dedans et c'est possible. Le conseiller peut poser toutes les questions qu'il veut et il est clair que, comme il connaît bien la situation de salarié, il va poser les questions qui vont permettre au salarié de mieux faire ressortir ce qui lui est favorable, de ne pas laisser passer le silence du patron... il peut ainsi aider à ce que se fasse la vérité.

DES AVANCEES

Je n'ai pas personnellement participé aux travaux de la commission juridique de l'UD mais, malgré tout, j'ai eu des contacts fréquents avec plusieurs camarades, soit conseillers prud'hommes avec moi, soit chargés de la défense, de «l'autre côté de la barre» comme on dit et ça, c'était indispensable. Et dans quelques cas, ça nous a permis de faire avancer les choses, en particulier par exemple sur la question du «vol», argument bien souvent mis en avant par les patrons pour licencier sans aucun indemnité, sous le prétexte de faute lourde. Quelque soit la nature du vol, on a obtenu une ou deux décisions intéressantes remettant en cause la sanction par rapport à la «faute» réelle.

De toute façon ce qui est sûr c'est qu'il faut lier très fort l'action aux prud'hommes et l'action syndicale. Pour moi je suis persuadé qu'on n'a pas le choix de balancer aux prud'hommes des camarades qui ne

campagne prud'hommes



soient pas militants du syndicat local parce qu'il faut que leurs expériences enrichissent le syndicat mais aussi que leur rôle permette de faire avancer l'action et l'organisation des travailleurs face aux patrons.

Marguerite:

A Lille nous avons décidé de consacrer pas mal de temps à la préparation des élections, car pour nous les prud'hommes ont été le moyen de syndiquer plusieurs employé(e)s du commerce: beaucoup de militantes actuelles sont arrivées au syndicat par ce biais.

Au début chacun venait apporter ses problèmes personnels lors de la constitution des dossiers aux Prud'hommes. Souvent, avant les jugements, nous allions coller sur les vitrines du magasin concerné le motif du licenciement, par exemple: «Ici on licencie pour avoir porter la même robe rouge plusieurs fois... signé: le collectif vendeuses». Par ces actions successives complémentaires à la défense prud'hommale, nous avons pu nous organiser en collectif petit commerce dans le syndicat.

Aujourd'hui ce qui me paraît important c'est de gagner les élections, mais surtout de présenter des candidats militants qui soient réellement les défenseurs des travailleurs.

La loi et la justice française défendent plus les patrons que les travailleurs, mais la juridiction des Prud'hommes est un peu plus favorable aux travailleurs (entre autres le fait que les juges sont pour la moitié composés de salariés). Cependant le système actuel rend parfois difficile la tâche des conseillers qui n'ont pas le temps nécessaire pour aller au fond des affaires. Je pense qu'il ne faut pas idéaliser les Prud'hommes auprès des travailleurs mais leur montrer les limites de cette défense. Dans le même temps il ne faut pas négliger que pour des travailleurs isolés et inorganisés, donc sans rapport de forces, c'est le seul recours pour faire respecter les garanties des conventions collectives et certains acquis de la classe ouvrière.

C'est pour cela qu'au syndicat nous avons intégré dans le plan d'action la campagne prud'hommale. De septembre à décembre nous allons «quadriller» la ville, diffuser des tracts, coller des affiches, faire un stand sur les Prud'hommes à la prochaine braderie de Lille, présenter des candidats militants venant des différents secteurs du commerce.

LES PRUD'HOMMES ET L'ACTION SYNDICALE

Pour des centaines de milliers de travailleurs de nos secteurs l'action aux Prud'hommes est le seul recours pour faire respecter leurs droits, la majorité d'entre eux sont inorganisés, le droit syndical est inexistant dans les petites entreprises ou encore le syndicat est absent. Plus la syndicalisation est faible plus l'action collective est limitée et plus les Prud'hommes sont utilisés par la section syndicale et les travailleurs.

LES ATTRIBUTIONS

Les conseils de Prud'hommes sont juges de tous les litiges qui surgissent à propos du contrat de travail, ainsi 98 % des demandes sont présentées après la rupture du contrat de travail: c'est qu'il est dangereux pour un salarié d'agir en justice contre son employeur alors qu'il continue de travailler à son service. Le plus souvent les demandes concernent: les licenciements abusifs, les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le paiement des salaires, de primes, du préavis, des congés payés, de l'indemnité de licenciement.

UN DROIT INDIVIDUEL

La défense prud'hommale demeure un droit individuel. Comme toute action juridique elle reste limitée lorsqu'elle est coupée de l'action collective des travailleurs dans l'entreprise ou sur la localité.

L'action prud'hommale doit être complémentaire de l'action de la section et du syndicat. Lorsqu'un travailleur décide «d'attaquer aux Prud'hommes», le fait qu'il participe à la constitution de son dossier, au recueil de témoignages de ses collègues de travail, à la présentation de son entreprise, de son travail.... n'est ce pas le début d'une démarche collective ?

UNE PRISE EN CHARGE COLLECTIVE

Le syndicat a donc un rôle essentiel à jouer dans cette prise en charge collective des problèmes: il a une vision d'ensemble de la situation, la possibilité de reprendre dans son information (bulletins, tracts, communiqués de presse) les affaires qui passent aux Prud'hommes, les jugements, la situation des travailleurs...

L'évolution de la défense prud'hommale en faveur des travailleurs, si elle est connue, renforce leurs possibilités d'organisation collective dans le syndicat et diminue le pouvoir arbitraire des patrons.

AVORTEMENT LIBRE ET GRATUIT

Gagnons ensemble

A la rentrée la loi Veil est rediscutée au parlement. La CFDT a décidé au congrès de Brest de mener une campagne active pour l'amélioration des droits existants. Ghislaine, militante du syndicat commerce-services de Rennes raconte le travail réalisé dans ce sens par la commission femmes de l'union locale.

Depuis septembre 78 la commission fonctionne avec deux représentantes mandatées par leur syndicat. Sont représentés: le SGEN, l'enseignement privé, les finances, les PTT, la sécurité sociale, la santé, le commerce.

Nous avons travaillé surtout sur deux objectifs: l'interruption volontaire de grossesse et les crèches.

INFORMER AU MAXIMUM

Pour l'amélioration de la loi Veil, un collectif d'organisation s'est constitué auquel nous participons à l'initiative l'initiative du Planning familial, une semaine d'information sur l'avortement, la contraception a été organisée dans les quartiers avec projection de diapos et débats. Nous avons aidé à l'organisation de ces réunions et incité les femmes des entreprises à y participer.

FAIRE ABOUTIR NOS REVENDICATIONS

A Rennes, peu de crèches existent, comme dans beaucoup de villes. Une crèche de 60 places, seulement, va être construite dans un quartier ouvrier de la ville où habitent de nombreux travailleurs employés au centre commercial, chez Citroën, aux PTT, à l'imprimerie



Oberthur. Donc avec des horaires premier poste, ou commençant très tôt et finissant très tard. Se pose le problème des heures d'ouverture de la crèche.

Une rencontre avec les employées des crèches a eu lieu pour discuter de ces horaires et des difficultés que ça créé pour elles-mêmes. Quelles revendications avancer pour ne pas opposer utilisateur(trice)s et employées ? ...

Une délégation de la commission a eu une entrevue avec la municipalité pour que cette crèche soit réservée en priorité au personnel ayant des horaires postés ou irréguliers. Nous avons proposé une ouverture plus importante avec un personnel suffisant faisant 35 h et payé 40 h.

Enfin, nous venons de réunir une quarantaine de personnes à une soirée débat sur l'emploi et le temps de travail, les femmes dans le syndicat, la loi Veil, la petite enfance.

Et pour la première fois, le syndicat du commerce a tenu une crèche pour permettre aux femmes de participer au meeting départemental sur l'emploi, au cours duquel nous avons vendu une plaquette rédigée par nous, informant les femmes... et les hommes sur la maternité, la contraception, l'avortement.

Quand les femmes préfèrent perdre leur prime et partir plus tôt

Chez Quo Vadis à Nantes, depuis plus de trois ans, les femmes de la papeterie doivent tourner en équipes (6 h-14 h - 14 h-22 h) à partir de février, mars.

Tous les ans même refrain: «C'est trop tard le soir, on n'a pas de moyen de transport. Impossible de voir mon mari, on a des horaires opposés... Et les enfants là-dessus qui va les chercher le soir !»

Alors qu'en 1977, une ouvrière était licenciée pour avoir refusé ces horaires, cette année ce sont toutes les femmes qui refusent. Elles ont menacé de ne pas venir ou de partir plus tôt le soir.

Finalement, les horaires ont été aménagés pour supprimer ceux du soir: soit 8 h-17 h 30 une semaine sur deux, l'autre étant 6 h-14 h. Les femmes perdent leur prime de panier et préfèrent rentrer plus vite le soir.