



Inform'aktion

Fédération générale des Services Livres CFDT

N° 82

JUIN-JUILLET 1981

**Cette page
est tournée...**

...après le 10 mai...

NOTRE PART DU CHANGEMENT

● La CFDT s'est exprimée la première, dès le 12 mai. N'était ce pas un peu précipité ?

La gauche n'a pas l'habitude de gagner. Déjà des voix s'élevaient dans le camp syndical et dans le camp politique pour dire: ça ne va pas durer, il faut que ça paye gros et vite. La CFDT a fait le pari inverse: que, dès ces élections s'engage un processus long de transformation en profondeur de notre société. Nous préférons cela plutôt qu'ajouter 1981 au palmarès des bons moments perdus de 36, de 45...

Avec sa stratégie, la CFDT n'a pas eu besoin d'attendre que les partis se définissent. Dès le 12 mai son Bureau national fixait ses propositions et donnait le ton au débat social qui s'engageait.

● La CFDT n'est-elle pas allée un peu loin en fixant des étapes aussi précises ? Est-ce bien le rôle d'un syndicat ?

C'est un débat ouvert à la CFDT depuis 78. Le syndicalisme pour nous a une responsabilité entière dans le processus de transformation sociale.

Depuis le 10 mai, ça discute ferme un peu partout. L'équipe fédérale s'est beaucoup baladée et a, elle aussi, beaucoup discutée. Nous avons repris des morceaux de ces dialogues. Les questions qui sont les plus souvent revenues dont on pourrait tirer la morale suivante: prendre part au changement pour prendre notre part du changement. Notre part, tous et toutes ensemble, notre part aussi dans chacune de nos professions.

Il ne peut se contenter de renvoyer aux patrons et aux partis les revendications en leur laissant estimer ce qu'ils peuvent faire, plus ou moins vite selon la force dont nous sommes capables. Nous savons que nous voulons plus que ce qui est possible immédiatement, et nous préférons fixer nous mêmes les échéances que nous estimons réalistes pour que la discussion porte d'abord sur la façon de les atteindre. C'est ce que le patronat a le plus de mal à accepter, parce que cela implique qu'on se mêle de sa gestion et qu'on oblige à rendre des comptes.

Nous aurons aussi du mal à faire accepter cette démarche au gouvernement qui préférera, par exemple sur le SMIC voir à chaque fois ce qui pourra être fait en fonction de l'économie plutôt que s'engager à l'avance.

Nous savons, nous, qu'on ne fera pas grand chose si des mesures de fond, si des changements structurels ne sont pas engagés dès maintenant. C'est pourquoi nous voulons des engagements et des discussions sur les mesures. C'est une voie très exigeante...

● Justement 10 % sur le SMIC est-ce assez exigeant ? 2900 F au 1er juin est-ce qu'on peut vivre avec cela ?

Hélas, rien que dans nos secteurs plus de 100 000 travailleurs ou plutôt travailleuses, vivent avec moins que cela ! et soyez sûrs que ce sont les plus sensibles à ce que leur augmentation ne soit ni payée en perte d'emploi ni tout de suite rattrapée par le coût de la vie.

Nous connaissons des secteurs entiers au SMIC ou à peine plus: le nettoyage, la petite hôtellerie, des pans entiers du commerce... Il faut réorganiser ces secteurs et pour cela mieux vaut une pression ferme et constante qu'un grand coup qui en balayerait la moitié.

Et puis soyons francs, le problème d'un relèvement plus fort du SMIC vient aussi de notre difficulté à faire des bas salaires une vraie priorité et à ne pas s'en servir comme prétexte pour augmenter toute la grille. Nous voulons nous imposer qu'une fois garanti le pouvoir d'achat de tous, la progression du pouvoir d'achat serve d'abord les smicards et ceux qui en sont proches avec un ajustement dégressif pour éviter de trop écraser la grille par en bas.

Cet objectif permet de sacrées discussions avec les travailleurs sur ce que peut être le sens de la solidarité où tous se considère comme du même monde, libres de leurs rapports et pas comme des marchandises divisées où seul le patron met le prix sur les étiquettes.

● Pourtant en 68 il y a eu 35 % d'augmentation du SMIC d'un coup et cela a fait du bien à l'économie !

C'est vrai, mais ce n'est pas la même situation. En 68, le SMIC était bien plus loin du salaire moyen et sa hausse touchait moins de monde; mais surtout à l'époque nous consommions bien moins de produits étrangers. Pour consommer plus, il suffisait de produire plus et cela a relancé la production. Aujourd'hui près de 40 %

Les bas salaires ?

La CFDT au plan confédéral demande: des augmentations échelonnées du SMIG pour atteindre les 3400 F réels en 3 ans (soit 28 % de plus de pouvoir d'achat et environ de 60 à 70 % d'augmentation en valeur réelle compte tenu de l'inflation), avec une 1ère étape de 10 % au 1er juin 1981.

Des avancées ont déjà été faites dans nos branches, en particulier en utilisant des formes de salaires en 2 parties (une valeur uniforme pour les 100 premiers points de la grille et une valeur hiérarchisée pour les points au dessus), ou les rémunérations annuelles garanties qui permettent d'avancer plus vite sur le minimum en uniformisant les primes pour tous.

Nous continuons à nous fixer des objectifs plus rapides que ceux confédéraux partout où la situation est déjà plus avancée où nous pouvons impulser un

NOTRE PART DU CHANGEMENT

de ce que nous consommons vient de l'étranger et pour consommer plus, il faut d'abord vendre plus à l'étranger ce qui est évidemment un tout autre problème...

● Alors les 35 h ce ne sera pas possible en France seulement ?

D'abord nous sommes loin d'être en tête avec nos 41 heures réelles en moyenne par semaine contre 34,4 h en Belgique, de 36 h en Suède... Et puis l'ensemble des syndicats d'Europe se battent en commun sur ces 35 h, une action est prévue début juillet à Luxembourg. On peut aussi espérer que le gouvernement fera son boulot dans ce sens vis-à-vis des autres gouvernements européens qui se déclarent depuis longtemps plus ouverts à négocier qu'en France.

Il faut aller au plus vite à ces 35 h. C'est un besoin urgent et une incitation à un changement profond des mentalités. Pour les femmes c'est la possibilité de travailler plus facilement en ayant des enfants, pour les hommes au contraire, ce sera le moyen d'être

plus à la maison, pour les jeunes c'est le moyen de se former pas seulement à partir de l'usine.

... C'est aussi un choix social nouveau: celui de répartir le travail plutôt que de pousser les uns à produire au maximum et les autres au chômage.

Là aussi nous n'entendons pas laisser les patrons avancer à leur rythme, ni organiser seuls nos 35 h. Bien sûr il y a des impératifs de production à tenir, et nous sommes tout aussi capables qu'eux de le savoir. Nous voulons que ces 35 h soient l'occasion de discussions les plus décentralisées possibles sur l'organisation du temps de travail et sur les emplois à créer pour ne pas se fatiguer plus.

● Les licenciements pleuvent en ce moment ! Allez vous demander de les bloquer tous ?

Il est vrai que les patrons ont retardé quelques licenciements pour «cause électorale» et il en pleut plus aujourd'hui. Mais là-dedans il y a des situations très diverses.

Des patrons ont pris l'habitude de se garder le plus juteux et de se débarrasser du reste aux frais de la collectivité. Là il faut bloquer et la CFDT demande une plus grande rigueur de la part des inspecteurs du travail.

D'autres cas traduisent une réelle incapacité patronale à assurer l'avenir de leur entreprise. Là il faut regarder de plus près: le blocage pur et simple de tout licenciement peut vite conduire à fermer toute la boîte. Il faut d'abord s'assurer des mesures qui sauvent l'emploi existant et puis il faut réfléchir à la façon dont les capacités restantes peuvent être employées le plus utilement, au mieux dans la même localité. La CFDT

demande que soit discutées les formes d'aides de l'Etat et des collectivités locales, et que soit mis en place tant au plan des entreprises et des branches que des localités des lieux de négociation et de confrontation sur les problèmes de l'emploi.

L'emploi ?

Il y a des mesures urgentes et des dispositifs à mettre en place pour stopper les catastrophes en cours. Il ne suffit pas de dire «arrêtons tous les licenciements», il faut voir les moyens de recréer des emplois: il doit y avoir à tous les niveaux (entreprises, branches, localités) une réelle obligation de discussion des politiques industrielles.

Les procédures actuelles avant licenciement collectif (délai, information, doivent être améliorées. Les discussions ne doivent pas porter que sur les raisons des licenciements mais aussi sur les mesures prises pour sauvegarder l'avenir de ceux qui restent et sur les conditions des reclassements.

Les commissions de l'emploi locale et de branche doivent être développées. L'info des CE doit être améliorée (possibilité d'interventions plus faciles d'experts choisis par le syndicat y compris au niveau de l'établissement).

Dans les branches menacées (pour nous le papier carton) la mise en place de politiques industrielles spécifiques, discutées avec le gouvernement, les patrons et les syndicats, doit être accélérée.

raissaient comme la meilleure garantie face au patron. Peut être que Barre avec toute sa dureté nous a aidé, parce qu'il nous a contraint à réfléchir notre place dans la société et comment nous pouvions la transformer.

En tout cas, s'il suffisait de monter les revendications pour susciter l'enthousiasme des travailleurs et la mobilisation, le PC aurait du faire fortune avant le 26 avril et la CGT avec. Tout au contraire nous trouvons une autre forme d'exigence des travailleurs à l'égard de leurs organisations. Quand elles ne leur conviennent pas bien, ils y participent moins, mais ils y restent attentifs et savent les utiliser. C'est ce qui s'est passé le 10 mai: peu de mobilisation, mais l'occasion du changement n'a pas été ratée pour autant...

● Votre rôle dans ce changement ?

Notre problème aujourd'hui est de ne pas nous laisser enfermer dans un changement qui ne soit que l'affaire des institutions. Nous ne sommes pas dans la majorité présidentielle qui est

l'affaire des partis et nous ne nous prenons pas depuis le 10 mai pour un nouveau rouge de l'appareil d'état. Certes nous voulons être les meilleurs et les plus compétents des interlocuteurs sociaux, mais tout le travail à faire ne nous fait pas oublier que notre rôle premier est l'organisation des travailleurs, leur outil pour changer par eux-mêmes tout ce qu'ils peuvent.

Les patrons n'ont pas disparu, ils ajustent leur stratégie et il est certains que s'il n'y a pas que des décrets ou des lois pour les faire bouger, ils vont être tentés de faire la grève du zèle et de jouer la crise économique et politique. Pour jouer leur rôle, il faut qu'ils se sachent coincés et qu'ils ne pourront pas biaiser avec les travailleurs.

C'est pour cela qu'il faut nous faire un syndicalisme fort, auquel participent les travailleurs; où ça devienne même aussi naturel d'y participer que de travailler... Et ça nous le ferons non pas parce que nous sommes les meilleurs interlocuteurs, mais parce que les travailleurs ont besoin d'une organisation pour exister et acquérir du pouvoir sur leur vie, à commencer dans leur entreprise.

Moins que jamais le temps n'est venu de dire: «Faites nous confiance...» Plus que jamais au contraire le temps est venu de dire: «Faites vous confiance, discutez, cherchez, tout ce que vous pouvez changer par vous-mêmes et organisez vous pour changer ce que vous ne pouvez pas changer seuls. Nous avons construit la CFDT pour cela. Avec nous prenez part au changement !».

La réduction du temps de travail ?

La réduction du temps de travail c'est plus de temps pour vivre pour tous, mais dans la période c'est aussi avant tout un moyen de créer des emplois.

La CFDT demande qu'au plus tard dans cinq ans il n'y ait plus aucun travailleur à plus de 35 h par semaine, avec 5 semaines de congés.

Dans nos branches, nous voulons arriver à 35 h plus rapidement partout où nous pourrons. En particulier le bureau fédéral approuve la démarche des syndicats et sections qui se sont donnés comme objectif d'arriver immédiatement aux 35 h, quite à négocier un échelonnement de la compensation salariale, pour obtenir une compensation intégrale en emplois.

Nous entendons préciser dans toutes les négociations de branche que nous voulons ouvrir: la nécessité de discuter au plan des entreprises:

- des emplois à créer pour supporter les diminutions d'horaires;
- des modifications à apporter à l'organisation individuelle et collective du temps de travail;
- des conditions économiques pour y arriver en particulier de la durée d'utilisation des installations;
- d'une diminution plus importante du temps de travail pour les travaux pénibles et ceux en travail continu (33 h 36 et 5 ème équipe).

Les accords de branche fixeront également les formes de discussion et de contrôle des horaires collectifs et individuels dans l'entreprise (rôles du CE, des DP, de la section...) les limites dans lesquelles pourront être prises des heures supplémentaires que nous voulons voir d'abord compensées en temps et pas en salaire. Les discussions devront porter sur les temps de présence réelle ce qui inclue la disparition des heures d'équivalence.

Les travailleuses ?

Mais qu'est-ce qui ne marche pas dans l'organisation syndicale pour que les travailleuses y aient pleinement leur place ? A l'issue d'une session organisée par la fédération des banques les travailleuses ont résumé les principales difficultés. Nous les reprenons ici, point par point, avec des débuts de réponses. Celles-ci sont sans aucun doute encore très théoriques et insatisfaisantes... C'est qu'il y a encore loin des intentions à la pratique ! Alors, justement, nous vous proposons d'envoyer à Inform'Action vos réflexions et expériences de syndicats et sections qui ont permis d'avancer un peu sur chacune des questions soulevées ici. Nous les publierons pour avancer ensemble.

La disponibilité

Les heures de réunions posent souvent problème. Etre disponible le soir ou le week-end c'est pratiquement impossible: il y a les enfants, le ménage, le compagnon qui exige un choix de vie personnelle (ton syndicat ou moi).

Toutes les réunions doivent se tenir pendant le temps de travail ou pour certains secteurs pendant l'heure du midi. C'est le seul moyen pour que les femmes y participent. A Nantes dans une boîte d'assurances, quand la section a organisé les réunions à midi au lieu du soir, le nombre de participants -hommes et femmes- a triplé.

La valeur du temps

C'est fatigant d'entendre les hommes répéter plusieurs fois la même chose. Les femmes n'aiment pas redire ce qui a déjà été dit, elles sont préoccupées par le temps qui passe car il y a beaucoup de choses aussi importantes dans leur vie... Elles peuvent difficilement couper celle-ci en deux cloisons étanches.

Du fait de leur deuxième journée de travail, les femmes n'ont pas «tout leur temps», elles veulent donc être efficaces. Et puis, elles ont envie de vivre aussi d'autres choses que le syndicalisme: les enfants, les loisirs, etc... Pas question d'être militantes 24 h sur 24 ! Nous avons tout à gagner à tenir compte de ces exigences, pour notre vie personnelle et l'efficacité de notre action.

Le niveau d'exigences

Pour parler, il faut se sentir écoutée on a l'impression qu'il faut d'abord faire ses preuves. Cela demande beaucoup d'énergie, car les hommes placent le niveau d'exigence plus haut pour une femme que pour un homme.

Si nous voulons que le maximum de travailleurs et travailleuses prennent une part de responsabilité dans l'organisation syndicale, là où ils sont, n'imposent pas un modèle type de militant qui élimine les femmes, mais aussi de nombreux hommes. Chacun doit pouvoir investir dans l'action syndicale selon ses possibilités, disponibilités et ses choix personnels.

Les différences

Il n'est pas tellement facile de parler des travailleuses ça fait rigoler les hommes ou ça les agace, on sent qu'ils en ont ras le bol de nous sentir différentes. C'est lassant d'être ressenties comme une catégorie à part, faisant des problèmes là où les hommes disent qu'il n'y en a pas... Que faire pour qu'ils prennent conscience dans ce domaine ? que faire vis à vis des femmes qui ne sont pas loin de voir les choses de la même façon qu'eux ?

Ce n'est pas en se cachant les différences de situations et d'aspirations que l'on règle les problèmes. Pour les horaires mobiles, le temps partiel, le mercredi libre c'est quand le débat a été mixte et collectif que des solutions ont pu être trouvées qui a la fois répondent aux demandes individuelles et garantissent le cadre collectif.

La place

L'insertion dans les structures syndicales est insuffisantes souvent limitée aux tâches administratives ou aux responsabilités secondaires. Quand on est plusieurs et qu'une commission travailleuses existe, on s'épaule. On peut rester nous-même car on n'a pas envie de devenir «comme les hommes».

Il peut être nécessaire sur des questions précises que les travailleuses se retrouvent entre elles pour en discuter et faire des propositions à l'ensemble. Celles-ci ne seront débattues et mises en pratiques que si les femmes trouvent leur place à chaque niveau de l'organisation où les décisions se prennent.

Le discours et la pratique

Il est très difficile de prendre la parole: le discours des hommes est souvent théorique et intellectuel, il tourne facilement à l'étalement des connaissances. En revanche il est rare qu'on parle des aspects vraiment concrets des choses et il est encore plus rare qu'on s'implique personnellement.

N'est-ce pas le même type de remarques que font les travailleurs à l'égard des syndicats ? Ils préfèrent des revendications précises capables de transformer leur vie, à des discours bien léchés qui souvent masquent nos difficultés.

Le commerce ?

Les bas salaires

Le relèvement du SMIC balaie largement la plupart des grilles de salaires des conventions collectives du commerce.

Au plan national et local: notre objectif est de réouvrir partout des négociations pour répercuter dans la grille cette augmentation jusqu'à deux fois le montant du SMIC, d'engager un plan de rattrapage d'augmentation des bas salaires qui aille plus vite que le SMIC.

Nous voulons établir des RAG (Rémunération Annuelle Garantie) qui assurent des minimums professionnels supérieurs au SMIC. Aussi devons nous décider ensemble des modifications à apporter dans la grille des ouvriers et employés.

Dans les entreprises: le SMIC ne peut devenir le salaire unique de secteurs entiers comme les magasins populaires, les supermarchés, petits commerces, nous appelons dans chaque entreprise le personnel à agir pour négocier l'augmentation des salaires réels, la mise en place de grille de salaires propres à l'entreprise.

Le temps de travail

Notre objectif est de parvenir pour toute les catégories de personnels à 40 h, d'engager un calendrier débouchant sur 35 h en 1984, pour les gérants de magasin cette réduction du temps de travail est demandée sur l'année par des semaines de congés supplémentaires.

Concernant les horaires plus contraints, ceux effectués le samedi et en dehors de la plage 9 h - 18 h nous voulons une réduction plus importante du temps de travail sous forme de repos compensateur.

Dans la plupart des secteurs l'action et les négociations doivent repartir sur:

- la répartition du temps de travail sur cinq jours, donc deux jours de repos minimum pour tous et toutes;
- l'attribution et la récupération de tous les jours fériés notamment ceux tombant un jour habituel de repos;
- la mise en place de jours de repos supplémentaires, cinq semaines minimum;
- la réduction et la suppression des coupures trop importante en milieu de journée.

L'amplitude d'horaires d'ouverture des magasin: nous souhaitons que sur plusieurs revendications nouvelles des négociations s'engagent.

Au plan national: avec le CNC (Conseil national du Commerce) et le Ministère du travail pour la fixation d'une durée maximale d'amplitude d'ouverture de 3332 h par an, correspondant à une durée moyenne d'ouverture de 66 h par semaine.

Au plan local: l'obligation de négocier, avec les patrons du commerce de détail et les syndicats, sur la ville ou le département les conditions d'ouvertures des magasins sur la semaine et l'année (horaires, saisons, nombre de nocturnes).

L'emploi

Nous voulons l'extension de la commission nationale de l'emploi à tous les commerces et la mise en place de commissions locales de l'emploi avec un rôle préventif et un pouvoir de garantir l'emploi dans le commerce local.

Dans les entreprises les organisations syndicales doivent avoir le droit d'être informées et d'intervenir sur les projets économiques et les politiques commerciales.

Les garanties collectives

Nous comptons interroger le CNC et les Ministères du Commerce, du travail pour assurer à tous les salariés du commerce une couverture conventionnelle.

Nous voulons aussi la mise en place d'un droit syndical inter-entreprise dans les PME par la reconnaissance de délégués de rue inter-commerce, l'obligation de locaux syndicaux sur un centre commercial et l'élargissement des prérogatives des CHS. Un calendrier de négociations doit être dressé dans chaque branche sous branche pour parvenir aux trois jours de carance en cas de maladie puis à leur suppression progressive (sans clauses restrictives).

L'hôtellerie tourisme ?

L'élaboration d'un volet à la charte du tourisme (signée en avril 81) entre les Ministères concernés, les organisations syndicales et patronales doit permettre la mise en œuvre des améliorations sociales sur la base d'un accord contractuel dans l'hôtellerie tourisme.

Dans l'hôtellerie

Négociation d'un accord national cadre avec les patrons hôteliers à reprendre et améliorer dans les conventions collectives locales.

Un droit syndical pour les travailleurs de PME de l'hôtellerie traditionnelle avec possibilité de délégués au niveau de la profession sur le plan local.

La suppression des heures d'équivalence avec deux jours de repos hebdomadaires consécutifs.

Le passage le plus rapidement au fixe pour tous et toutes avec un salaire minimum à 3400 F par mois pour 40 h (hors nourriture et logement).

La garantie de réembauche des travailleur(euse)s d'une saison sur l'autre dans l'hôtellerie saisonnière.

Dans la restauration

Réouverture de négociations dans les conventions collectives de la restauration de collectivité et publique.

Augmentation plus rapide des bas salaires avec un minimum de 3400 F par mois pour 40 heures hors nourriture.

Temps partiel minimum garanti de 25 h par semaine et de 5 h consécutives par jour.

Réduction du temps de travail à 35 h avec une amplitude maximum de travail journalier de 12 h.



Au cours d'une session fédérale de formation d'équipe d'animation de Syndicat, organisée par le syndicat de Nice, une décision concernant le service à l'adhérent comme les rentrées de cotisations a été prise.

Il s'agit de fournir gratuitement à chaque adhérent(e) l'agenda guide-pratique et le spécial impôt.

Les seules conditions:

- que le timbre de septembre soit payé (donc les 9 premiers mois) au moment de la parution de l'agenda guide-pratique (août-septembre),

- que le timbre de décembre soit payé (donc les 12 mois) au moment où le spécial impôt paraît.

La distribution s'effectuant à chaque adhérent dès que le 9^e timbre pour l'agenda et le 12^e pour le spécial impôt ont été réglés au syndicat.

Regroupement des unités de travail de moins de 10 salariés dans un établissement local pour les élections de délégués.

Une heure d'information syndicale mensuelle payée pendant le temps de travail.

Dans le tourisme

Dans les paritaires des conventions collectives du tourisme commercial et social.

Diminution et aménagement du temps de travail avec arrivée le plus rapidement possible aux 35 h avec un minimum de deux jours de repos consécutifs.

Garantie de réembauche d'une saison sur l'autre des travailleurs et travailleuses à contrat à durée déterminée.

Augmentation plus rapide des bas salaires avec un minimum de 3400 F par mois.

Abaissement des seuils pour les élections professionnelles et d'heures d'information syndicale mensuelle payée pendant le temps de travail.

Dans les services divers

Avant le 10 mai des négociations existaient dans le nettoyage et gardiennage, mais la situation nouvelle oblige les patrons à négocier réellement.

Dans le nettoyage sur l'augmentation plus rapide des bas salaires avec un minimum professionnel supérieur au SMIG. Des garanties de durée mini de travail à temps partiel (25 h par semaine ou 5 h par jour). Le regroupement des chantiers de moins de 10 salariés dans un établissement local pour les élections de délégués.

Dans le gardiennage sur la suppression des heures d'équivalence la détermination d'un salaire mini professionnel avec des qualifications et un droit syndical adapté à cette profession éclatée.

Les assurances ?

Nous avons rencontré la FFSA le 20 mai dernier afin de relancer les négociations sur les objectifs que nous estimons prioritaires, nous entendons prendre contact avec le groupement patronal des mutuelles et celui des agents d'assurances (FNSAGA).

Nous le disions déjà lors des grèves de février/mars 79: la fédération patronale n'est qu'une instance de coordination, pour que celle-ci négocie valablement c'est d'abord au plan des boîtes qu'il faut ouvrir des brèches !

Le temps de travail

Nous nous fixons pour objectif d'arriver dans un délai de trois ans, à ce qu'aucun salarié d'aucune compagnie ne travaille plus de 35 h par semaine sans perte de salaire.

Cela veut dire également que toute entreprise qui a déjà franchi le mur des 40 h y arrive plus rapidement, idem pour certains travaux, en locaux aveugles ou en semi-continu pour l'informatique qui doivent être à 35 h immédiatement. Quoi qu'il en soit nous n'avancerons vers cet objectif dans les délais que nous nous sommes fixés, que si dans un an, plus d'une dizaine d'entreprises ont déjà obtenu les 35 h ce qui pour le moment est loin d'être le cas...

Aussi, nous appelons les syndicats et collectifs assurances à définir avec leurs sections et les travailleurs de chaque entreprise, les moyens d'actions nécessaires pour obtenir dès juillet à une réduction significative de la durée hebdomadaire de travail.

Au plan fédéral notre objectif est d'arriver pour toutes les compagnies

privées et nationalisées (ou en passe de l'être...) à une réduction d'1 h 30 minimum avant la fin de l'année 81. Cette réduction pouvant s'effectuer en une ou plusieurs fois (par exemple 1/2 juillet, 1 h en décembre). L'aménagement du temps de travail: notre objectif d'un accord cadre sur le travail à temps partiel offrant des garanties supérieures à la loi récente demeure d'actualité. Là aussi, il importe que, dans les entreprises, cette question soit négociée sur les bases: du volontariat du non-embauche à temps partiel, du retour automatique à temps plein, de la non remise en cause des seuils etc...

Les bas salaires

L'augmentation du SMIC ne doit pas être répercuté sur l'ensemble des coefficients hiérarchiques, nous situons le plafond dans la limite de deux fois le SMIC actuel (avant augmentation), mais à l'inverse il ne s'agit pas non plus d'aboutir à un écrasement de la hiérarchie dans les bas niveaux. Nous avons donc pour chaque entreprise à recomposer les écarts du bas de l'échelle.

Au niveau de la branche nous entendons sur ces bases reprendre les négociations pour la fixation d'un salaire minimum national, cela dès le mois de juin, et dans un second temps pour une grille des salaires. Rappelons que depuis 70, il n'existe plus conventionnellement de salaire minima par niveau d'emploi.

Lors des précédentes commissions paritaires concernant l'accord salarial signé en février 80. (cf. informations précédentes), nous avons demandé que celui-ci soit revalorisé par une prime de rattrapage de 12 % avec un minimum pour les plus bas salaires.

La CFDT demandait en plus que l'accord soit indexé sur une prévision d'inflation d'au moins 12 % au lieu des 9,5 % annoncés par le gouvernement...

Enfin, la CFDT demande que le salaire de référence (3300 F en 81) qui sert de base de calcul des augmentations en sommes fixes pour les plus bas salaires soit réévalué en fonction de l'inflation réelle. Ces augmentations doivent intervenir quatre fois l'an au lieu de deux comme c'est le cas actuellement.

Les mutuelles d'assurances: il s'agit pour nous d'obtenir dans ce secteur des négociations inter-entreprises, notamment sur la réduction du temps de travail. Les principales mutuelles sont déjà en dessous de la barre des 40 h. Il nous paraît donc possible d'aller plus rapidement vers les 35 h que dans le secteur nationalisé ou privé.

Agences d'assurances: nous demandons à rencontrer la FNSAGA pour obtenir l'ouverture de négociations sur trois points:

- La répercussion du SMIC sur les minima et les réels,

- Le droit syndical spécifique au secteur.

- La réduction et l'aménagement du temps de travail, réduction hebdomadaire et amplitude journalière,

Le livre ?

Les perspectives de négociations dans les différents sous secteurs.

Dans la presse quotidienne et régionale

Après les dernières négociations du 29 avril (ouvriers) et du 8 mai (employés) un rendez-vous a été fixé le 26 juin pour négocier sur les salaires

et fixer un calendrier de discussion sur la grille unique, sur les congés de date à date.

Une autre réunion sur les nouvelles techniques se tiendra le 26 mai et devrait conclure (nous l'espérons) sur nos propositions.

C'est prioritairement les bas salaires, notamment dans la convention emplo-

Rennes : une convention pour tou(te)s les employé(e)s du commerce !

Le syndicat du commerce de Rennes a obtenu, au bout de deux ans de luttes et de négociations (cf. Inform'aktion précédents) que l'Union des patrons du commerce local signe une convention collective qui va s'appliquer à tous les salariés rennais du commerce non alimentaire.

Le syndicat annonce dans un tract cette bonne nouvelle et pose le problème de l'emploi des travailleurs du commerce sur la ville au moment où des magasins se créent, où d'autres ferment et où d'autres encore changent simplement de nom:

«Toute la CFDT du commerce réagit en priorité sur l'emploi. Il faut réagir à temps dans la mesure où il est souvent trop tard quand les licenciements sont annoncés; chaque employé signale aux délégués tel chiffre d'affaire qui baisse, telle absence d'investissement, tel rayon où ça va mal, c'est à nous de poser des questions à notre direction sur ses projets.

On constate que l'ambiance dans certains entrepôts ou magasins se dégrade. Les avertissements pleuvent et on entend souvent: «si vous n'êtes pas contents... il y a des chômeurs qui ne demandent qu'à travailler». Les em-

ployés de Monoprix ont dû par exemple faire un arrêt de travail pour réagir à cette dégradation.

Les contrats précaires se multiplient: les patrons du commerce usent et abusent des contrats à durée déterminée et à temps partiel. Les embauches ne se font plus que de cette façon, on nous a signalé une employée qui avait eu neuf contrats !!

Il y a encore beaucoup trop d'heures supplémentaires. Des employés au chargement des camions à l'entrepôt de l'économie à Cante pie ont fait jusqu'à 67 heures par semaine. Ils ont trouvé la solution: ils ont arrêté le travail et la direction a cédé cinq embauches supplémentaires.

La CFDT demande qu'il y ait un plan d'embauche dans les nouvelles surfaces qui ouvrent; au lieu d'embaucher des retraités qui n'ont pas besoin de ça pour vivre, au lieu d'embaucher des employés pour trois mois tout en empochant les primes, il faudrait reclasser en priorité les salariés du commerce qui sont sur le carreau. Pourquoi, par exemple, un employé spécialiste de la vente de sanitaire, licencié d'un commerce traditionnel ou d'un commerce de gros, ne serait-il pas prioritaire pour le même rayon dans une nouvelle surface ?»

yés pour arriver à ce que le revenu annuel garanti (divisé par 13) donne un salaire minimum de 3400 F comme le mini ouvrier, plus une revalorisation de 5 points de la grille.

Sur la durée du travail, la principale revendication est la non parution les jours fériés et deux jours de repos par semaine pour les ouvriers et les employés (ayant les mêmes contraintes). Pour les employés à 40 h, c'est bien évidemment les 35 h.

La grille unique de classifications qui permettrait de classer tous les salariés (au minimum les employés et ouvriers) avec comme point 100 (minimum) 3400 F x 13 pourra intégrer à leur juste niveau l'ensemble des catégories nouvelles nées de la modernisation des matériels.

Dans le labeur

Là aussi des réunions de prévues, l'une le 21 mai qui a été annulée depuis avec pour ordre du jour la garantie de ressource, les congés payés, la grille unique de classification, l'autre le 23 juin dont l'ordre du jour n'est pas fixé.

Les PME ?

Notre niveau d'exigence sur les salaires et les horaires, comme notre faiblesse d'organisation dans ces secteurs nous amène à une réflexion particulière sur les PME.

Dans toutes les négociations collectives que nous aurons, nous voulons une discussion particulière sur les effets de nos revendications sur les PME. Plutôt que de leur accorder des délais supplémentaires défavorisant leur personnel, nous préférons discuter des mesures économiques et fiscales à prendre pour y arriver.

Nous suggérons que la possibilité pour les PME de bénéficier de ces mesures soit liée à l'acceptation par elles de droits syndicaux à leur personnel.

Il faut donner au personnel des PME les moyens de se prendre en charge et pas simplement de «les prendre en charge». Pour cela nous voulons des droits collectifs, nécessairement multi entreprises pour ces travailleurs, leur permettant au plan local de vivre comme ceux des grosses boîtes.

Il nous faut développer les solidarités et responsabilités communes PME-grosses entreprises. Les conventions collectives doivent retrouver un rôle actif en ce sens, ce peut être également une fonction de commission comme des comités locaux de l'emploi par secteur professionnel (ou de sites dans les cas de sous-traitance).

Les bas salaires: le salaire mini étant à 2951 F au 1er mai on est loin des

3400 F revendiqués. Nous ne pourrons négocier que sur cet aspect du salaire mini dans la mesure où nous sommes tenus par l'accord de décembre 1980 pour ce qui concerne les augmentations.

La durée du travail: le problème qui est posé là est près de celui posé généralement sur la réduction du temps de travail (vers les 35 h) avec cependant deux points particuliers. Le calcul à la journée des heures supplémentaires spécifiques au labeur, et les travailleurs en équipe.

La grille unique de classifications: là aussi pour avoir une grille toutes

catégories, mais surtout pour y comprendre quelque chose dans les classifications Labeur très complexes.

Et aussi

Excepté dans l'édition (dont les objectifs détaillés ont été diffusés dans l'avant dernier bulletin) les autres secteurs, (reprographie, sérigraphie, reliure, brochure, presse départementale, et périodique) qui sont pourtant ceux où la situation des travailleurs et travailleuses est la plus difficile (bas salaires pour certains notamment) n'ont pas fait l'objet pour l'instant de travaux particuliers et d'analyses précises au niveau fédéral. Pour la simple raison que nous ne sommes pas signataires de ces conventions, donc que nous ne négocions pas.

Le papier-carton ?

L'emploi et la papeterie

Nous voulons avoir les moyens de prévoir, donc de prévenir, les conséquences sur l'emploi des choix économiques réalisés.

Pour cela il nous faut d'abord contraindre les patrons à nous fournir l'information économique indispensable dans les instances paritaires prévues à cet effet: les CE dans les entreprises la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) au plan de la profession.

Chaque année, ces instances paritaires doivent pouvoir donner leur avis sur un bilan détaillé et précis sur la politique économique menée dans l'année écoulée en lien avec l'emploi, sur une prévision pour l'année en cours.

Il ne s'agit pas seulement d'obtenir l'information il faut aussi pouvoir la traiter, aussi les CE et la CPNE doivent répondre aux besoins de formation des représentant(e)s des salarié(e)s, les syndicats doivent avoir la possibilité de faire intervenir plus facilement les experts qu'il aura choisi pour l'aider.

Il ne s'agit pas seulement de donner notre avis, il faut imposer que celui-ci soit pris en compte et là, comme sur les autres questions, la mobilisation et l'action des travailleurs est déterminante.

Enfin, la première des informations c'est celle que nous pouvons centraliser dans chaque entreprise en menant l'enquête dans chaque atelier et service sur l'utilisation du matériel existant et les investissements. C'est ce qu'ont fait les travailleurs de plusieurs entreprises avec leurs sections CFDT et c'est aussi ce qui leur a permis, à chaque fois, d'obliger leurs directions à prendre en compte leurs exigences.

Avant les congés

• Dans chaque entreprise, nous devons demander la réunion d'un CE extraordinaire sur la situation économique de la boîte, les investissements en cours et prévus, l'introduction de nouveau matériel, la politique commerciale et les conséquences prévues sur l'emploi. Les patrons doivent répondre à nos questions et s'engager sur l'avenir, à nous de nous en assurer.

Les garanties collectives ?

• Les droits collectifs:

- que tous les salariés bénéficient d'une convention collective. Ceci par la création de conventions nouvelles (près d'un millier de travailleurs non couverts dans nos branches !) et par l'extension de celles existantes à de nouveaux secteurs.
- réduire les emplois précaires, par un contrôle plus strict des motifs de leur utilisation et un rôle plus actif de l'ANPE pour le placement et l'embauche, par une responsabilité plus grande des entreprises utilisatrices à l'égard de tout le personnel auquel elles font appel.
- développer les droits syndicaux, en particulier dans les très petites et très grosses entreprises.

- La fédération CFDT a déposé le 10 mars dernier un projet visant à réactiver la CPNE en lui donnant les moyens et plus de pouvoirs sur l'emploi et les politiques économiques dans la branche. Nous demandons que la CNPE se réunisse au plus tard au début de septembre pour discuter de ce projet et mettre en chantiers les transformations nécessaires afin d'être rapidement opérationnelle.

Avant la fin de l'année

- La fédération CFDT a émis un ensemble de propositions visant à mettre sur pieds une politique industrielle de la papeterie (lire encadré). Ces propositions doivent être discutées rapidement avec les patrons et le gouvernement afin d'arriver à la mise en place d'un plan de relance qui précise clairement les objectifs à atteindre, en combien de temps, les moyens à mettre en œuvre pour cela et les engagements de chacun.

Les bas salaires

La CFDT au plan confédéral demande: des augmentations échelonnées du SMIC pour atteindre les 3400 F réels en 3 ans (soit 28 % de plus de pouvoir d'achat et environ de 60 à 70 % d'augmentation en valeur réelle compte tenu de l'inflation), avec une 1ère étape de 10 % au 1er juin 81.

Dans la papeterie les 3400 F en valeur constante devront être atteint en moins de 3 ans.

Nous voulons enfin que le pouvoir d'achat de tous soit maintenu et que les indices soient automatiquement répercutés dès qu'ils sont connus.

Avant la fin de l'année

- Dans chaque entreprise, nous devons:
 - exiger et obtenir de la direction qu'elle nous fournit la grille des salaires réels (toutes primes comprises sur un an) pratiqués dans l'entreprise;
 - débattre entre nous des effets de l'augmentation du SMIC sur la grille hiérarchique. Nous ne voulons pas d'un salaire unique pour les ouvriers et les employés, aussi devons-nous décider ensemble des modifications à apporter dans la grille des ouvriers et employés jusqu'à environ deux fois le SMIC;
 - imposer la répercussion immédiate des indices dès qu'ils sont connus.

- La Fédération CFDT demande l'ouverture de négociation avec le syndicat patronal afin d'arriver à un accord dans la profession sur les bas salaires. Un tel accord devrait permettre de mettre en place un véritable minimum professionnel.

Le temps de travail

Nous voulons plus de temps pour vivre, mais dans la période à venir la réduction du temps de travail c'est aussi avant tout un moyen de créer des emplois.

La CFDT demande qu'au plus tard dans 5 ans il n'y ait plus aucun travailleur à plus de 35 heures par semaines, avec 5 semaines de congés.

Dans le papier-carton où l'horaire hebdomadaire est de 40 heures en moyenne (depuis 3 mois) nous devons atteindre plus vite l'objectif des 35 heures et des 33 heures 36 pour les travailleurs en continu avec création d'une 5ème équipe.

Avant la fin de l'année

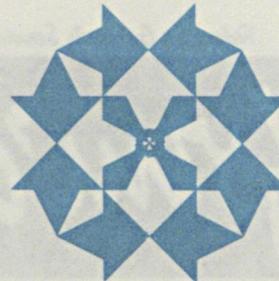
- Dans chaque entreprise, nous devrons obtenir d'ici le 1er janvier 82 une réduction d'une heure hebdo du temps de travail avec création des emplois correspondant. Des négociations doivent s'engager sur le rythme et le temps nécessaire, le niveau et la forme de compensation, le nombre d'emplois créés pour atteindre les 35 heures et les 33 h 36 avec la 5ème équipe.

- La fédération CFDT demande l'ouverture de négociations sur ces points avec le syndicat patronal.

COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES

LIAISON CE

N° 1 - MAI 81



Les CE et institutions similaires sont une conquête des travailleurs, un des instruments privilégiés de leur action mais aussi un enjeu commercial et politique vers lequel les offensives se multiplient.

Pour garder et renforcer la maîtrise de son action dans les CE, la CFDT se donne de nouveaux moyens à partir de mai, une nouvelle revue.

LIAISON CE pour quoi ?

- renforcer la cohérence entre notre action dans les CE et nos orientations d'organisation syndicale;
- promouvoir et développer les activités les réflexions, les innovations qui vont dans le sens de cette plus grande cohérence.

Pour cela: informer, faire connaître...

LIAISON CE comment ?

En présentant par fiches spécialisées et classables:

- des informations, des réflexions, des expériences, des actions concernant les CE;
- des éléments de méthode, des outils de travail utiles aux élus et aux militants de CE;
- des informations sur les associations partenaires qui offrent leurs services aux CE (INVAC, Montholon-Services, ARETE);
- en faisant le lien avec les associations régionales de CE l'association nationale, les associations de services nationaux et l'organisation.

LIAISON CE pour qui ?

Pour les sections syndicales qui sont en premier responsables de la politique du CE ou des institutions similaires, dans le secteur public et nationalisé.

Pour les élus du CE qui ont à mettre en œuvre et à maintenir une cohérence politique dans les activités, tout en assurant des réalisations concrètes qui répondent aux attentes des travailleurs.

Pour les élus ou responsables de commissions ou d'activités qui couvrent les attributions du CE (économique, conditions de travail, activités sociales et culturelles, formation).

Souscrivez des abonnements pour le CE, pour la section:

1 an: 300 F à adresser à CELIC
10, rue du 8 mai 1945 Paris
(tél: 201 88 09)

N° 72 - 2,00 F

Fédération Générale Services-Livre **cgt**

OCTOBRE 1980

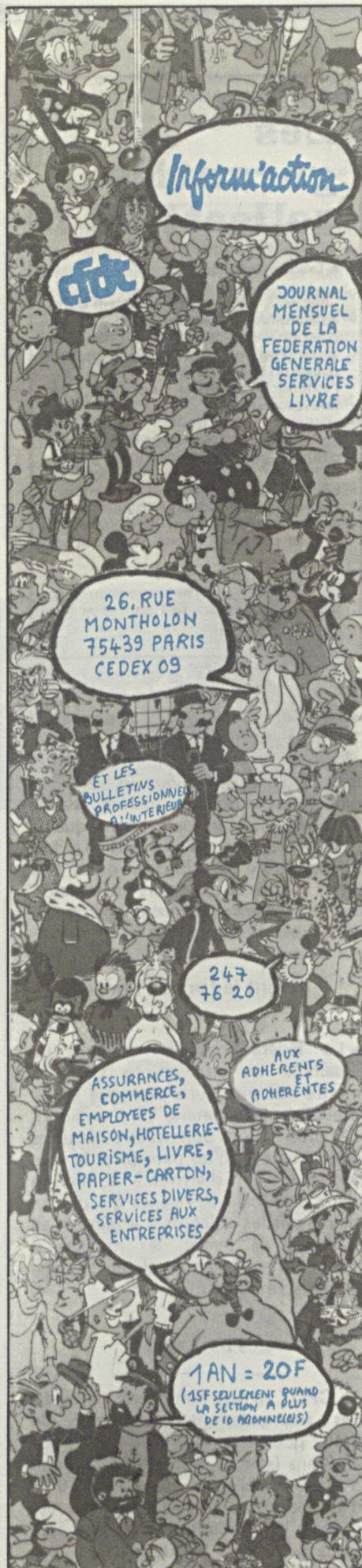
Inform'aktion

L'aurore polonaise



A Varsovie, des délégués d'entreprise font la queue pour déposer les listes des travailleurs désireux de faire partie des nouveaux syndicats (photo UPI)

**L'aurore... son avenir
se joue d'abord sur place,
mais il dépend aussi de nous:
du poids des travailleurs
à l'ouest de la Pologne**



CPPAP 510 D 73 - Le directeur de la publication: Jean-Pierre Anselme - Maquette-
Impression: MS Atelier de Reprographie