

Inform'Action

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 156 octobre/novembre 1991 - 15 F

EMPLOI

La CFDT se donne au Zénith



CASINO

**Des moyens pour le
syndicalisme**

HOTELS PARISIENS

Un conflit test



LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE, TOUS D'ACCORD.

L'entreprise, ce sont d'abord les hommes et les femmes qui la font. Bien protégés, bien motivés, ils sont plus efficaces. L'Institution Nationale de Prévoyance Collective y contribue en proposant des régimes qui allient les politiques sociales et économiques de l'entreprise. Avec l'appui de la Caisse Nationale de Prévoyance et la collaboration des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises une gamme de produits couvrant tous les aspects de la prévoyance collective.

Technicité, qualité de la gestion et des services, l'INPC donne le ton.



INPC

**INSTITUTION NATIONALE
DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE**

La formation professionnelle et l'emploi

Vingt et un ans après la signature du premier texte paritaire sur la formation professionnelle continue, tous les partenaires sociaux (à l'exception de la CGT) viennent de s'engager dans l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Celui-ci consacre la primauté de la gestion paritaire de l'emploi dans les branches professionnelles et ouvre de nouveaux droits aux salariés comme le congé de bilan de compétences, permettant à ceux-ci d'envisager leurs itinéraires professionnels dans des filières d'emplois.

Requalifier par la formation

Ainsi la formation professionnelle devient un outil de l'évolution des hommes au travail et des entreprises dont l'objectif est l'adéquation des emplois et des compétences des salariés aux besoins de notre économie.

Dans le même temps, notre pays connaît deux millions huit cent mille demandeurs d'emploi, dont la moitié subissent un chômage de longue durée et que des branches professionnelles entières ne trouvent plus de personnel qualifié.

Voilà le véritable défi de cette rentrée sociale. A la CFDT, nous avons décidé de prioriser l'action pour l'emploi et le rassemblement au Zénith a montré les richesses d'ingéniosité des équipes syndicales pour agir sur ce terrain.

Stabiliser le personnel

Dans les Services, comment concrétisons-nous notre objectif de professionnaliser les salariés ?

Le développement de formations réellement qualifiantes n'est-il pas un des meilleurs moyens de la reconnaissance de ceux et celles qui, par leur travail, rendent des services aux consommateurs ?

Former et qualifier les salariés est une des conditions pour réussir à stabiliser le

personnel, et pour donner des lettres de noblesse à nos métiers afin qu'ils deviennent plus attrayants pour les jeunes.

D'ici la fin de l'année, les élus et représentants du personnel devront dans chaque entreprise intervenir auprès des directions pour débattre et négocier le plan de formation de 1992 et faire prendre en compte les besoins des salariés pour des formations réellement qualifiantes.

Les questions importantes

Ceci demande dès maintenant aux équipes syndicales de se poser quelques questions :

- quelle est l'évolution économique et technique de l'entreprise et ses répercussions sur l'emploi ?

- quel est le lien entre l'évolution de l'emploi, tant quantitative

que qualitative, et le projet de plan de formation ?

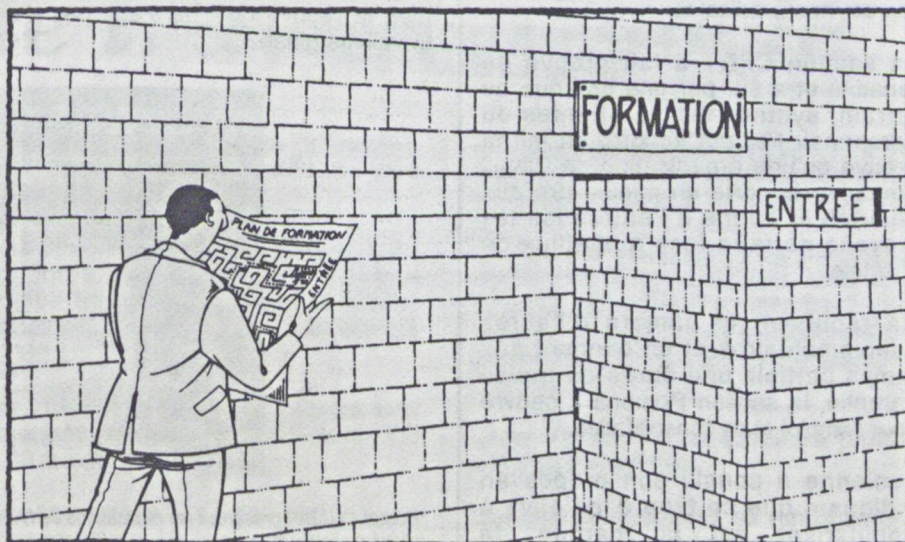
- quel est le pourcentage de la masse salariale pour la formation professionnelle et quelle est sa progression par rapport à l'année dernière ?

- quelle est la répartition des dépenses de formation par catégories (employés - agents de maîtrise - cadres) et par postes budgétaires (frais pédagogiques - salaires - déplacements) ?

- comment la formation professionnelle dans l'entreprise, peut-elle permettre une évolution et un plan de carrière du personnel ?

En questionnant ainsi les directions, comme le prévoient les prérogatives des élus et représentants du personnel en matière d'emploi et de formation, les sections les obligeront à anticiper les évolutions économiques et sociales de l'entreprise.

A l'aide d'une enquête auprès des salariés sur leurs besoins en formation, il convient d'obtenir la négociation d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant un réel déroulement de carrière dans nos professions.



12 septembre

La CFDT se donne au Zénith

Le pari a été tenu. 5 200 militant(e)s CFDT rassemblé(e)s pour dire "non au chômage" et "oui à l'emploi". A l'issue de la journée une charte pour l'emploi en 20 propositions a été adoptée. Elle doit permettre que, comme le rappelait Jean Kaspar, "l'inacceptable ne devienne pas inéluctable".



"Jean-Claude COZZOLINO a vanté les mérites de l'accord négocié à PAMONA" (cliché A. BUGAT)

A travers deux expériences, la Fédération a été présente dans les débats. Jean-Claude Cozzolino délégué syndical de Pomona Metz et Lucienne Reytet secrétaire nationale, ont présenté le contenu de l'accord intervenu dans cet établissement du commerce de gros de fruits et légumes. Dans la table ronde sur le développement de l'emploi, Robert Chabin, également secrétaire national, a fait part des initiatives de la branche des employées de maison.

Pomona Metz

Dans son intervention consacrée à l'expérience de Pomona Metz, Lucienne Reytet a rappelé que l'accord sur la durée du travail (voir l'A n° 156) a vu le jour après de nombreuses années de repressions syndicales.

La section CFDT a fait preuve de ténacité et a su, par une pratique de terrain, synthétiser les attentes du personnel. Par cet accord, on fait la preuve qu'une organisation de travail négociée apporte un mieux-être aux salariés et donne à l'entreprise les moyens de faire face aux afflux de clientèle.

En réduisant le nombre d'heures supplémentaires et en donnant aux temps partiels une durée du travail garantie, la section Pomona a œuvré pour l'emploi et sa consolidation.

Lucienne a conclu son propos en indiquant que ce type d'initiative à populariser est la marque de

l'attachement des salariées à leur identité professionnelle, l'identité Services.

Employées de maison Intervention de Robert Chabin

Tout d'abord, il est nécessaire, en quelques chiffres, de présenter la branche des employées de maison. 450 000 salariées déclarées, autant, sinon plus, non déclarées.

Autre caractéristique de la branche, la majorité des salariées travaillent à temps partiel et souvent pour plusieurs employeurs.

Ramenées sur une base de 169 heures, les heures déclarées représentent l'équivalent de 100 000 emplois. C'est bien la preuve qu'il ne s'agit pas d'un travail marginal.

Dans ces conditions, il pourrait sembler difficile d'organiser la branche professionnelle. Ce n'est pas le cas. La CFDT, qui est la principale organisation dans la profession, anime la politique contractuelle.

En ce qui concerne l'emploi, nous avons fait le constat qu'il n'existait pratiquement rien, hormis les petites annonces. Cela nous a donné l'idée de mettre en place des associations ou bourses de l'emploi qui permettent le contact employeurs-salariées.

C'est ainsi que depuis janvier 1989, la CFDT a créé une Association à Rennes. Celle-ci, qui n'est pas employeur, met en contact salariée et employeur. Trois objectifs sont assignés à l'association : l'emploi - la formation - la syndicalisation.

En matière d'emploi, des résultats ont pu être obtenus. Depuis la création, 166 employeurs ont pris contact avec l'Association et 56 ont pu trouver une employée de maison. D'un autre côté, 115 salariées sont venues et 35 ont obtenu un emploi. Dans les deux cas, les employées sont déclarées et il y a application de la convention collective.

Notre objectif n'est pas de s'en tenir à une seule expérience, mais de développer de telles initiatives. Des projets sont en cours en Ile-de-France et en Pays-de-Loire. C'est ainsi que le 19 octobre aura lieu à Nantes, une journée régionale d'information concernant la profession des employées de maison avec la participation des employeurs. En toile de fond, nous avons la perspective de la mise en place d'une autre association.

Enfin, nous pensons que ces associations peuvent être un bon moyen de développement et de syndicalisation.



"Robert CHABIN présentait les réalisations de l'Association des employées de maison de Rennes". (cliché A. BUGAT)

L'emploi dans les CCI

La CFDT fait de l'emploi sa priorité. Lors de son rassemblement confédéral (au Zénith le 12 septembre), la CFDT a proposé une charte pour l'emploi, pour combattre cette injustice sociale. Nous étions quelques militants CFDT-CCI à assister à ce meeting et nous livrons ici quelques impressions fortes.

Les CCI en tant qu'employeur, mais aussi en tant qu'organismes de formation, font-elles tout pour favoriser l'emploi ?

- en matière de consolidation des emplois, il n'y a pas suffisamment de gestion prévisionnelle des emplois et de formation professionnelle continue des salariés ;

- en matière de réduction du temps de travail, un développement des temps partiels, des congés parentaux et des départs progressifs à la retraite avec remplacements effectifs favoriseraient l'embauche ;

- en matière d'insertion, les centres d'enseignement se tournent de plus en plus vers la formation des bacs-pro en délaissant trop souvent les niveaux V.

Pour quels emplois ? Pour quelle population ? Nous pourrions, par exemple permettre à des jeunes de se familiariser au monde du travail en embauchant des contrats de qualification (CQ) ou de contrats emploi-solidarité (CES).

A ce stade, nous sommes conscients que nous soulevons beaucoup

d'interrogations et, avant d'élaborer des propositions, le syndicat CFDT-CCI constitue un groupe de réflexion.

Afin de mieux connaître les réseaux existants, nous avons pris rendez-vous avec des associations qui accompagnent des chômeurs créateurs d'entreprises : cigales, garigue, altéa et solidarité-emploi.

AVANT, AVEC SEULEMENT LE BAC
ON ÉTAIT CHÔMEUR, MAINTENANT
IL FAUT AU MOINS UN DEUG.



Commerce de gros

Le temps de travail négocié

Pour faire face à quelques difficultés y compris celle de la concurrence, la direction de BESNARD et GERARD (Rennes) décide d'ouvrir son établissement le samedi.

L'équipe CFDT n'en reste pas là et négocie un accord sur l'aménagement du temps de travail.

Les salariés travailleront un samedi sur quatre. L'horaire d'ouverture du magasin est de 45 H 45 par semaine et la durée de travail des salariés de 39 H 00.

L'organisation du temps de travail se fait

en fonction des horaires de l'entreprise, des impératifs de services, des aspirations des salariés.

Pour le personnel vente et atelier, il est constitué quatre équipes : chaque équipe travaillera toutes les quatre semaines, du lundi 13 H 45 au samedi 12 H 15.

Les trois autres semaines, l'équipe sera organisée pour être présente du lundi 8 H 30 au vendredi 18 H 00.

En compensation de non repos consécutif de 48 H 00, le personnel

concerné bénéficiera annuellement de deux jours de repos supplémentaires : le 1er février 1992 et le 1er août 1992.

Par ailleurs, l'entreprise ne travaillera pas le samedi précédant un lundi non travaillé ou suivant un vendredi non travaillé, ni dans le cas exceptionnel où Noël et le jour de l'an tomberaient un dimanche.

Cette organisation du travail est prévue jusqu'au 25 juillet 92.

Les parties signataires se rencontreront en mai 92 pour faire le point.

Casino Des moyens pour le syndicalisme

Grande première dans le commerce, un accord important sur le droit syndical vient d'être signé dans le groupe Casino.

A compter du 1er octobre, de nouvelles dispositions vont régir les rapports entre employeurs et organisations syndicales de ce groupe de la distribution alimentaire employant 35 000 salariés.

Passer des paroles aux actes

Le préambule de l'accord signé par CFDT, CFTC, FO, CGC et autonomes est explicite quant à la philosophie qui a guidé les négociateurs : "seuls les syndicats représentatifs, formés et constituant des forces de propositions importantes, peuvent traiter l'ensemble des sujets concernant la modernisation de l'entreprise".

Les moyens retenus par l'accord pour parvenir à l'objectif de "renforcement du syndicalisme" sont au nombre de cinq.

Contribution au financement des syndicats

Chaque organisation signataire de l'accord se verra attribuer un forfait annuel de 200 000 F pour permettre l'amélioration de son fonctionnement.

En outre, une partie variable, calculée en fonction du nombre de voix recueilli par chaque syndicat aux élections des comités d'établissement, sera versée sur la base de 50 F par suffrage obtenu.

Délégués syndicaux de groupe

Afin de coordonner l'action des élus et désignés du groupe, chaque syndicat désignera un délégué syndical de groupe (DSG). Le DSG, assisté d'un suppléant, peut se saisir de toute question relative aux activités du groupe, et cela dans tous les domaines.

Il rencontre régulièrement la direction et a en charge tout ce qui touche à l'exercice du droit syndical. S'il le souhaite, le DSG peut assister aux réunions des cadres supérieurs de Casino.

le DSG dispose de 100 jours de délégation par an et bénéficie d'un congé formation d'une semaine par an. Il a accès à la documentation interne, au courrier pour des envois en nombre et a la libre utilisation de moyens matériels (bureau, téléphone, dactylographie).

Comité social d'établissement

Dans le groupe Casino, existent de multiples unités de petite taille. Afin d'améliorer la représentation du personnel dans les établissements de 11 à 49 salariés, l'accord crée une nouvelle instance, appelée comité social d'établissement (CSE).

Le Comité regroupe les attributions des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Les membres du CSE sont élus tous les ans (au nombre de deux titulaires et deux suppléants) et bénéficient de 20 heures de délégation.

Situation professionnelle des élus ou désignés

L'accord réaffirme la nécessité de veiller au respect de la protection des représentants élus ou désignés dans l'exercice de leurs fonctions. D'autres mesures sont arrêtées pour garantir l'évolution professionnelle des représentants du personnel.

Le délégué peut demander que des moyens soient recherchés pour qu'il puisse mener à bien ses responsabilités sociales, sans que cela nuise à son travail.

Pour ce faire, des aménagements de postes de travail seront réalisés, en tenant compte du volume d'heures d'absence du délégué.

Les représentants du personnel devront voir leur salaire évoluer au minimum comme la moyenne du coefficient auquel il est classé. A l'issue d'un mandat, le représentant du personnel pourra bénéficier d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou réinsertion professionnelle de façon à lui permettre de pouvoir tirer le meilleur parti du savoir-faire acquis au service du personnel.

Commissions paritaires de médiations

Dans chaque société du groupe, est instituée une Commission paritaire de médiation chargée de concilier, en cas de conflit d'ordre individuel.

La Commission, composée de représentants de la direction et des organisations syndicales, doit permettre d'éviter les procédures juridiques et de trouver une solution plus équitable pour le salarié.

La CFDT a été moteur dans ces négociations, car notre organisation a trop longtemps été victime de discrimination à Casino. Pour faire face aux enjeux de la modernisation du groupe, il fallait les moyens d'agir et de peser. C'est à présent chose faite.



Petites entreprises

Une deuxième convention

Les 2 et 3 décembre, deux cents militant(e)s se rassembleront au siège de la Confédération pour la deuxième convention petites entreprises.

Depuis 1987, date de la première assemblée, les initiatives et chantiers se sont multipliés dans toute la CFDT pour avancer sur une meilleure prise en charge de la question petites entreprises.

Donner du temps au temps

Premier chantier réalisé, l'opération

concernant le commerce de détail alimentaire de Vendée a démontré que la tâche était ardue.

Si aujourd'hui les salarié(e)s des supérettes vendéennes connaissent et apprécient le travail de la CFDT dans leur branche, l'enthousiasme et la détermination des militant(e)s responsables du chantier n'ont pas entraîné une syndicalisation massive.

Il faut donner du temps au temps, car l'image du syndicalisme dans les petites entreprises reste encore à parfaire.

Un pari à gagner

Autre réalisation dont il sera question à la convention, l'association des employées de maison de Rennes. Cette opération, tendant à favoriser l'emploi et devant conduire les salariés à s'adresser au syndicat pour veiller à l'application de leurs droits, va sans doute être renouvelée dans d'autres villes.

C'est par la multiplication d'expériences innovantes de ce genre que l'on peut espérer gagner le pari de la syndicalisation des petites entreprises.

Racisme

Il faut réagir

Il est des mots qui peuvent tuer. Lorsqu'un ancien président de la République évoque "l'invasion" et réclame "le droit du sang" pour résoudre la question de l'immigration - pas seulement clandestine - il cautionne par avance les agressions racistes.

Pour de viles raisons politiciennes, Giscard d'Estaing reprend à son compte le discours de Le Pen prônant la préférence nationale et celui de Chirac consacré "aux odeurs" des immeubles où vivent les travailleurs immigrés.

Un combat pour la démocratie

La Droite française, toute engagée vers la prise du pouvoir, dérape.

L'usage de la démagogie, la récupération des idées du Front national, la mise en accusation des communautés étrangères doivent être combattus au nom de la démocratie.

Malheureusement, le Parti socialiste, en panne de projet, embourbé dans les affaires, incapable de résoudre les problèmes économiques et sociaux, et n'osant rompre définitivement avec le PCF, n'est pas en capacité de créer les conditions d'un sursaut populaire face aux menaces racistes et extrémistes.

Une exigence pour le syndicalisme

Il est de la responsabilité du mouvement

syndical, et de la CFDT en particulier, de mener le combat pour la démocratie.

La première tâche que les syndicalistes doivent s'assigner est d'informer les salariés et de débattre avec tous des dangers des dérives racistes.

Pour ce faire, il serait illusoire de penser que des slogans simplistes seraient suffisants pour convaincre.

Il faut expliquer, ne pas craindre de soulever les vrais problèmes (culture, urbanisme, emploi...), comprendre les inquiétudes des uns et des autres...

Dans un domaine comme celui-là, seul le parler vrai compte.

Prévention - Sécurité

Assemblée de branche

Mardi 24 septembre, première assemblée de branche prévention-sécurité après le congrès de St-Jean-de-Monts.

La profession s'ouvre aux femmes puisque, pour la première fois, une militante était présente. Autre constatation, il n'y a plus uniquement que des agents de surveillance mais aussi des contrôleurs, maîtres et agents de planning.

L'application de la CCN

Après la présentation des participants,

une table ronde des problèmes et inquiétudes de chacun a démontré que la convention collective tant décriée est peu ou pas appliquée. De même le recours aux temps partiels est monnaie courante.

Perte de pouvoir d'achat

Le bilan de l'année écoulée montre que les chambres patronales font traîner, voire régresser, toute avancée possible.

La négociation salariale du 16 septembre n'a rien donné de concret

puisque les employeurs proposent des augmentations pour 92 de 2,5 % au 1er janvier et 1,5 % au 1er juillet. A noter que depuis plusieurs années, il y a une perte de pouvoir d'achat pour tous les salariés, puisqu'une année sur deux, il n'y a pas d'augmentation.

L'assemblée de branche a donné son accord pour que le conseil de branche fonctionne en commissions spécifiques. L'une s'occupe de la politique salariale et de la formation professionnelle, l'autre sera technique et suivra les dossiers qualification et classification.

Formation syndicale européenne

L'Assurance se penche sur son avenir

Dans la continuité du colloque européen de l'assurance, une session, organisée par la Fondation Travail Université en lien avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES), sur la formation syndicale internationale dans les assurances, est en cours de réalisation.

Cette formation de cinq semaines regroupe des syndicalistes de la FIBAC (Italie), de l'UGT (Espagne), de la CNE (Belgique), de la CFDT. Quatre militants (3 hommes, 1 femme) composent la délégation fédérale CFDT.

A préoccupations communes, solutions communes

Au fur et à mesure du déroulement de la formation, il s'agira, en partant de l'évolution de l'environnement économique, structurel, financier et tenant compte de l'organisation d'entreprises choisies pour leur stratégie d'internationalisation, de leur stratégie

commerciale, technologique et sociale, d'identifier des données caractéristiques. A partir de ces éléments, les sessionnaires s'efforceront de bâtir une stratégie syndicale, qui permette des réalisations dans trois domaines :

- un observatoire syndical sur les changements technologiques, les restructurations économiques, les transformations du travail dans les assurances ;

- un réservoir d'informations mutuelles entre cadres syndicaux sur les revendications et résultats des négociations dans chaque pays ;

- une meilleure discussion des stratégies syndicales communes dans

les filiales d'un même groupe transnational.

Une semaine en Espagne

Le deuxième module, qui s'est déroulé à Madrid (accueil chaleureux de la délégation espagnole) a travaillé sur cinq thèmes : le cadre juridique européen, les changements structurels, l'évolution des produits, l'informatisation, l'emploi et l'organisation du travail.

Les échanges ont fait apparaître un certain nombre de préoccupations communes concernant la délocalisation des structures d'entreprise et les risques de dumping social et commercial.

En corollaire est apparue la nécessité de constituer une structure européenne, destinée à intervenir dans les problèmes d'emploi ainsi que celle de réaliser des conventions garantissant l'emploi et la représentation des salariés.

Les prochains modules s'attacheront à formaliser des propositions sur ces problèmes.

AGF

Création d'un comité de groupe européen

Le débat sur les instruments d'information et de consultation des salariés dans les entreprises de dimension internationale européenne n'est pas nouveau. Déjà en juillet 1983, la commission européenne avait présenté au Conseil une proposition de directives. Celle-ci, enterrée en 1989, avait vu se liguier contre elle patronat européen et divers états membres (GB, NL). Pourtant l'achèvement du grand marché européen accélère, de fait, les mutations et les restructurations d'un grand nombre d'entreprises européennes. Dans ce mouvement, les compagnies d'assurances françaises sont particulièrement pilotes. Pour la confédération européenne des syndicats dont la CFDT est membre, la multiplication des fusions, des prises de participation, concentrations qui risquent de s'accroître dans le cadre de l'union économique et monétaire, rendent

nécessaire de remédier au déficit d'information et de consultation des salariés, en particulier en matière d'emploi. Depuis quelques années, essentiellement en France, ont été néanmoins mis en place plusieurs comités européens (BSN, Bull, Thomson, etc) qui se sont fixés comme but de permettre une information et une consultation des représentants du personnel au niveau européen sur la situation économique, sociale, commerciale et structurelle selon des modalités qui tiennent compte des législations et des pratiques en vigueur dans chaque état.

Un précédent historique

C'est dans cette perspective que la CFDT, aux AGF, a demandé depuis maintenant deux ans, la mise en place d'une telle institution qui avait fait l'objet,

lors du comité central du mois de mai, d'une réponse favorable de la direction. Elle a trouvé son aboutissement lors du conseil d'administration du 27 septembre qui a décidé sa mise en place à compter du début novembre de cette année.

Cette structure, qui a, en l'état, un caractère expérimental de deux ans et dont la représentation sera déterminée à partir des structures, dans chaque pays, de type comité, sera composée de 19 représentants des salariés (France : 8, Belgique : 2, Royaume-Uni : 2, Irlande : 2, Espagne : 1, Portugal : 1, Allemagne : 1, Grèce : 1).

La fédération considère qu'en l'attente d'évolution du droit communautaire, cette première réponse des AGF est un élément positif. Il constitue d'ailleurs un précédent historique car le premier pour l'ensemble européen du secteur des services.

Hôtels parisiens

Un conflit test

Le 12 septembre 1991, 5 200 cédetistes étaient au Zénith. C'était la fête. Le même jour, des militants CFDT étaient aussi en grève dans de grands hôtels parisiens : le Meurice et le Méridien.

Dans ces deux hôtels, les mêmes motifs : dénonciation de tous les accords d'entreprise et suppression de la rémunération au pourcentage ; les mêmes mot d'ordre : maintien des avantages acquis et négociations sur des bases actuelles.

Ces actions de grève n'ont pas été décidées à la va-vite. Depuis plusieurs mois, les responsables de ces hôtels laissaient entrevoir des modifications mais les délégués pensaient, à juste raison, que cela ferait l'objet de négociations. Il n'en fut pas ainsi, les employeurs préférant dénoncer tout en bloc et brutalement.

La dénonciation des accords

Au Meurice, l'accord d'entreprise qui cristallisait la vindicte patronale, portait sur les indemnités de licenciement : trois semaines et demie par année de présence en cas de licenciement du fait de l'employeur, quatre semaines et demie par année de présence en cas de licenciement économique.

En conséquence, une fois cet accord dénoncé, on revient à l'indemnité légale, bien moins intéressante pour les salariés. Cela permet ensuite d'imposer sa restructuration et de licencier à moindre frais. Cela s'est passé ainsi au Prince de Galles, qui avait le même accord d'entreprise et où une grande partie des salariés ont été licenciés.

Au Méridien, la direction supprime la rémunération au pourcentage (357 salariés concernés sur 760), dénonce la prime d'ancienneté, le 13ème mois et l'intéressement. En fait, sous le prétexte de négocier des classifications maison, la direction revient sur les avantages acquis pour proposer les salaires bien inférieurs aux rémunérations actuelles.

Des rémunérations aléatoires

La CFDT pourrait s'associer à une démarche semblable si le but recherché était bien une réelle redistribution, amenant à une réduction des inégalités

et non un nivellement par le haut. Or les propositions patronales comportent plusieurs anomalies et principalement :

- la reconnaissance d'une perte de salaire importante avec le nouveau système, puisqu'il apparaît une "prime personnelle non indexable", allant de 5 000 à 38 000 F par an ;

- une augmentation très forte de l'intéressement, presque quadruplé pour certains.

Rappelons en outre que les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne sont pas soumises à cotisations sociales et ne sont donc pas prises en compte pour les retraites, et surtout, ces sommes ne peuvent se substituer à aucun élément du salaire. Dans les propositions patronales, l'intéressement sert de compensation aux pertes de salaire, pertes qui sont - intéressement inclus - de l'ordre de 12 % pour les bas revenus.

L'immobilier priorisé

Aujourd'hui, la CFDT se pose des questions sur le but recherché par le patronat, car ces pratiques s'observent dans la plupart des grands hôtels parisiens ou provinciaux et dans de grands restaurants.

Le social dans l'hôtellerie-restauration n'est déjà pas le modèle du genre : des amplitudes de travail très longues, des heures supplémentaires non compensées, une pénibilité dans la plupart des emplois (station debout, chaleur, stress et manutention de mobilier lourd). Pour une partie de ces salariés, le salaire était une motivation et peut être la garantie d'une certaine paix sociale.

Il est sûr que l'objectif patronal est bien d'aller vers une diminution des masses salariales. Encore faut-il qu'elle soit forte pour compenser l'avantage d'exonération de TVA sur les salaires, lorsque le pourcentage est appliqué.

Le fait que nous soyons en train d'essayer de négocier des classifications au niveau national n'incite-t-il pas les

employeurs à désorganiser et amenuiser les salaires de manière que les minima soient au plus bas ?

La rentabilité immobilière, bien plus juteuse et facile que l'hôtellerie fait-elle que nous ayons affaire d'abord à des financiers qui contrôlent les grands groupes ? Les loyers exorbitants demandés par les SCI qui appartiennent aux mêmes propriétaires que l'hôtel en sont un exemple. Le loyer du Meurice représente 20 % du chiffre d'affaires.

L'hôtellerie n'aurait-elle plus comme vocation d'être l'ambassadrice du savoir-vivre français mondialement respecté et reconnu ?

Si tel est le cas, il est inutile de s'alarmer sur le manque de personnel qualifié. Inutile de chercher les causes qui font que des offres d'emploi ne soient pas pourvues dans certaines régions, alors que l'on recense dix fois plus de chômeurs issus de ces emplois. Inutile de chercher pourquoi quatre jeunes sur cinq formés dans la profession, la quitte au bout de cinq ans. Inutile de s'inquiéter sur les difficultés rencontrées pour trouver des jeunes en apprentissage.

Des préalables à la négociation

Tous les efforts qui sont faits sur la formation, l'énergie dépensée et l'argent investi par les hommes, les entreprises, les pouvoirs publics, tous ces efforts seront réduits à néant si les groupes financiers, plus préoccupés par la spéculation du m2, déprofessionnalisent par la mise en pratique d'une politique de bas salaires.

Malgré nos efforts et notre désir d'aller vers une réelle discussion sur la pérennité de la Loi Godard, la CFDT a été à l'initiative de l'ouverture des négociations avec le SFH (syndicat français de l'hôtellerie), nous avons l'impression d'un double langage. Dans ces conditions il n'est plus possible de continuer tant que les employeurs n'observeront pas un *statu quo* quand à leurs pratiques.

Les salariés des hôtels ne veulent plus faire les frais des politiques de marchés et être les pions de l'immense "monopoly" qui se joue entre les grands.

Aujourd'hui ils se contentent d'être dans le hall de leurs hôtels. De quoi sera fait demain ?

Conditions de travail

Congrès international à Paris

Avec 1400 congressistes représentant 45 pays des cinq continents, le 11^{ème} congrès International d'ergonomie (IEA 91), a été un succès.

Cette année, le congrès organisé par la France pour la deuxième fois en vingt-cinq ans, s'est tenu à la cité des sciences de la Villette du 15 au 20 juillet, avec pas moins de 130 commissions de travail.

Pour un non initié, la remarque que l'on peut faire est que l'ergonomie est sans contestation la clé de voûte scientifique pour concrétiser les préoccupations en matière de conditions de travail.

Des exemples internationaux

Parmi les témoignages les plus intéressants, il faut souligner les

expériences scandinaves et japonaises. Le principe de base scandinave est d'adapter la machine à l'homme, contrairement au principe américain. Pour les Japonais, venus en nombre, l'ergonomie est pour eux le symbole même de leur réussite. Les Scandinaves et les Japonais préconisent le retour à l'industrie de type artisanal pour le confort des travailleurs. Les essais chez VOLVO ont montré que ce système réduisait l'absentéisme et les accidents de travail en raison de charges de travail moins contraignantes.

Pour le professeur AKITA de Tokyo, les produits qui sortent maintenant sont appelés à devenir d'une technicité fiable et durable, ce type de production sera un

bouleversement dans l'organisation du travail du monde industriel.

Une collaboration syndicalistes-ergonomes

Le professeur BOUISSET de Paris, dans son intervention, a rappelé que l'ergonome, dans la conception aussi bien des produits que des postes de travail, doit toujours veiller à ne pas oublier que ses réalisations doivent convenir à des handicapés. Toujours pour le même orateur, un ergonome ne doit pas perdre de vue qu'un travail est une contrainte, aussi doit-il rendre le poste de travail le plus fonctionnel possible. Pascal ETIENNE de la CFDT a rappelé aux ergonomes présents que ceux-ci ne doivent pas avoir peur de travailler avec les syndicats. En effet, qui mieux qu'un salarié peut définir avec précision son poste de travail, avec ses contraintes. L'ergonomie est donc bien un outil contribuant à une meilleure qualité de vie de travail.

L'apprentissage

Une image à valoriser

Conformément aux engagements pris lors de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux vont se retrouver le 31 octobre pour négocier sur l'apprentissage.

Depuis l'avènement d'Edith Cresson, cette forme de l'alternance est parée de multiples vertus.

De savantes personnes s'expriment à son sujet, qui pour en souligner les mérites, qui pour en déplorer les méfaits.

A entendre les premiers, l'apprentissage est l'arme absolue contre le chômage et la solution à l'inadaptation des qualifications, à écouter les seconds (parmi lesquels se retrouvent en particulier les syndicats d'enseignants), il serait l'archétype de l'asservissement, le monde du salariat entièrement dévolu aux desiderata des entreprises.

Une formule à défendre

L'apprentissage soulève des passions et s'il n'est pas à lui seul le remède du chômage, s'il n'est pas exempt de détournements (régulièrement dénoncés par la CFDT) par les employeurs, il représente une formule originale d'insertion de jeunes en entreprises, dont l'intérêt est à défendre.

Mais encore faut-il, pour garantir que l'originalité tend vers la voie royale souhaitée par le premier ministre, résoudre un certain nombre de problèmes.

Parmi ceux-ci, citons les créations de sections d'apprentis (quelles interventions des commissions paritaires professionnelles dans l'ouverture des

sections), la pédagogie de l'alternance (quel rythme entre centre de formation et entreprise), les conditions de travail des apprentis (quelle place pour ces salariés dans les conventions collectives), les conditions d'emploi des enseignants (les professeurs des CFA sont les oubliés de la réhabilitation du corps enseignant), le financement de l'apprentissage (le financement à l'heure/élève est à revoir), les relations de l'apprentissage avec l'éducation nationale.

Sous peine d'être un coup d'épée dans l'eau, la négociation devra aborder ces thèmes et y apporter des réponses concrètes.

C'est le message que la Fédération des services, particulièrement concernée par l'apprentissage, via les chambres consulaires et les professions "consommatrices" (hôtellerie-restauration, commerce...), soutiendra lors de sa participation au groupe de suivi confédéral apprentissage.

Le commerce de gros

Une branche en perspective

Un contrat d'étude prévisionnelle (CEP) est en cours de négociation entre le commerce de gros et la Délégation à la Formation Professionnelle. Comment la CFDT s'inscrit-elle dans le projet ?

Réclamée par la CFDT, dans le cadre de l'accord de branche portant sur la formation, l'étude sur l'emploi qui sera réalisée grâce au CEP est l'aboutissement d'une demande vieille de six ans.

La diversité et l'ampleur du secteur, la méconnaissance du tissu PME/TPE justifient une telle démarche, avant d'oser proposer des axes de formation pertinents.

Après de longues hésitations et trois années de discussion avec l'Administration, la chambre patronale a enfin convoqué la Commission Paritaire de l'Emploi pour décider du cahier des charges.

La CFDT s'est impliquée dans le débat et compte participer activement au comité de pilotage, chargé du suivi des travaux.

Une première séance fructueuse

Le commerce de gros alimentaire, non-alimentaire et inter-industriel compte plus de 900 000 salariés.

L'étude priorise les branches qui

répondent réellement aux critères du commerce de gros : commercialisation, stockage, production de services en amont et en aval.

Ainsi l'import-export est exclu. Cela signifie que l'étude porte sur les activités comprises dans le champ d'application de la convention principale et sur celles qui bénéficient d'une convention propre (horlogerie en gros, négoce du tissu) dans la mesure où elles adhèrent et participent financièrement au projet.

Après cette clarification du champ d'application, la CFDT a fourni un questionnaire détaillé dans les domaines suivants : économique, social, organisationnel, technologique, formation initiale et continue.

Il sera repris dans le cahier des charges et traité soit par la chambre patronale en fonction des éléments dont elle dispose déjà, soit par le consultant qui enquêtera sur le terrain.

Un comité de pilotage composé des partenaires sociaux, du consultant retenu par appel d'offres, de l'Administration, de personnes qualifiées se réunira régulièrement pour suivre les travaux et procéder aux réajustements nécessaires.

Dés résultats très attendus

L'objet du CEP est d'apporter un éclairage sur l'évolution de l'emploi et des compétences afin de mettre la branche en situation, de définir des axes de formation et des méthodes pouvant favoriser le développement de la formation dans les PME.

Sur ce plan, il y a lieu de faire preuve d'imagination car 85 % des entreprises comptent moins de 50 salariés et 72 % des établissements, moins de 10 personnes.

L'étude dure un an, son coût sera couvert à égalité par les Pouvoirs Publics et la branche. Cette dernière peut collecter un financement en provenance des entreprises, dans le cadre du plan de formation (jusqu'à 10 % du plan).

La CFDT veillera à la bonne utilisation de ces fonds constituant un lourd investissement.

Il semblerait qu'à l'issue du CEP, la branche se prépare à contracter un engagement de développement de la formation.

La CFDT apparaît comme l'organisation la plus "branchée" sur l'avenir, notamment en ce qui concerne l'emploi et les qualifications. Espérons que cela lui permettra d'accroître sa présence dans les entreprises pour être tout à fait efficace !

Bricolage

Vers l'extension

Six ans après sa signature, la convention collective nationale du bricolage va-t-elle être étendue ?

La décision de la branche patronale (F.F.B.) de modifier le contenu de deux articles de la CCN qui posaient problème, et l'accord de signature annoncé par la CGC vont permettre l'extension de la convention à tous les

salariés de la branche.

Il aura fallu plusieurs mois de tractations, menées par la Fédération et les services du Ministère du travail, pour créer les conditions de cet accord.

Le changement de responsables à la tête de la Fédération patronale a également permis de débloquer la situation.

A présent, on peut penser que la convention va connaître une nouvelle jeunesse et que des thèmes comme la formation, la prévoyance, le temps partiel, la durée du travail vont pouvoir faire l'objet d'accords.

Une bonne nouvelle pour les salarié(e)s du bricolage.

Tourisme social **Contrat d'études prévisionnelles**

Depuis le début des années 80, l'emploi dans le tourisme a progressé de 23 % pour atteindre aujourd'hui environ 500 000 salariés.

Ce secteur attire tous les ans un nombre de plus en plus important de jeunes qui débutent, pour la plupart, dans ces métiers et vont se reconvertir dans une autre activité après quelques années.

Mais du fait de l'organisation des congés et du climat de notre pays, les emplois offerts dans le tourisme sont le plus souvent saisonniers donc très précaires.

Une étude paritaire de l'emploi et de la formation

A l'initiative de la commission paritaire nationale de l'emploi du tourisme social et familial, une analyse quantitative et qualitative de l'emploi dans cette branche professionnelle vient d'être réalisée.

Elle fait apparaître que plus de 100 000 salariés travaillent dans ce secteur mais avec une très forte précarisation de leur emploi, puisque un salarié sur deux est embauché moins de 3 mois par an (soit

entre 38 et 45 jours), et seulement un salarié sur quatre bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Si 63 % des salariés ont moins de 26 ans, plus d'un tiers ont moins de 21 ans, soit une population salariée extrêmement jeune qui vient chercher dans le tourisme une insertion professionnelle et sociale.

Selon l'enquête, plus de 8 établissements sur 10 ont une capacité d'accueil comprise entre 100 et 500 lits.

En période d'activité, les ratios personnels oscillent entre une et deux personnes pour 10 lits en fonction du type de prestation.

Des travaux, il ressort une impérieuse obligation de développer une politique de formation de la branche à l'aide d'un dispositif d'évaluation et d'orientation professionnelle, définir des compétences requises et reconnaître des acquis.

Une innovation sociale nécessaire

Devant les difficultés des salariés, principalement saisonniers, à bénéficier du droit à la formation continue, le projet de la fédération des services CFDT de créer une bourse de l'emploi-formation dans le tourisme doit permettre d'informer les employés et leurs entreprises sur la formation et de les conseiller dans leur itinéraire professionnel à l'aide de bilans de compétences-orientation. De plus, en gérant paritairement la mobilité par le recensement et la publication des offres et demandes d'emplois, cet outil aidera les entreprises dans leur recrutement de personnel qualifié.

Alors les métiers du tourisme permettront à ceux qui les exercent de développer leurs compétences et de réaliser ainsi un parcours professionnel qui pérennise leur emploi.

"Etude de faisabilité d'une Bourse de l'Emploi et de la Formation dans le Tourisme des zones Alpine et Méditerranéenne" en vente à Accueil et Services 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris Cedex 19. Tél. : 42.00.57.88.

Accueil et Services **le bon réflexe**

Avec l'accord du 3 juillet 1991, le rôle des élus et représentants du personnel en matière d'emploi et de formation professionnelle se trouve renforcé. Intervenir dans la gestion de l'emploi et des compétences, anticiper les évolutions à moyen terme ne constituent pas des attributions à exercer facilement. La tâche est complexe et les enjeux colossaux.

Pour aider les équipes confrontées à ces questions, désireuses d'agir et de peser sur l'avenir des salariés, Accueil et Services propose :

tout adhérent de l'association (2 000 F/an). Cette information est diffusée de deux manières. Une publication, tous les deux mois, "la lettre d'accueil et Services", bulletin traitant de l'actualité et d'expériences dans le domaine de l'emploi / formation. En outre, l'adhérent peut bénéficier de renseignements par téléphone et d'un premier conseil.

* une formation pour les élus et représentants du personnel à partir d'un programme adapté à chaque situation (4 000 F la journée quel que soit le nombre de participants).

* une expertise (ou un conseil

approfondi), réalisée par un professionnel.

Par ailleurs, Accueil et Services effectue des recherches concernant la formation adaptée aux métiers de services, études qui lui assurent désormais une crédibilité auprès des Pouvoirs publics et des professionnels de la formation.

Prenez contact :
par téléphone : 42.00.57.88 (répondeur)

par écrit : 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 PARIS
la réponse intervient au plus tôt.

Nos droits

Réintégration

Après quatorze mois d'éviction de l'entreprise, Marie-Thérèse vient d'être réintégrée. C'est une belle victoire.

Elle avait été licenciée au retour d'un congé d'adoption par son entreprise, qui compte dix-huit salariés.

C'était faire fi de son mandat de représentante syndicale de la CFDT au conseil d'administration de la caisse d'allocation familiale de l'Aveyron.

L'inspection du travail avait refusé d'autoriser le licenciement, le ministre du travail aussi. Le tribunal correctionnel de Rodez a condamné le chef d'entreprise pour entrave.

Le conseil de prud'hommes a ordonné la réintégration. Il a fallu la confirmation par la cour d'appel de Montpellier et le soutien de l'inspection du travail pour que la réintégration soit effective.

Ce résultat a été possible grâce à la solidarité de tous les adhérents CFDT, organisés dans la CNAS. Une part de chaque cotisation mensuelle est versée au fond de soutien qui permet de faire l'avance des salaires manquant et des frais d'avocat.

Toutes les difficultés ne sont pas surmontées, mais le principal obstacle a disparu. La négociation doit faire le reste. Ce sera plus facile avec l'adhésion à la CFDT d'un plus grand nombre de salariés de l'entreprise.

Connaître nos droits

Le guide pratique 92 pour connaître ses droits de salarié est arrivé avec l'agenda, qui cette année est valable seize mois (septembre 91 - décembre 92).

Demandez-le à votre syndicat si vous ne l'avez pas encore. Vendez-en à vos amis, collègues et voisins.

Ce guide répond à vos interrogations, qu'il s'agisse de vos droits dans l'entreprise ou de protection sociale. Un outil pratique et indispensable pour tout adhérent CFDT.

Vous y trouverez notamment les numéros de téléphone des centres interministériels de renseignements administratifs (CIRA) qui répondent à toutes les questions de législation, réglementation ou pratique administrative.

Macif

La direction de la mutuelle avait passé outre l'accord d'entreprise pour ouvrir un bureau de Lozère le samedi matin. La fédération avait dû saisir le juge pour obliger la direction à respecter ses engagements.

Le 21 juin 1991, le tribunal de grande instance de Toulon a rejeté la demande et condamné la CFDT à verser 3 000 F à la mutuelle pour les frais de procédures.

Le déficit dans le dialogue social est patent. La CFDT n'accepte pas le diktat patronal. La fédération a décidé de faire appel.

Répression patronale

Les délégués sont souvent les premiers visés par la répression patronale. Selon les informations en provenance de divers syndicats, une recrudescence des demandes patronales à l'inspection du travail semble se manifester.

En l'absence de publication de statistiques récentes par le ministère du travail, il n'est pas possible d'avoir une vision d'ensemble.

Plusieurs demandes sont en cours pour prétendues fautes ou pseudo motif économique dans des secteurs différents SGI (prévention sécurité 44), METRO (commerce 93), LOCATEL (commerce 95), MINIT (commerce 75), CREEKS (commerce 75), BESNARD et GERARD (commerce de gros 35), HUISSIER DE JUSTICE (professions judiciaires 75), COVETT (commerce 34), SODETEG (informatique 92), PROTECTAS (sécurité 57). La solidarité syndicale permet une défense adaptée à chaque situation.

Elle ne dispense pas de la constitution d'un dossier solide juridiquement et de la riposte des salariés.

Action juridique

La dernière livraison de septembre 91 publie une intéressante étude sur la rupture du contrat de travail en cas de maladie.

Ce document doit permettre aux équipes de distinguer les progrès de l'interprétation jurisprudentielle par rapport aux clauses des conventions collectives. Cette évolution du droit appelle la mise en conformité des accords d'entreprise et des conventions de branche.

Un outil à ne pas manquer.

Guide du chômage pour l'intérim

La lutte contre la précarité est au cœur de notre action. Signalons l'initiative du collectif intérim qui prépare la publication d'un guide du chômage.

Ce document fournit les clefs de l'indemnisation du chômage pour les salariés de l'intérim. Un exemplaire doit parvenir à ton syndicat dans les prochaines semaines. Une aide supplémentaire pour la syndicalisation.

Dimanche

Si le gouvernement n'a toujours pas déposé le projet de loi sur les conditions du travail le dimanche, des patrons persistent dans l'infraction.

Début septembre, à Nancy, la CFDT avec d'autres syndicats a obtenu du juge des référés la fermeture, sous astreinte, de 100 000 F par heure, de plusieurs magasins du commerce.

Une contribution au respect des droits des salariés et un rappel à l'intervention du législateur sur le repos dominical.

Diffamation syndicale

Pour avoir diffusé un tract syndical mettant en cause un chef à LA SAMARITAINE, le SYCOPA CFDT vient d'être condamné pour diffamation.

Le tribunal correctionnel de Paris avait condamné le syndicat à versé 50 000 F de dommages-intérêts. La cour d'appel a ramené la somme à 30 000 F mais le syndicat a dû payer.

Evitons la provocation inutile et l'attaque contre les personnes tout en restant offensif et informatif.

3 D

La chambre patronale des 3 D : désinfection, désinsectisation et dératisation, s'est retirée en 1975 du champ de la convention collective des industries chimiques.

Pour assurer une couverture conventionnelle de qualité aux salariés de ce secteur, la fédération n'avait pas ménagé ses efforts : propositions, réunions....

Surprise : une convention a été signée par la seule CGT en juin dernier sans convocation des autres organisations syndicales. La CFDT s'oppose bien sûr à l'extension de ce pseudo-accord.

Toutnet

Le syndicat sécurité nettoyage de Paris et environs (SSNPE) a soutenu la grève des nettoyeurs des locaux du siège

social des chaussures ANDRÉ.

A l'occasion d'une passation de marché tous les salariés ont pu être repris. Mais le redressement judiciaire d'une entreprise n'a pas permis l'effectivité du maintien de tous les contrats. Les discussions se poursuivent avec le groupe André pour aboutir.

A l'occasion d'une contestation de

désignation du délégué syndical, l'entreprise a non seulement échoué mais a été condamnée à payer 1 000 F au SSNPE CFDT. Une confirmation de la thèse du syndicat et un encouragement à continuer.

D'ailleurs, le syndicat a réclamé l'organisation des élections de délégués du personnel et l'ouverture des négociations salariales.

Développement

Les intérimaires auvergnats

Combien de fois, n'avons-nous pas entendu dire, ici ou là, que l'organisation des intérimaires relevait de la mission impossible... En Auvergne, tranquillement, le syndicat construction-bois se met à l'ouvrage.

Chacun sait combien l'information sur les droits est précieuse. Le syndicat consacre une rubrique, dans ses publications, sur les droits des intérimaires. Ainsi, les militants du syndicat avertis sur les textes conventionnels et réglementaires pourront réagir positivement auprès des salariés intérimaires.

Tout aussi tranquillement, les intérimaires prennent-ils le chemin du syndicat.

Le syndicat soutient les intérimaires

Les interventions nombreuses, voire quotidiennes, que ce soit sur les primes de déplacement, les salaires, les primes de fin de mission, aboutissent aussi parfois devant le conseil des prud'hommes.

A chaque fois, la CFDT marque des points et les intérimaires voient leurs droits reconnus.

Des décisions importantes sont prononcées, l'une consacre un droit : c'est la prime de congés payés des salariés du bâtiment qui est reconnue aux intérimaires, l'autre sanctionne la non-observation des dispositions de l'article L. 124-4 du code du travail, à savoir l'envoi dans les deux jours de la mise à disposition d'un exemplaire du contrat de mission.

Ceci sans compter les nombreux rappels de salaires, primes et indemnités qui n'avaient pas été versés aux intérimaires.

Des intérimaires en grève

Des intérimaires solidaires avec des salariés en grève ça existe ! Le syndicat construction-bois les a rencontrés.

Seulement, comme souvent, les intérimaires n'ont pas de contrat de mission, on le leur fait signer en fin de mission. L'appel à la grève a été entendu, pas seulement par les salariés intérimaires. ECCO a de l'oreille...

Le chef d'agence convoque immédiatement les salariés pour leur faire signer le contrat. Un seul s'y refuse. Seulement, juridiquement, le coup est imparable. Les intérimaires ne seront pas payés.

La colère et le dépit sont tels que surgit l'idée de créer une section syndicale. Quinze intérimaires de chez ECCO adhèrent à la CFDT. On revendique ! On distribue des tracts.

On se réunit pour informer des droits de l'intérimaire. ECCO ne cède pas. Le syndicat va en justice. C'est long, alors on se tourne vers l'utilisateur. Lui, va céder et payer une indemnisation de 1000 F à chaque intérimaire.

La création d'une section syndicale

Quelque part, en eux, naît ce sentiment profond que tout militant a pu ressentir lorsqu'il s'engage dans l'action syndicale. Une équipe se constitue. La section est en voie de formation et le syndicat désigne un délégué syndical.

La CFDT demande des élections de délégués du personnel. Coup de tonnerre chez ECCO. Il faut l'intervention de l'inspection du travail. ECCO repousse la négociation. On traîne, les missions se font rares. Aucune mission pour les adhérents candidats DP.

La section appuyée par le syndicat repart en campagne, de nouvelles adhésions permettent de présenter quatre candidatures.

Et le comité d'entreprise ? On va négocier, mais cette fois-ci c'est le directeur des relations humaines d'ECCO qui se déplace, l'affaire est d'importance.

La CFDT chez ECCO, voilà qui promet de l'action. Les intérimaires sont informés des résultats des jugements du conseil des prud'hommes. On le fait savoir par des tracts.

Voilà que d'autres intérimaires de chez Manpower, de Central Intérim adhèrent, et tout naturellement, comme si ça allait de soi, veulent créer une section. Et pourquoi pas ? Mais il faut des adhérents.

Le syndicat, tranquillement en sachant que cette nouvelle action va encore réclamer beaucoup d'énergie à ses militants, ne s'en laissera pas conter.

Le secrétaire songe à un collectif régional accueillant tous les adhérents intérimaires.

Voilà qui laisse songeur. Si on s'y mettait tous ? Si nos syndicats se donnaient le même objectif ? Certes, cela prendra du temps.

Il faut informer les militants. Puis distribuer des tracts... nous savons le faire pour d'autres branches. Faisons le pari pour la branche de l'intérim. On s'y met ? Relevons le défi.




ISICA De beaux produits d'avenir pour l'agroalimentaire.

La retraite en question? L'ISICA est au cœur du débat. Institution de retraite et de prévoyance de l'agroalimentaire, son dynamisme et sa rigueur de gestion sont unanimement reconnus dans le secteur innovant qu'elle sert depuis plus de 35 ans.

Membre de l'ARRCO, l'ISICA apporte à tous les salariés des garanties modernes de retraite et de prévoyance. Des garanties adaptées avec, en plus, les avantages sociaux de la prévoyance collective. De beaux produits pour l'avenir de tous.

Rentes d'éducation, de conjoint, d'invalidité, remboursements de frais médicaux, indemnités journalières, action sociale et, aujourd'hui - c'est nouveau - épargne salariale, l'ISICA innove sans cesse. Et vous offre la compétence d'un interlocuteur unique au cœur du dialogue social, qui peut apporter beaucoup à l'esprit de votre entreprise et au bien-être des salariés.

Pour constater vous-même les performances des produits d'avenir de l'ISICA, il suffit d'un rendez-vous. Appelez le numéro suivant: (1) 44.01.25.00.

 **ISICA**
Vivre à plein régime

ISICA - LA CAISSE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE
DES INDUSTRIES ET COMMERCE AGROALIMENTAIRES

Ile-de-France

L'immobilier avance

Depuis près de quatre mois maintenant, Marie-Christine DUSSAUX a pris en charge le développement et la syndicalisation de la branche immobilier au SPS (syndicat parisien des services).

Quelques chiffres pour situer les enjeux du développement dans ce secteur professionnel.

Sur Paris, il y a actuellement 94 166 gardiens d'immeubles dont la moyenne d'âge se situe majoritairement entre 30 et 40 ans. Il s'agit donc d'un secteur relativement jeune.

S'il existe de grosses sociétés (ex : SAGI - 250 gardiens), la profession se caractérise par une multitude de petites entreprises (12 000). Il est donc évident que le potentiel de syndicalisme est énorme.

100 adhérents de plus

Marie-Christine, qui bénéficie d'un détachement à mi-temps dans le cadre du plan de développement, s'est mise allègrement à la tâche.

Elle a fait 50 adhérents nouveaux depuis

le début de l'année et l'objectif est de 200 adhérents pour la fin 1991.

Marie-Christine se déplace beaucoup afin de pouvoir rencontrer les gardiens et gardiennes d'immeubles, sans oublier les personnels administratifs des différentes sociétés.

La plupart de ses après-midi sont consacrées à de tels contacts. Elle le fait en lien avec les délégués syndicaux qu'elle rencontre régulièrement.

Pour faciliter son travail, elle a mis en place un répondeur téléphonique où il est possible de l'appeler 24 H sur 24.

Au travail de développement proprement dit, s'ajoute la responsabilité de l'animation du syndicat parisien des services.

Il ne fait aucun doute que le travail de Marie-Christine ne fait que commencer avec des lendemains très prometteurs.

INFORM'ACTION

47/49 avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX19
Tél : (1) 42.02.50.48

Journal mensuel de la
Fédération des Services CFDT
Abonnement annuel : 200 F

Directeur de la publication :
Rémi Jouan
Rédacteur en chef :
Michel Salomon
Illustration : Huré

CPPAP 510 D 73
Imprimé à IDG
4 bis, rue d'Oran 75018 Paris

Sommaire

Pages 3

La question du jour : La formation professionnelle et l'emploi

Page 4 à 9

A travers la Fédé : 12 septembre - L'emploi dans les CCI - Commerce de gros - Casino - Petites entreprises - Racisme - Prévention sécurité - Formation syndicale européenne - AGF - Hôtels parisiens

Page 10 à 12

Changer le travail : Conditions de travail - L'apprentissage - CEP Commerce de gros - Bricolage - Tourisme social - Accueil et Services

Page 13 à 14

Juridique : Nos droits

Pages 14 à 16 :

Syndicalisation : Les intérimaires auvergnats - Immobilier