

Inform'Action

Fédération des Services CFDT
N° 155 août/septembre 1991 - 15 F

CFDT

12 SEPTEMBRE

L'emploi on y travaille



CONGRÈS CONFÉDÉRAL Le projet CFDT

FORMATION PROFESSIONNELLE Un accord à vivre

Kenavo Yvon

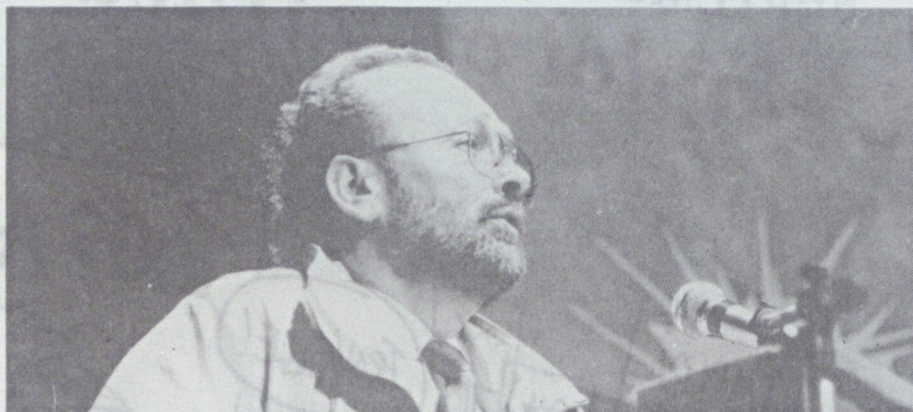
Les militantes et militants qui, dans les années 80, ont un tant soit peu fréquenté notre fédération, congrès, CNF, BF, formations diverses ont connu Yvon Quemeneur.

Durant près de 10 ans, Yvon a contribué à faire avancer notre fédération. D'abord parce que venant d'une entreprise de la grande distribution (Carrefour Montesson), la branche commerce a su en tirer un maximum de profit.

Encore, parce que chargé du suivi de nos syndicats d'Ile-de-France, Yvon avait ainsi "un pied avec la base". Aussi, parce qu'élu à la commission confédérale de l'organisation (CCO), Yvon a su défendre au mieux les intérêts de la fédération, des syndicats des services, tout en ayant le souci constant de bien remplir son mandat d'élu de l'organisation. Enfin, depuis cinq ans, trésorier fédéral, Yvon a oeuvré pour permettre à notre fédération d'améliorer sa trésorerie, ce qui n'est pas une petite affaire quand on est une fédération du privé. Chargé du suivi des branches de

l'immobilier, des employées de maison, de l'import-export, des commerces de chocolateries confiseries, Yvon avait aussi ce rôle important de négociateur, fonction où, aux dires de ses interlocuteurs, il sait être redoutable. Yvon est venu à la fédération nous apporter son soutien, son savoir et bien sur sa convivialité. Aujourd'hui, une

nouvelle étape accapare les journées de notre "Léonard". Permanent à l'union régionale interprofessionnelle des syndicats Ile-de-France, Yvon met au service de sa nouvelle structure, ses connaissances du terrain, des hommes, de l'organisation. Bon vent à notre Breton des Yvelines, bon courage dans tes nouvelles fonctions et Kenavo.



(Cliché A. Bugat)

Radiographie d'un congrès

A l'occasion du Congrès de St Jean de Monts, un questionnaire a été diffusé aux participants. Son dépouillement est riche d'enseignements sur les militant(e)s de la Fédération.

On note tout d'abord un net vieillissement des délégués. Si en 1980 les moins de 30 ans représentaient 31%, en 1991 ils sont tombés à ... zéro. Corollaire à ce phénomène, "les 30-39 ans" ont fortement augmenté et comptent pour moitié dans les réponses au sondage.

Femmes, femmes, femmes...

Si les jeunes manquent cruellement, ce n'est pas le cas des femmes puisque leur proportion est passée de 34% en 1980 à 48%. C'est sans doute la marque des efforts réalisés par toutes les structures en faveur de la mixité des instances et l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Les branches les plus représentées à St Jean de Monts sont le commerce (37%), les chambres consulaires (12,5%) et les employées de maison (14%) avec une progression très notable de cette dernière.

Un regret, la branche des assurances perd 4 points entre 80 et 91.

Les cadres progressent

En onze ans, la proportion de techniciens et cadres a progressé de 8 points même si la catégorie ouvrier-employé reste très forte avec 73% de l'effectif total.

On compte peu de précaires ou de chômeurs dans le panel : deux intermittents, un intérimaire, deux demandeurs d'emplois. En outre six congressistes travaillent à temps partiel. Ces chiffres sont loin de représenter la réalité du salariat de la majorité des branches et expliquent peut-être nos difficultés à progresser dans le domaine des réductions des précarités.

Les PME en tête

Plus du quart des congressistes travaille dans des établissements de moins de 50 salariés avec même une proportion importante (15%) dans des unités employant moins de 10 salariés. Si l'on intègre le cas des établissements

occupant moins de 200 salariés, le pourcentage atteint 55%. On retrouve là une caractéristique forte de la Fédération qui confirme la nécessité de poursuivre notre effort d'adaptation.

Le PAC généralisé

Concernant l'ancienneté d'adhésion à la CFDT, 70% des congressistes cotisent depuis moins de 15 ans. Une bonne proportion des délégués ont des responsabilités dans l'entreprise mais aussi dans les équipes de syndicats. En moyenne, chaque délégué exerce 1,9 mandats d'entreprise, quatre délégués sur cinq sont au PAC (prélèvement automatisé des cotisations) et la participation à des formations fédérales est très élevée (57 sessions).

Le plébiscite d'Inform'action

Enfin - et c'est une satisfaction pour les rédacteurs de ce journal - Inform'action arrive en tête des publications syndicales lues par les congressistes (98%). On note aussi une forte progression pour CFDT Magazine, Syndicalisme hebdo concernant 64% des délégués.

Le projet CFDT

A moins d'un an du congrès confédéral, il est nécessaire de faire le point sur les thèmes principaux qui alimentent le congrès de Paris en avril 1992.

Parmi les points en débat, il en est un qui, à lui seul, peut nous tenir en haleine tant son contenu touche le cœur même de nos plus profondes convictions de syndicalistes : le projet CFDT.

Le monde bouge, la CFDT aussi

Depuis Strasbourg la réflexion est lancée, la CFDT a-t-elle un projet ? Ou chaque structure avec ses spécificités, son histoire, peut elle avoir son propre projet ? Et qu'entend t'on par projet syndical ?

Sans doute il est nécessaire de prendre un peu de recul pour se rappeler que la société a fortement évolué. Si nos valeurs, nos convictions demeurent toujours aussi fortes, notre analyse de la société doit prendre en compte différents paramètres qui ont marqué ces dernières décennies.

Parmi ceux-ci, relevons : l'aggravation du chômage, l'importance que prend aujourd'hui le phénomène de l'immigration, la politique de l'alternance qui semble s'installer en France, la multiplication des emplois précaires et pour charpenter le tout, une démocratie qui montre des signes de faiblesses, comme par exemple le nombre de plus en plus important d'absentéistes aux élections tant politiques que professionnelles.

Au niveau européen, la situation politique a elle aussi changée de visage. Les événements qui ont marqué les pays de l'est ne seront pas sans incidence sur l'Europe toute entière. Le communisme semble avoir vécu et rien ne laisse présager un nouveau souffle pour lui redonner vie.

Par ailleurs, nous nous préparons à la libre circulation des biens et des personnes dès le 1er janvier 1993 pour toute la CEE. Suffisamment de bouleversements, mutations, dérives qui nous percutent de plein fouet et nous obligent à nous repositionner, à réajuster notre analyse de la société.

Cette démarche est nécessaire pour

notre organisation et ce sont toutes les structures CFDT qui doivent s'emparer de cette réflexion si nous voulons demain être au diapason de la société, porteurs de nos valeurs au plus près des salariés. C'est donc dans ce contexte, que notre fédération doit apporter sa contribution à ce projet.

Quelques points majeurs marqueront notre analyse :

Europe

L'ouverture des frontières, avec tout ce que cela signifie pour nos secteurs d'activités, nous est déjà familière. Les incidences du Marché Unique sont sans doute autant en amont du 1/1/93 qu'en aval de cette date historique.

Notre adhésion à la FIET et au SETA est en cela un plus pour nos équipes qui dans des secteurs tels que commerce, assurance, hôtellerie-tourisme, prévention-sécurité, nettoyage prennent toute leur place.

Parallèlement à notre engagement européen au niveau des branches, ceux sont aussi les entreprises qui nous bousculent. Nos délégués centraux se trouvent bien souvent confrontés aux prémices de ce que sera le syndicalisme de demain. Un syndicalisme européen où chaque organisation bénéficiera des apports des autres structures européennes.

Déjà des entreprises comme Accor, Agf, Carrefour, Casino ont une démarche suffisamment européenne pour que nous puissions provoquer un début de politique sociale européenne dans ces entreprises.

Emploi

Le chômage en France, deuxième point fort qui nous oblige à réviser nos axes revendicatifs.

Notre projet syndical doit, en effet, être porteur de toutes nos inquiétudes, surtout si l'on sait d'avance qu'il faudra bien du temps avant que la situation de l'emploi retrouve un niveau positif en France voir même en Europe. Lié à cette priorité, notre combat pour

éliminer les sous emplois, les emplois précaires.

Cette question n'est pas suffisamment portée par l'ensemble de l'organisation, c'est en tout cas notre sentiment.

Notre fédération est trop percutée par ce nombre impressionnant de salariés sous qualifiés, sous payés et précarisés. Cette situation qui semble s'installer dans notre pays (ne parle t'on pas d'un sous SMIC ?) n'est pas pour nous satisfaire. Combattre le chômage oui, mais pas par n'importe quel moyen ! Autre point qui prendra toute sa place dans le projet, la politique salariale en France.

Les disparités existantes d'un secteur d'activité à un autre, rendent plus difficile l'approche syndicale sur ce thème précis. Plutôt qu'un slogan "non aux bas salaires" ou un positionnement sur le SMIC, nous préférons de beaucoup lier la politique salariale au déroulement de carrière, à la formation professionnelle, à la reconnaissance des qualifications, à l'obligation de négocier.

Car c'est sur la durée que l'on peut diminuer les écarts existants et freiner la dualité de notre société avec bien entendu une primauté à la lutte contre les bas salaires. Enfin, les questions touchant à l'urbanisme et à l'environnement devront être insérées dans notre projet.

Le syndicalisme présent et acteur dans et hors entreprise, tout un programme donc que ce futur projet syndical CFDT. Notre bureau fédéral travaillera à apporter notre contribution fédérale à la construction de ce support tant souhaité dans l'organisation.

Nous aurons ainsi une base de réflexion commune, une "plaquette" à proposer aux salariés.

La CFDT, voilà ce qu'elle veut, où elle souhaite oeuvrer, pourquoi et comment elle pense pouvoir le faire.

Avec qui ? Mais avec toutes et tous celles et ceux qui croient encore sans utopie que l'on peut améliorer la vie des salariés. Et nos objectifs nous pourrions aussi les proposer à d'autres, s'ils veulent nous accompagner sur cette route.

C'est ce que l'on appelle "convergence".

Rentrée CFDT Tout pour l'emploi

En priorisant l'emploi, la CFDT affiche clairement sa volonté d'être acteur dans les différentes initiatives qui devront être prises face à la dérive actuelle du marché de l'emploi.

Agir sur plusieurs niveaux à la fois pour faire reculer le chômage, pour consolider les emplois existants, pour diminuer tant faire se peut les sous emplois (emplois précaires, etc..) devient une urgence pour toute la CFDT.

Une campagne de longue haleine

Une journée ne sera pas de trop pour affirmer cette volonté de notre organisation.

Mais attention, le 12 septembre n'est pas une fin en soit, le rassemblement du Zénith ne doit pas être "la finale" d'une opération médiatique.

Bien au contraire, tout recommencera le 13 septembre au matin.

Forts de nos convictions, redynamisés par cette manifestation où 5 000 militantes, militants donneront le départ d'initiatives locales, régionales, nationales, convaincus qu'il est possible de créer les emplois qui aujourd'hui nous font si cruellement défaut, nous devons œuvrer dans ce sens.

Pour ce faire, il est primordial que chaque structure professionnelle et interprofessionnelle s'engage pour donner à cette priorité une dimension suffisamment grande pour que nous puissions gagner ce pari de l'emploi.

Agir pour l'emploi

C'est donc à tous les niveaux que doit se construire cette solidarité, en commençant par les sections syndicales.

N'est il pas possible d'insérer dans nos revendications cette priorité ?
Moins d'heures supplémentaires pour plus d'emplois ?

N'avons nous pas à négocier dans les entreprises des accords sur l'aménagement du temps de travail ?

Les syndicats doivent prendre toute leur place dans les groupes de travail liés au bassin d'emploi, localement nous devons pouvoir mettre en place des bourses d'emplois professionnelles ou des associations comme pour les employées de maison...

Au niveau national, nous devons intégrer cette dimension dans nos négociations de branches.



De même que nous devons peser dans les commissions nationales emploi-formation.

Suffisamment d'actions à mener, de lieux pour le faire, pour y impliquer un maximum de militant(e)s.

Cette multitude d'actions est nécessaire si nous voulons être efficaces.

Plus qu'une publicité, les résultats que nous obtiendrons témoigneront à eux seuls de notre savoir-faire.

12 septembre Pomona Metz

Parmi les huit initiatives qui seront présentées aux 5000 militants rassemblés au Zénith, la confédération a retenu l'expérience de la section de Pomona Metz.

En 1990, l'équipe CFDT de cet établissement du commerce de gros en fruits et légumes a proposé et obtenu de sa direction la négociation d'un accord sur l'aménagement du temps de travail pour faire face à des risques de suppressions d'emplois.

Le temps partiel revalorisé

Ce texte concerne les salariés de deux services : pré-emballé et livraison.

Le personnel du service de pré-emballé

est exclusivement composé de femmes travaillant à temps partiel (32 heures/semaine - 138 heures/mois). L'accord permet à l'entreprise de faire moduler les horaires des employés en recourant à des heures complémentaires (6 heures maximum par semaine). A la fin du mois, un décompte est établi, les heures effectuées au-delà de 138 sont rémunérées. Si, du fait de la modulation, la durée du travail est inférieure à 138 h, la salariée perçoit tout de même son plein salaire et n'est pas tenue de récupérer les heures

manquantes.

L'emploi maintenu

L'accord d'entreprise améliore aussi la situation des personnels de livraison puisque leur horaire est ramené de 41 h 30 à 41 h, payées 41 h 30 (39 heures normales et 2 h 30 supplémentaires). La section a admis que les 2 heures supplémentaires effectives ne s'imputent pas sur le contingent légal. Grâce à cet accord, le nombre d'emplois à Metz est resté stable et a même progressé légèrement puisque deux emplois ont été créés à l'entrepôt surgelé et deux CDD du service administratif ont été transformés en contrats à durée indéterminée. A Pomona, l'emploi on y travaille.

Commerce L'été des O.P.A.

Rachat d'Euromarché par Carrefour, prise de contrôle des Nouvelles Galeries par les Galeries Lafayette, ouverture du capital du groupe Rallye à des sociétés financières... le mouvement de concentration du commerce s'accélère.

Débutée en 1990 par les opérations de rachat de Promodes sur Codec, de Rallye sur Genty, de Casino sur la Ruche Méridionale, la compétition entre les groupes de la distribution devient de plus en plus sévère. L'objectif déclaré des uns et des autres : acquérir une taille européenne dans les plus brefs délais.

Le numéro un du commerce multiple

En prenant le contrôle des Nouvelles Galeries, Galeries Lafayette se trouve à la tête des sociétés de grands magasins et de magasins populaires (40 milliards de francs de chiffre - 121 grands magasins et 242 magasins populaires). Dans un proche avenir, les établissements NG prendront sans

doute l'enseigne Galeries Lafayette et les Uniprix seront débaptisés pour prendre le nom Monoprix.

Des inquiétudes existent sur la pérennité des magasins se trouvant en doublon dans certaines villes. Aussi, l'équipe CFDT des commerces multiples va rechercher, avec les sections concernées, les moyens de faire face aux problèmes d'emplois et changements d'enseignes.

Le "coup" de Carrefour

On attendait le Printemps... ce fût Carrefour. En rachetant le groupe Euromarché, Carrefour devient le numéro un de la grande distribution française (106 milliards de chiffre d'affaires) devançant ainsi le groupement Leclerc. Quatre mois après le rachat de Montlaur (14 magasins), Carrefour est à présent à la tête de 130

hypermarchés et de 40.000 salariés.

Si pour l'instant la situation des salariés des grands hypers Euro ne souffre pas d'inquiétudes, des interrogations demeurent sur l'avenir du siège social, des plate-formes, des petits magasins, des établissements affiliés, des magasins de bricolage. Les responsables CFDT Carrefour et Euromarché ont déjà publié une déclaration à destination du personnel qui réclame : "le maintien de tous les emplois et magasins, l'unification des avantages sociaux".

INFORM'ACTION

47/49 avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
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

Comités d'entreprise

La publication des résultats des élections de comités d'entreprises de 1988-1989 fait apparaître des situations contrastées entre les branches de la Fédération.

Dans le commerce, la CFDT est classée en quatrième position (11,4%) après "les sans-étiquette" (47,2%), FO (14,6%) et la CGT (13,9%). Entre 87 et 89, la CGT a perdu 1,9 points tandis que "les sans-étiquettes" progressait de 2,3%, les autres syndicats étant stables.

"Les sans-étiquettes" progressent

Situation meilleure dans les services marchands où notre organisation se situe en seconde place (21,3%) derrière les sans appartenance syndicale (38,1%). La CGT recueille 14,7% et FO 12,1%. Entre les différentes élections, les résultats restent stables. Secteur de

prédilection de la CFDT, les assurances où nous conservons le maillot jaune avec 32,4% (+0,4% par rapport à 1987). Dans cette branche, les rapports de force sont très différents et l'influence des syndicats confédérés importante : la CGT obtient 20,8%, FO 13,7%, la CGC 10,7%. A noter toutefois une progression de 4 points des "sans étiquettes" qui conquièrent la troisième place avec 17,7% des suffrages exprimés.

Améliorer l'image du syndicalisme

Le premier enseignement à tirer de ces chiffres est la confirmation de nos analyses sur la nécessité d'amélioration de l'image du syndicalisme aux yeux

des salariés. Il convient d'œuvrer pour que le mouvement syndical apparaisse moins divisé, qu'il soit plus autonome par rapport au politique et qu'il soit véritablement efficace sur les questions qui préoccupent les salariés.

L'autre leçon de ces résultats : nous avons une part de marché considérable à gagner si l'on tient compte du chiffre des "sans étiquettes" et des abstentionnistes (38% dans le commerce et 46% dans les services marchands).

Pour ce faire, nous devons démontrer notre capacité à être les meilleurs pour la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés et à pratiquer un syndicalisme de proximité.

Unité économique et sociale

Avec les OPA et restructurations dans le grand commerce (Euromarché / Carrefour, Nouvelles Galeries / Galeries Lafayette) et dans l'informatique (Cap Gemini / Daimler, Eds / SD Scicon) la question de notre structuration syndicale revient au premier plan.

Il y a peu d'années, face aux filialisations, restructurations et autre "loi de respiration du secteur public", nous faisons reconnaître l'unité économique et sociale d'un groupe ou sous groupe dont le périmètre aurait un statut commun au personnel, des lieux de représentation et un droit syndical. Il y avait en général trois étapes : tentative d'imposer un délégué syndical central, contestation en justice et reconnaissance du droit, enfin négociation et accord.

Les certitudes volent en éclats

Plusieurs échecs successifs (Serete, C3D...) et la dénonciation d'accords (Cap Sogeti...) font voler en éclats les procédures bien huilées et déboulonnent nos certitudes. En effet, si l'unité économique (communauté de dirigeants, participation croisées de

capital...) est généralement reconnue, l'aspect social est lui de plus en plus écarté. Les statuts, les métiers, les "cultures d'entreprises" seraient trop différents et le minimum commun trop faible pour justifier d'une communauté. A cela s'ajoute le repliement sur l'entreprise ou l'établissement qui consacre, jusque dans nos têtes, la division du personnel et la transnationalité des grands groupes (Carrefour est mondial, Cap Sogeti groupe français a les 2/3 de son personnel et activités en Europe ou aux USA...).

Prendre l'initiative

A l'initiative de la coordination CFDT de la Caisse des dépôts, quelques sections se sont confrontées au problème (FNAC, Cap Sogeti, Scetauroute...). Première constatation : l'UES est une notion vague qui sert surtout à la structuration (donc l'action) syndicale. A

nous de la remplir sans attendre que d'autres le fasse pour nous. Il convient donc d'avoir l'initiative et faire avancer nos objectifs plutôt que de subir l'atomisation qu'on nous impose.

Deuxième constatation : chaque entreprise, groupe est un cas particulier. Ce n'est pas en s'appuyant sur le statut juridique que nous unifions nos pratiques. Entre les groupes, très intégrés (ex. Casino), les fédérés (Leclerc...), les diversifiés (Caisse des dépôts, Cap Sogeti) où il y a plusieurs sous groupes, il n'y a pas une seule réponse simple mais des réponses modulées, souples et sur mesure.

Conclusion : on ne peut plus s'en remettre à d'autres, nous devons nous entendre pour réussir ! La justice qui ordonnait jadis, renvoie aujourd'hui à la négociation.

Et l'on voit, de fait, se développer les espaces de négociation avec des responsabilités décentralisées. Mais après tout, le syndicalisme c'est bien de fédérer les revendications et un syndicalisme d'adhérents ne devrait-il pas être constitué de citoyens responsables ? Nouvelles méthodes ? Peut-être, mais sur des objectifs constants !

SMIC

Le concert de satisfaction qui accompagne l'augmentation du SMIC au 1er juillet de 2,3% peut s'interpréter différemment selon qu'on en fait une lecture qualitative ou quantitative. En qualitatif : 2,3% donc soit 32,66 F. de l'heure ou 4524,25 F. en net mensuel.

En quantitatif : les résultats d'une enquête de juillet 90 viennent d'être publiés. On note une augmentation des smicards qui, de 10,5% des effectifs salariés du privé, passent à 10,9%. C'est toujours dans les commerces (14,1% des salariés) et dans les services (14,4%) qu'il y a le plus de salariés

rémunérés au SMIC et dans les transports qu'il y en a le moins (mais il y a eu accord sur une revalorisation des premiers niveaux). Mais l'enquête révèle aussi que les industries de biens de consommation (automobile, textiles, construction électrique...) nous rattrapent à grande vitesse.

De plus, on s'aperçoit que dans les services, les hôtels-café-restaurants (28%), le commerce de détail alimentaire (26,1%) et les employés de maison (24,8%) battent des records.

Enfin, il y a aussi des surprises... les assurances progressent en nombre de smicards, surtout dans les PME de

moins de 10 salariés.

L'augmentation "qualitative" se trouve donc d'autant justifiée qu'il y a de plus en plus de salariés concernés.

Les résultats encourageants de la négociation collective de branche pour revaloriser les bas salaires en 90/91 devraient se traduire par une inflexion des chiffres en juillet 91. Si cette tendance se confirme, alors le coup de pouce légal allié au contractuel des branches devrait diminuer le nombre de smicards. Etant aux premières loges, la Fédé des services devrait sentir la tendance dès l'automne !

Précarité

Dans le secteur des enquêteurs, on touche au but. Comme annoncé dans le dernier Inform'Action, les négociations ont repris et enregistré plusieurs avancées d'importance.

Tout d'abord la création d'un statut d'intermittents à garantie annuelle sous certaines conditions d'ancienneté et de polycompétences professionnelles : le

Contrat d'enquêtes intermittent à garantie annuelle (C.E.I.G.A.).

Ensuite l'attribution d'une couverture sociale maladie pour les CEIGA.

Après plusieurs réunions et quelques résistances patronales, la garantie que la charge de travail ne serait pas revue à la baisse et que les seuils d'accès aux droits sociaux (800 h. annuelles) seraient

assurés, ont été obtenus.

Ainsi les sondeurs d'opinions qui étaient jusqu'à maintenant cantonnés dans la précarité, avec des contrats de mission à durée déterminée au renouvellement aléatoire, auront bientôt un contrat durable avec couverture sociale.

Les petits boulots reculent et une profession émerge, est reconnue...

Hôtellerie-restauration

Une convention et une recommandation internationales

Du 4 au 26 juin 1991, s'est tenue à Genève la 78ème session de la conférence internationale du Travail. Cette conférence est l'assemblée générale annuelle des 148 états membres de l'Organisation Internationale du Travail.

Les états membres y envoient des délégués gouvernementaux ainsi que des délégués des organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs. Chaque état membre a le droit de désigner deux représentants gouvernementaux, un représentant employeur et un représentant travailleur, qui disposent chacun d'un droit de vote identique. Cette année, le représentant désigné des travailleurs était J.P. DELHOMENIE, secrétaire confédéral de notre organisation.

L'hôtellerie-restauration au centre des débats

C'est notre camarade Robert DANEMARK que la fédération avait pressentie pour nous représenter dans la commission "hôtels, restaurants et établissements similaires" car parmi les questions inscrites à l'ordre du jour, il y en avait une concernant les conditions de travail dans ce secteur d'activité. Pour notre fédération, cette question concernant la branche hôtellerie-restauration était d'importance puisque devant déboucher sur l'adoption d'une convention assortie d'une recommandation sur ce sujet. Tout au long de ces trois semaines, la commission des travailleurs s'est penchée sur les amendements proposés par les employeurs et en a débattu afin de mettre au point un texte de convention et d'un texte de recommandation.

Les manoeuvres patronales

Manifestement, les employeurs ne voulaient pas d'une convention et ont tout fait pour que les travaux n'avancent pas, de manière que la commission ne soit pas prête à présenter un texte final. Devant ces manoeuvres dilatoires, la commission travailleurs a tenu des séances de nuit ainsi que le samedi pour contrecarrer les projets des employeurs qui ne laissaient espérer que l'adoption d'une recommandation. Jusqu'à la fin, la "commission travailleurs" a connu des périodes de "douches écossaises" où l'espoir de l'adoption finale de ces deux instruments était remplacé par un

scepticisme faisant douter de la bonne fin de ces travaux. Enfin, après des négociations rondement menées par le porte-parole des travailleurs, ce dernier a pu présenter un texte de convention et un texte de recommandation.

Une avancée pour la France

L'assemblée étant tripartite, les textes devaient, pour être adoptés, obtenir les 2/3 des votes. Malgré l'abstention de l'ensemble des employeurs (y compris français) ces textes ont été adoptés au-delà de toutes nos espérances. Certes, ces instruments n'ont pour l'instant que le mérite d'exister. Il faut maintenant que chaque état les ratifie et les fasse mettre en application. Pour la CFDT c'est tout de même une avancée, d'autant que nous sommes en phase de négociation d'une convention collective nationale. L'adoption de ces textes va nous permettre d'améliorer les conditions de travail dans l'hôtellerie-restauration.

En voici les principaux points :

. Dans la convention : "... la durée du travail désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur". Remarque : cela nous amènera vers la suppression

des heures d'équivalence. "Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate". "L'achat et la vente des emplois dans les établissements sont interdits".

. Dans la recommandation : "l'expression durée du travail désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur".

"Les heures supplémentaires doivent être compensées".

"Des mesures doivent être prises pour que les heures de travail et les heures supplémentaires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant".

"Toutes les fois que cela peut se faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés". "L'objectif principal des programmes de formation devrait être d'améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires".

Il aura fallu deux conférences, soit plus de six semaines de travail intensif pour arriver enfin à ces déclarations qui pourront améliorer les conditions de travail des salariés de l'hôtellerie et de la restauration et ce pour 148 pays du monde. Au grand dam du patronat français qui n'a pas apprécié le soutien de notre gouvernement dans l'adoption de ces textes.



(Cliché : L. BIANCO)

Formation professionnelle et continue

Un accord à vivre

Après une négociation d'un an, la signature de l'accord a eu lieu le 3 juillet 1991 entre le CNPF, la CGPME, l'UPA pour les organisations patronales et la CFDT, CFTC, CGC, FO. Le texte se substitue à celui de 1970 (qui avait posé les premières pierres de la formation en entreprise) et à plusieurs autres négociés depuis.

Première conséquence de l'accord donc, un effort de rationalisation et de clarification vis-à-vis de protocoles, avenants, déclarations dont la multiplicité contribuait à rendre le domaine de la formation hermétique.

Deuxième aspect à souligner, c'est la formation professionnelle dans son ensemble qui a fait l'objet de la négociation. L'accord ne se limite pas à un thème de formation, il couvre la formation initiale, l'alternance (à l'exclusion de l'apprentissage qui sera traité à l'automne).

La fédération a regretté la dissociation de cette formule d'alternance qui tend à exclure l'apprentissage de la formation professionnelle, la formation en entreprise, la formation et l'encadrement, le tutorat, les dispositions financières, les instances paritaires.

Si tous ces points n'ont pas obtenus des améliorations de même ampleur, au total le contenu justifie la signature de la CFDT.

L'accord et nos professions

La fédération, dont la participation au groupe de travail confédéral F.P.C. a été soutenue, retient un certain nombre de modifications à valoriser dans nos branches.

A ce titre, l'augmentation de la contribution des entreprises de plus de 10 salariés à 1,5 % en deux étapes (voir ci-dessous les principales nouveautés de l'accord), comme l'obligation de financement faite aux petites entreprises, donnent à nos secteurs professionnels réticents à former leurs personnels des arguments pour matérialiser la formation.

La transformation du S.I.V.P., formule abondamment détournée dans nos professions, en contrat d'orientation reposant sur un contrat de travail (ce n'était pas le cas pour le S.I.V.P.), précisant mieux le public auquel il s'adresse est un autre élément positif. Même si la fédération aurait souhaité limiter son utilisation à l'insertion des jeunes les plus défavorisés.

L'implication des branches profes-

sionnelles dans la création, modification, suppression des diplômes, dans les modalités de validations de formations, si elle rejoint une préoccupation confédérale, devrait permettre à certains de nos secteurs, d'influer sur le développement anarchique de formations, incasables faute de débouchés sur le marché du travail.

Un sujet à investir et même à co-investir

Au chapitre controversé du co-investissement, l'appréciation de la fédération se fera en deux temps.

Un, le texte de l'accord : celui-ci ne crée pas d'obligation à co-investir sur son temps personnel pour suivre cette formation.

L'engagement, encadré dans un accord d'entreprise, est individuel et concerne dans le cadre du plan, les formations diplômantes ou qualifiantes supérieures à 300 heures.

Le co-investissement ne peut pas excéder 25 % du temps de formation. La sanction au retour de formation est hypothétique, mais un cadre annuel est retenu pour y satisfaire. Pas de quoi s'enthousiasmer.

Deuxième temps, les ouvertures permises par ces dispositions : l'écriture imprécise du texte, quant à la négociation des modalités du co-investissement et la validation de la formation, est le moyen de réintroduire par la fenêtre, la négociation du plan de formation, refusée par le CNPF.

Deux possibilités s'offrent aux militants, soit la négociation au niveau des branches (elle a évidemment notre préférence), soit dans l'entreprise.

Point d'appui important, car pour la première fois retenu dans un accord interprofessionnel, non seulement la formation doit être sanctionnée, mais la sanction est à délivrer dans un délai d'un an.

Dans le cadre du congé individuel, on retiendra son financement à hauteur de 0,20%, ce qui devrait permettre le

doublage des congés (de 25 000 à 50 000) et le droit au bilan de compétence à l'initiative du salarié. Cette mesure doit contribuer à une meilleure adéquation entre besoins et contenus de la formation.

Consolider et embellir l'accord

L'accord entrera en vigueur trois mois après la dénonciation des textes qu'il remplace et sera suivi d'une loi permettant sa totale application.

Un bilan est prévu au deuxième semestre de 1993. Au cours du dernier trimestre 1991 aura lieu la négociation sur l'apprentissage, dans laquelle la fédération sera fortement impliquée du fait de la présence des chambres consulaires dispensatrices de l'apprentissage et de nombreuses professions consommatrices (hôtellerie-restauration, commerces, coiffure...) dans son champ.

Comme souvent au sortir des négociations dans lesquelles on projetait beaucoup, ceux qui en espéraient tout seront déçus, ceux qui demandaient un nouveau souffle pour la formation seront satisfaits. A ceux là revient la mission de consolider et d'embellir l'accord.

N.B. La fédération organise les 16 et 17 octobre, une session sur la formation professionnelle. Une bonne occasion de se plonger ensemble, dans les



dispositions du nouvel accord et de réfléchir à son exploitation. Inscription par l'intermédiaire de vos syndicats.

Les principales nouveautés de l'accord

La contribution minimale des entreprises de plus de 10 salariés est portée à 1,4 % au 1er janvier 1992, et à 1,5 % au 1er janvier 1993. Au sein de cette contribution, le montant consacré au congé individuel de formation passera de 0,15 % à 0,20 % au 1er janvier 1993.

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent contribuer au financement de la formation : au 1er janvier 1992, un montant de 0,15 % calculé sur une assiette particulière sera exigible.

Les salariés concourent au financement des formations supérieures à 300 heures et sanctionnées par un diplôme ou une qualification reconnue, en effectuant 25 % de la durée de la formation sur leur temps libre.

L'obligation quinquennale de la branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, comporte des points nouveaux notamment les modalités du dédit-formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles,...) et les modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation.

L'élaboration d'un programme triennal

de formation peut être réalisée dans les entreprises. Ce programme doit tenir compte des objectifs et priorités définis par l'accord de branche, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Un congé de bilan de compétences est créé pour toute personne salariée depuis 5 ans dont 12 mois dans l'entreprise. D'une durée maximale de 24 heures, ce congé est rémunéré par l'OPACIF dans la limite de 12 heures.

Le congé individuel de formation des salariés en contrat à durée indéterminée comporte deux principales modifications:

- l'ancienneté pour l'autorisation d'absence est fixée à 24 mois en qualité de salarié dont 12 dans l'entreprise (précédemment 24 mois d'ancienneté dans la branche, dont 6 dans l'entreprise);

- le taux de la rémunération passe de 100 % à 90 % pour les formations inférieures à un an ou 1 200 heures et définies par le COPACIF (les taux de 80 % et 60 % sont inchangés ainsi que le plancher de 2 fois le SMIC).

Le contrat d'orientation remplace le SIVP. La formule du stage d'initiation à la vie professionnelle n'a pas remporté le succès escompté lors de sa mise en oeuvre : discréditée par les jeunes auxquels elle était destinée, en perte de

vitesse la suite d'abus, cette formule est aujourd'hui renouvelée.

Nouveauté fortement soulignée par les partenaires sociaux : un contrat de travail formalise le lien entre l'employeur et le jeune.

Destiné aux jeunes en difficulté, le contrat d'orientation est accessible aux jeunes de 22 ans au plus (26 sur dérogation) non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique, professionnel ou du baccalauréat (des dérogations peuvent être définies paritairemment dans les branches ou les régions).

La rémunération est égale à 30, 50, ou 65 % du SMIC en fonction de l'âge du jeune. Elle est versée par l'entreprise. Une harmonisation dans les rémunérations : le jeune perçoit une rémunération identique dans le cadre du contrat de qualification et du contrat d'orientation.

Un objectif pour un contrat : favoriser une orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise. Le programme des actions d'orientation professionnelle active est mentionné dans un document écrit, annexé au contrat.

Un comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) est créé. Il est composé des organisations signataires de l'accord. Il est chargé d'assurer la cohérence et le contrôle des dispositions instituées.

Commerce de gros Classifications et ancienneté

Une coordination commerce de gros s'est réunie le 10 juillet pour faire le point sur les cinq ans de négociations sur la refonte des classifications et salaires.

Cette longue période a permis des avancées en matière de classifications puisque le choix de critères classants permet la prise en compte de critères fondamentaux tels que : compétence, autonomie et responsabilité.

D'autre part, des critères complémentaires sont retenus : formation reconnue par diplômes, expérience et polyvalence.

Il est acquis qu'à la date de la signature,

le démarrage de la grille sera égal au smic + 3%.

L'ancienneté remise en cause

Une difficulté persiste puisque la chambre patronale met un préalable à la signature en voulant imposer un système de garantie d'ancienneté en remplacement de la prime d'ancienneté actuelle.

Si ce système était retenu, le salarié continuerait à percevoir la prime d'ancienneté de 3 à 5% si son salaire de base réel est égal au salaire conven-

tionnel plus la prime.

Cette prime serait incluse au salaire de base. Cette garantie d'ancienneté ne serait pas versée au salaire conventionnel majoré de la prime.

A noter qu'aujourd'hui, seuls les salariés du non-alimentaire touchent une prime d'ancienneté.

Pour la coordination, il est hors de question de remettre en cause la prime d'ancienneté actuelle si le système de la garantie d'ancienneté n'est pas étendu aux salariés du secteur alimentaire.

Les négociations sur ce point reprennent en septembre.

Nos droits

L'aide juridique

En janvier 1972, l'ancienne et vénérable assistance judiciaire se transformait en aide judiciaire.

Vingt ans après, par une loi du 10 juillet 1991, la matière se modernise.

On parlera désormais d'aide juridique. Il faut néanmoins attendre le 1er janvier 92, date d'entrée en vigueur de la loi, et aussi le décret qui déterminera les conditions d'application.

En fait, comme le distingue l'article premier de la loi, l'aide juridique comprend l'aide juridictionnelle et l'aide à l'accès au droit.

L'aide juridictionnelle, c'est le nouveau vocable pour désigner l'ex-aide judiciaire. Le système antérieur est maintenu, c'est-à-dire une aide totale ou partielle pour la personne disposant de ressources insuffisantes.

A partir de l'année 1993, les plafonds de ressources seront fixés chaque année dans la loi de finances.

Ils n'ont pas été modifiés depuis mars 86. Les auxiliaires de justice : avocats, huissiers..., qui prêtent leurs concours au bénéficiaire de l'aide juridictionnelle percevront une meilleure rétribution de l'Etat.

L'aide à l'accès au droit. Il s'agit des dispositions les plus novatrices du texte. Cela concerne l'aide à la consultation et l'assistance au cours de procédures non juridictionnelles.

Un conseil départemental de l'aide juridique est créé dans chaque département.

Il s'agit d'un groupement d'intérêt public constitué notamment de l'Etat, du département, de l'ordre des avocats et des professionnels du droit. Ni les consommateurs, ni les syndicats ne sont membres de droit mais la participation est possible.

De toute façon, dans le conseil d'administration, les représentants des professions judiciaires et juridiques doivent être en nombre au moins égal à celui des représentants des autres catégories.

C'est le conseil départemental qui détermine les conditions dans lesquelles s'exercent l'aide à la consultation et l'assistance au cours de procédures non juridictionnelles.

Il sera désormais possible d'obtenir des informations, des conseils, une assistance en vue de l'établissement d'un acte juridique dans un centre gratuit d'accueil et d'information.

Selon le département, il pourra être demandé au bénéficiaire une participation aux frais de la consultation, selon un barème établi en fonction des ressources.

Smic

Depuis le 1er juillet, le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance a été revalorisé. Le taux horaire est fixé à 32,66 F.

Pour 169 heures, cela donne 5.519,54 F minimum sur le taux de l'horaire légal de 39 heures par semaine.

Attention cependant aux équivalences dans les hôtels, cafés ou restaurants.

Pour le calcul des avantages en nature (nourriture, logement) le minimum garanti est désormais fixé à 16,39 F.

Smic hôtelier

La durée du travail dans l'industrie hôtelière a fait l'objet d'un accord national le 2 mars 88. La CFDT l'a signé.

Sur la base de cet accord, le SMIC hôtelier est calculé sur 24 jours de présence par mois compte-tenu d'un repos hebdomadaire d'un jour et demi.

Il y a donc lieu de calculer la valeur de 48 repas mensuels.

Pour déterminer la valeur du SMIC hôtelier, il y a lieu de déduire la moitié des avantages en nature du montant obtenu de la rémunération.

La formule est la suivante :
 $32,66 \times 186,33 = \dots\dots\dots 6085,54$
 $16,39 \times 48 : 2 = \dots\dots\dots - 393,36$
 le SMIC hôtelier est donc 5.692,18 F

Jours fériés

Par arrêt du 7 mai 91, la chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté des pourvois patronaux formés contre des arrêts de la cour d'appel d'Aix en Provence du 8 novembre 89. Cela concernait le paiement du 11 novembre 1987 aux Nouvelles Galeries de Nice.

La direction invoquait la dénonciation d'un accord d'entreprise pour ne pas rémunérer les salariés qui n'avaient pas travaillé ces jours fériés.

A tort, répond la Cour de cassation en application de l'article L.132-8 du code du travail.

La convention collective des Nouvelles Galeries avait continué de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la CCN des grands magasins qui lui était substituée.

Ensuite, la Cour relève que la CCN dispose dans son article 3 que "les avantages supérieurs à ceux prévus par la présente convention... sont maintenus" et en déduit que l'article 20 de la convention des Nouvelles Galeries au terme duquel le 11 novembre est férié et chômé représente pour les salariés un avantage supérieur à ceux résultant tant de la loi que de la CCN des grands magasins.

Jours fériés (bis)

La CCN du commerce électronique, radio, télévision et équipement ménager dispose que les jours fériés autres que le 1er mai sont fixés dans chaque entreprise au cours du dernier trimestre pour l'année suivante.

En 90, la FNAC de Lille n'ayant toujours pas répondu au syndicat des services CFDT de Lille, celui-ci a été contraint de saisir le président du tribunal de grande instance de Lille.

Par une ordonnance définitive du 26 avril 90, qui vient seulement de nous être communiquée, le président du tribunal enregistre la déclaration de la FNAC de son engagement à respecter la CCN, et accorde 2000 F au syndicat pour les frais de procédure.

1990 : objectif atteint !

En 1989, l'ensemble des syndicats qui composent notre Fédération avaient progressé de +7,8% et nous pouvions annoncer un résultat de 153165 timbres.

En ce qui concerne l'exercice 1990, la progression a été nettement supérieure puisque nous pouvons afficher un résultat final de +13,65% soit 20890 timbres de plus par rapport à l'exercice précédent, soit un total de 174055 timbres.

Le travail de toutes les équipes

Tout d'abord, bravo et merci à toutes les équipes de militantes et de militants qui ont permis d'atteindre ce très bon résultat (nous devons nous souvenir que nous nous étions fixé comme objectif +10%). Celui-ci est avant tout le fruit d'un travail collectif de l'ensemble des équipes, d'une prise de conscience continue depuis plusieurs années de la nécessité du développement et de la syndicalisation de notre organisation.

Un mouvement en profondeur

Avec un tel résultat il ne s'agit plus d'un épiphénomène ni de quelques mouvements passagers ou provisoires

mais au contraire d'un mouvement beaucoup plus profond et important qui traverse l'ensemble des syndicats de la Fédération. Cela fait maintenant quatre années successives que la Fédération est en progression. Rappelons quelques chiffres :

1986 : 137750 timbres
1987 : 137966 timbres
1988 : 142012 timbres
1989 : 153165 timbres
1990 : 174055 timbres

Les services en deuxième position

Ainsi nous sommes maintenant la deuxième organisation de la confédération qui progresse en pourcentage (après la Fédé Justice) et la troisième en nombre de timbres (après Interco et la Santé). Plusieurs facteurs expliquent cette progression. Tout d'abord, il y a une meilleure gestion de la section, du syndicat et une généralisation des PAC et du PACS. Mais cela n'explique pas tout. Il y a surtout la volonté affichée par l'ensemble des équipes de faire du développement et de la syndicalisation des axes

prioritaires, comme il avait été rappelé au congrès de St Jean de Monts. Mais attention, il n'est pas question de relâcher les efforts en cours depuis plusieurs années. Au contraire, nous devons redoubler d'efforts, car le travail va devenir plus ardu en terme d'accueil, de structuration, de formation, d'information.

Une action dans la durée

Nous ne devons pas oublier l'objectif qu'ensemble nous nous sommes fixés pour 1996 : il s'agit de doubler nos adhérents. En terme concret cela signifie près de 300000 timbres. C'est à cette condition seulement que nous aurons une chance de peser sur les stratégies patronales et gouvernementales. Or, nous le savons, sans minimiser les bons résultats qui sont les nôtres, la situation actuelle reste encore fragile et nous savons bien que le chemin qui doit nous conduire à 1996 est tortueux et semé d'embûches.

Au lendemain du congrès de St Jean de Monts les résultats de 1990 sont bons. Il nous faut donc tenir le cap pour 1991. Aussi l'objectif de +15% pour 1991 est possible et tenable. Dans le prochain numéro nous reviendrons plus en détail sur les objectifs pour 1991. Encore une fois bravo pour les équipes mais le travail continue car nous le savons, c'est dans la durée que nous travaillons.

Orléans

Le syndicat se structure

Dans le cadre des actions de développement et de syndicalisation, une session du syndicat du Loiret a eu lieu à Orléans les 20 et 21 juin 1991.

Cette session était organisée conjointement par le GAPS (Groupe d'Action pour la Syndicalisation, Monique GROUES), la Fédération (Michel SALOMON - Robert CHABIN) et l'UIS Orléans (Dominique PORTE). Elle faisait suite à une tournée organisée par le GAPS les 8 et 9 avril.

Une prise de conscience

La session qui rassemblait une quinzaine de personnes (DS - DP - CE) représentant cinq entreprises (Carrefour Saran - Auchan Olivet - Auchan La Ruelle - Quelle - Nouvelles Galeries

Orléans) avait deux objectifs principaux :

- développement et syndicalisation,
- structuration et organisation du syndicat du Loiret.

Ces deux journées ont été particulièrement efficaces et enrichissantes pour l'ensemble des participants. Si, au début de la session, certains participants n'étaient pas convaincus ou peu convaincus de la nécessité de venir au syndicat et de le faire fonctionner, il n'en était pas de même à l'issue de la session. En effet, jusqu'à présent la quasi totalité du fonctionnement du syndicat reposait sur

une seule section (Carrefour Saran). A la longue, cette situation risquait de devenir préjudiciable pour le syndicat et le risque d'essoufflement était grand.

Le plan de travail

La session a donc permis de faire prendre conscience aux uns et aux autres de la nécessité d'avoir un syndicat qui fonctionne et qui assume des tâches précises. Cela fut l'objet de la deuxième partie de la session : la définition des tâches et leur répartition. Au bout du compte, tous les participants, toutes les sections sont partis en ayant pris un engagement : un plan de travail a été établi pour l'année en cours. Une réunion bilan est fixée pour janvier 92. Ce type de session relatif au fonctionnement et à la structuration du syndicat est à multiplier.

Retraite Supplémentaire ISICA :

**prenez votre avenir
bien en main.**

INSTITUTION DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE DES SALAIRES
DES INDUSTRIES ET DES COMMERCE AGROALIMENTAIRES
21, rue d'Artois - 75008 Paris



ISICA
LA VIE DEVANT SOI

La retraite, tout le monde en parle, et chacun y pense. Nous, nous préparons la vôtre, avec des systèmes souples de Retraite Supplémentaire. Vous avez la liberté de choisir, dans le cadre collectif de votre entreprise, votre taux de cotisation, et donc de préserver votre future qualité de vie : après tout, la retraite est une nouvelle liberté dont vous voudrez un jour profiter pleinement. Avec la Retraite Supplémentaire, vous pourrez retrouver jusqu'à 90% de votre salaire... Dans des conditions si simples, et si avantageuses, qu'elles vous surprendront. Vous savez maintenant que nous sommes à vos côtés pour que chacun ait la vie devant soi. Et plus de bien-être pour en profiter.

Prenez votre avenir bien en main :
appelez-nous au (16-1) 44.01.25.00

Sommaire

Pages 2 à 6

A travers la Fédé : Kenavo Yvon - Radiographie d'un congrès - Rentrée CFDT - Pomona Metz - l'été des OPA - Comités d'entreprise - Unité économique et sociale - SMIC - Précarité.

Page 3

La question du jour : Le projet CFDT.

Pages 7 à 9

Changer le travail : Hôtellerie-restauration - Formation professionnelle - Commerce de gros. Conditions de travail

Page 10

Juridique : Nos droits.

Page 11

Syndicalisation : 1990 : objectif atteint - Syndicat du Loiret.

Editions régionales Bretagne, Pays-de-Loire : pages spéciales entre les pages 6 et 7.