

**PRUD'HOMMES 87**  
*Des urnes  
au développement*



**SYNDICALISATION**  
*La CFDT se vend bien*

**EMPLOI**  
*Les SIVP c'est chez nous*

*En plein centre ville piétonnier  
de Nantes, une permanence  
du syndicat fort appréciée.*

# La CFDT veut réformer la loi Royer

**Les pots de vin versés aux municipalités, partis, gèrent les créations de magasins. c'est inacceptable ! L'emploi, les garanties sociales et une bonne concurrence sont en jeu.**

**N**ous avons réagi par voie de presse et dans un dossier aux ministres. Voici le communiqué :

**Une réforme de la loi Royer est possible**

La CFDT s'est prononcée pour une réforme de la loi Royer concernant les implantations de grandes surfaces lors des travaux du Conseil économique et social. Aujourd'hui, elle estime qu'il est nécessaire d'aller plus loin.

De nombreuses autorisations sont accordées, le plus souvent pour des raisons financières, quelquefois pour des raisons économiques et presque jamais sur des critères sociaux. Les critères financiers sont des « pots de vin » qui prennent des formes multiples et variées et qui seront payés en définitif par le consommateur.

C'est pourquoi la CFDT fait trois propositions :

- modifier la composition des CDUC en augmentant le nombre de consommateurs et en faisant entrer les représentants des salariés de la profession.
- Assurer la transparence des choix, notamment en supprimant le vote secret, base de toutes les pressions financières.
- Rechercher des critères objectifs d'évaluation et de classement des projets, à la fois économiques mais aussi sociaux.

C'est la condition pour assurer un véritable pluralisme commercial nécessaire à la viabilité des différentes formes et sociétés de commerce ; au développement de l'emploi dans la distribution et aux consommateurs.

Paris le 23 novembre 1987

PS. : Une note plus détaillée est disponible à la fédération.

**INFORM'action  
26, rue de Montholon  
75439 Paris Cedex 09**

**Journal mensuel de  
la Fédération des Services  
CFDT**

(Assurances, Commerce,  
Employée de maison,  
Professions judiciaires,  
VRP, Services Divers,  
Services aux entreprises  
Hôtellerie-Tourisme,  
et Chambre de Commerce,  
de Métiers)

**Abonnement 1 an : 120 F**

• **Directeur de la publication**  
Jacques Rastoul

CPPAP 510 D 73 - Imprimé à MS -  
Atelier de reprographie.

## Un service Minitel Fédéral

La Fédération a mis en place un service Minitel, vous pouvez l'appeler et communiquer avec lui. Tarif : 0,98 F la minute quelque soit la distance.

**Accès 36.15 puis FORPC**

**INFOS  
FÉDÉ SERVICES : FDS**

### Procédure :

après la 1ère page écran, faire : **SUITE**  
2ème page : **rubrique 4**  
3ème page : **rubrique 2**  
4ème page : choisir : **lire (1)**  
ou **écrire (2)**

**Pour écrire** : BAL n° 45% puis faire : **SUITE**

**Pour lire** : sélectionner :  
1 puis indiquer code : **459**  
clés : **5 292**

**RESEAU  
SYNDICALISATION :  
FDS 2**

### Mêmes procédures

Le code et la clé sont différents et ne sont communiqués qu'aux membres du réseau syndicalisation.

## Procès assurances une victoire sans appel

**O**n peut bien l'avouer, le moral n'était pas flamboyant à la veille du jugement en appel du procès assurances nationalisées-CFDT. Les récentes décisions judiciaires aux conséquences désastreuses pour le syndicalisme (licenciement pour grève, appréciation des juges sur l'opportunité d'une grève), et le contexte politique du procès - en refusant l'application de l'accord salarial 86, les « nationalisées » avaient obéi à l'injonction du gouvernement Chirac - s'employaient à ébranler nos convictions.

La condamnation des sociétés nationalisées (1) à verser avec effet rétroactif le 1 % prévu au 1/9/86, a mis fin à nos tranches (2). Le jugement conforte la position CFDT, concernant l'interprétation de la loi de 82, sur le double niveau de négociation des réels, branche et entreprise, il affirme le caractère

obligatoire de la recommandation, souligne la constance de l'usage.

Victoire donc et récompense pour l'énorme travail de reconstitution historique réalisé par les militants - les plus de 600 pièces produites ont servi à apporter la preuve de l'usage et à démontrer la force des recommandations contenues dans les accords depuis 1976 - et les différentes structures de la CFDT (syndicat parisien, fédération, confédération).

Il reste à tirer bénéfices de ce succès en le capitalisant auprès des salariés, en l'utilisant comme argumentaire de syndicalisation.

(1) sauf la SCOR qui a invoqué des difficultés économiques, des négociations ont néanmoins lieu pour l'application du jugement.

(2) : on jouait gros dans cette affaire, de l'ordre de 300 à 400 000 F en cas de condamnation aux dépens.

# Des urnes au développement

**L**e verdict des urnes est tombé dans la nuit du 9 au 10 décembre 87. L'abstention passe de 41,39 % à 54,06 % des inscrits !

Dans la section « activités diverses » où votent pour notre fédération les employées de maison, les employés d'immeubles, le gardiennage, le nettoyage, les associations, les professions judiciaires, la CFDT maintient sa 2ème position avec 26,70 des voix 0,2 % par rapport à 82), FO progresse de 1,9 % à 23,3 % la CGT reste en tête avec 30 % des voix (- 0,2 %). Dans la section « commerce », où votent en plus des Assurances, du Commerce et de la Restauration, les Banques, les Transports et l'Artisanat agro-alimentaire, la CFDT obtient 22,5 %.

CGT et CFDT baissent respectivement de 0,6 % et 0,9 % au profit de FO qui atteint 23,1 % soit + 2,6 %.

L'abstention massive dans le commerce est le phénomène le plus marquant. L'absence de tradition syndicale et l'évolution de l'emploi, plus rapide que l'implantation syndicale en sont la cause principale. La percée de FO n'est pas nouvelle au-delà de l'appui patronal dans plusieurs cas, son développement est réel. Sa force réside dans le nombre de ses implantations notamment dans le commerce de détail alimentaire. Seul la CFDT lorsqu'elle est présente avec FO est autant reconnue par les salariés et même bien placée. Par contre ce type de syndicalisme sécurisant n'aborde pas les questions de fond. La baisse d'audience du syndicalisme est réelle, mais comment en serait-il autrement puisque la majorité des établissements n'ont pas de sections syndicales, donc des effets sur ce vote. Dans la section commerce et activités diverses la CGT perd 286 670 voix, la CFDT 204 920 voix, FO 110 000.

L'institution prud'homale et le type d'organisation des isolés ne sont-ils pas aussi en question. 80 % des cas aux prud'hommes sont des licenciements abusifs sans réintégration. N'y

at-il pas danger à assimiler trop syndicalisme et prud'hommes. La CFDT est certainement la plus performante dans la défense et l'accueil des isolés, mais un syndicalisme qui n'agit que « quand ça va très mal » ou « lorsqu'il est trop tard », peut-il encourager les salariés à s'organiser ? Un paradoxe, les salariés des très petites entreprises, utilisateurs des prud'hommes ont moins voté. Les pressions patronales certes l'expliquent, mais la forme d'organisation syndicale que nous voulons proposer aux salariés des TPE, autant que leur défense, est plus que jamais à l'ordre du jour.

Ce vote nous conforte dans notre priorité syndicalisation, pour développer nos implantations syndicales.

Notre opération développement « prises de contact » avec les salariés dans plus de 30 syndicats va dans le bon sens. Elle a déjà permis la création de nouvelles sections syndicales. Pour l'année 87 le nombre de nos adhérents semble stabilisé, voire en légère augmentation ; c'est la première fois depuis 5 ans !

Des syndicats de plus en plus nombreux augmentent leurs adhérents. C'est l'ensemble du tissu militant CFDT qui se met au travail pour informer, communiquer, être à l'écoute des salariés pour être présents dans les entreprises et entrer en contact avec les autres là où nous ne sommes pas encore. Pour défendre et proposer de

## Bons scores et progressions

La « CFDT Commerce » arrive en tête en Alsace, Bretagne sauf dans les Côtes du Nord où elle est quand même deuxième, elle est aussi première dans cinq autres départements : Doubs, Lozère, Loire Atlantique, Maine et Loire, Vendée. Dans 31 départements la CFDT activités diverses est en première position.

### De belles progressions

Sur l'ensemble du Finistère, pour le commerce + 3,2 % à 40,8 %, accentuant l'écart avec FO et la CGT ; en Vendée + 6,3 % à 40,58 % toujours dans la section commerce ; dans les Hautes-Alpes + 4,6 % à 28,5 % ; le Maine-et-Loire + 1,9 % à 36,36 %, l'Ain + 1 % à 22,84 % par exemple.

**De « bonnes résistances »** ou de légers progrès.

A Nice, Perpignan, Paris, dans l'Isère etc ... Sur la Région Ile de France nous gardons la 2ème place dans la section Commerce à Paris et dans les Hauts de Seine. Le meilleur score de la banlieue : les Yvelines (20,38 % ..... 0,4 %). La Seine St. Denis (16,27 % - 1,7 M%), le Val de Marne (17,1 % + 0,1 % !) l'Essonne (18,4 % - 3,5 %). Le Val d'Oise (18,45 % - 0,05 %). mais dans cette région qui rassemble le quart des votants le phénomène le plus inquiétant est le score UFT - CSL qui à elles deux font 14 % des voix dans la section commerce, concentrant 67 % des voix qu'elles recueillent dans la France entière.

s'organiser non pas seulement au noyau dur des salariés qui ont les meilleures conditions de travail et les meilleurs salaires mais aussi à ceux qui travaillent à temps partiel, aux précaires de toutes catégories. Nous savons que ce n'est pas facile et que cela met du temps le sillon est long à creuser. Il est d'autant plus nécessaire que nous rassemblions nos forces, pour poursuivre nos efforts de développement.



# Le syndicat de l'Isère de nouveau en congrès ! ...

Un cadre remarquablement bien choisi, une préparation très soignée, un potentiel de sections assez important voilà les ingrédients de qualité dont disposait le syndicat de l'Isère pour faire de son Congrès, mais cette fois-ci le sien, une réussite.

**T**out d'abord le cadre. Travailler dans un décor qui vous fait penser aux vacances, relève plus de la détente que de la contrainte. A Crolles tout y était, la montagne, la nature dans ses tonalités automnales, le soleil et même une cascade derrière la maison. De quoi rêver et surtout de quoi aborder dans les meilleures conditions un menu très corsé préparé avec soins par l'équipe responsable sortante.

## Trois priorités services

Après un rapport financier assez bien discuté dans l'ensemble, ce qui est rare, car bien souvent on se passionne peu pour ce genre de débat, le rapport d'orientation. Trois thèmes furent abordés en commissions à partir de textes courts, clairs et émaillés de questions :

- les précarités c'est bien notre affaire
- les salaires et les qualifications
- agir dans l'entreprise est indispensable

Trois problèmes qui font bien partie de nos priorités dans les services, où il y a nécessité de débattre à partir des réalités concrètes. Sur ces trois questions le débat a été lancé. Comme dans tout travail de commission, il a manqué du temps. Mais les prochains conseils syndicaux en assureront le suivi.

## Un plan performance

L'après-midi fut consacré en grand partie au fonctionnement du syndicat et à son amélioration.

De la mise ne place d'un temps partiel permanent au fichier des adhérents, en passant par la formation, les timbres, le collectage et le PAC, la discussion ne manqua pas d'animation et les décisions furent prises avec beaucoup de détermination.

A la fin de cette journée la nouvelle

équipe sort renforcée, mandatée sur des questions importantes, dont celles du développement et de la participation à la vie du syndicat des 45 sections que comportent le syndicat. Le seul point noir de cette journée, fut l'absence d'un grand nombre de ces sections, mais la trentaine de personnes présentes à la fin de cette journée était dans l'ensemble bien déterminée à faire du développement et de la participation à la vie du syndicat, les axes de travail prioritaires pour les mois à venir.

Premier objectif : mise ne place de collectifs commerce-services dans plusieurs unions locales dont Bourgoin et Vienne.

Deuxième objectif : le collectage des timbres, l'application de la charte financière et la cotisation de certains délégués (avec un peu plus de rigueur de la part de la majorité des responsables de sections, le syndicat pourrait passer à plus de quatre mille timbres).

Troisième objectif : l'émergence de militants et surtout de militantes, il y en a peu aujourd'hui dans l'équipe d'animation du syndicat.

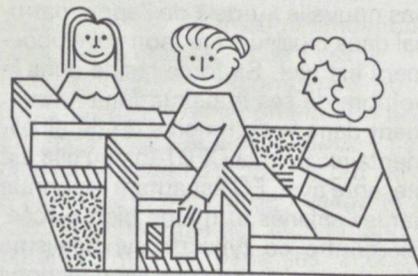
Comme on peut le voir un programme chargé, mais l'équipe actuelle a le punch nécessaire pour faire aboutir ces objectifs.

## Carrefour, le participatif ou l'autoritarisme

Nouvelle attitude de la direction ou inquiétude de celle-ci devant des nouvelles sections CFDT... ? En tout cas des pratiques un peu dépassées à Carrefour refont surfaces à Montesson, Portet-sur-Garonne, les Ulys, Belle-Epine...

Des sanctions pleuvent au Carrefour Montesson pour le non respect des horaires, pour avoir fermé sa caisse à l'heure, sur les pauses « pipi », pressions pour que le personnel ne prenne que trois semaines de congés d'été...

Elimination des réunions de cadres d'un des nôtres appartenant à la CFDT. Les cadres sont remis au pas, dans une lettre que leur adresse la direction des magasins, on lit : « il n'est pas concevable qu'un cadre dirigeant puisse détenir des intérêts personnels conséquents dans une affaire en conflit d'intérêts réels ou virtuels avec Carrefour... S'il n'est naturellement pas question de jeter un regard inquisiteur sur les actes relevant de la vie privée, il n'en demeure pas moins que la dis-



simulation d'une situation pouvant causer problème constitue une **faute grave** qui détruit la confiance sur laquelle est fondée la délégation de pouvoirs ».

Bonjour l'autonomie de l'encadrement !

Devant tous ces abus, la CFDT attaque en justice la direction à Montesson, à Belle-Epine, sur le respect de la fermeture à 20 heures du samedi, aux Ulys sur les entraves syndicales portées contre la nouvelle section CFDT.

# AS ECO ouvert 24 H sur 24 H La CFDT dit non !

**U**n seul magasin était ouvert 24 h, celui de Paris au quartier de l'horloge où la CFDT est présente. Cette fois, alors que la société se casse la figure et refuse de réunir le CCE, la direction décrète d'ouvrir d'autres AS ECO jour et nuit. Un coup de pub pour

cachez les difficultés de la société : Intermarché et Leclerc se hâtent pour son rachat. « L'AS de l'Eco » nomie a disparu. La Fédération a réagi aussitôt contre cette décision et elle a attaqué en justice la direction pour les entraves au fonctionnement du CCE, exigeant une expertise.

## Nettoyage

### Un dossier pratique pour les adhérents

Le conseil de branche nettoyage vient de terminer un travail demandé depuis longtemps par l'ensemble des militants du nettoyage : avoir des moyens matériels pour aider les nouveaux adhérents, les jeunes militants à affronter les problèmes quotidiens que rencontrent normalement tout syndicaliste, mais avec les spécificités du nettoyage.

Le dossier pratique du « nettoyage » pour aider les adhérents à mieux cerner la profession, convention collective, classifications, etc...

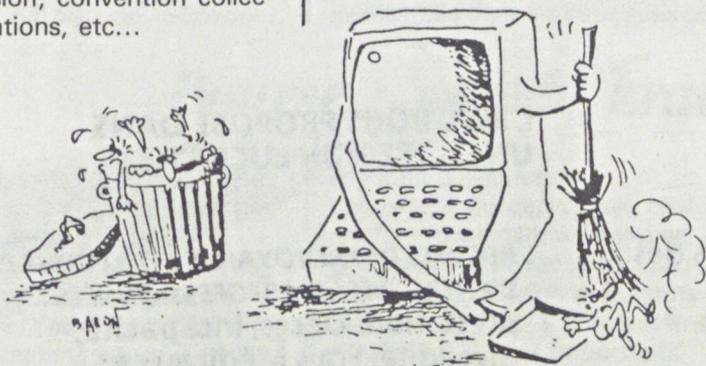
#### Des fiches techniques :

– Problème de CE, de passations de marché, etc...

Une fiche technique pour chaque chose importante.

C'est le « mode d'emploi » du militant confronté à des problèmes précis.

Si vous désirez vous procurer ce dossier nettoyage, commandez-le à la fédération des services au prix de : 15 F.



## Dimanches Accord sur le Morbihan

Les syndicats Services de Vannes et de Lorient ont négocié un accord avec les chambres patronales locales pour les magasins d'habillement, de textile, de la chaussure, de matériel électrique, radio-électrique et électroménager sur les ouvertures du dimanche. Dorénavant, les commerces concernés n'employant pas de salariés ne pourront ouvrir que jusqu'à 13 h. L'ouverture au-delà de 13 h n'est pré-

vue, que dans le cadre des 3 dimanches annuels, à l'occasion de manifestations commerciales pour les commerces employant ou non des salariés.

Cet accord intéresse les établissements ou parties d'établissements où sont mis en vente les produits cités plus haut.

Il a été signé le 19.10.87 par la CFDT, la CFTC et la CGC.

#### Communiqué de presse

**AS ECO ouvre plusieurs de ses magasins la nuit, 24 h sur 24 h la CFDT dit non.**

La CFDT condamne la décision prise par cette société d'ouvrir plusieurs de ses magasins la nuit.

Cette pratique était limitée au magasin du quartier de l'horloge à Paris, dans un contexte particulier sans qu'elle ait reçue l'accord des organisations syndicales.

Alors que cette société connaît des difficultés économiques financières, l'ouverture d'autres magasins la nuit ne peut qu'aggraver sa situation économique.

L'ouverture de magasins la nuit ne correspond à aucun besoin social tant du côté de la clientèle que du personnel surtout en province et en banlieue.

Le personnel des hypermarchés doit déjà faire face à des conditions de vue difficiles par les horaires actuels de la profession, sans qu'il faille rajouter d'autres nuisances supplémentaires.

De plus, ces ouvertures de nuit sont de nature à perturber la concurrence commerciale qui se traduit déjà par l'anarchie des horaires d'ouvertures.

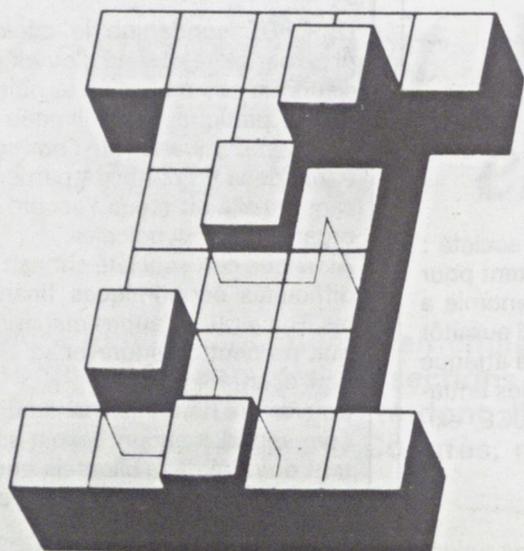
Paris, le 19 novembre 1987.

## FNAC-Sport 4 débrayages, 120 salariés repris sur 180

Les magasins FNAC sport sont rachetés par « GO Sport » du groupe Genty Cathiard. Malgré l'absence de section, les salariés s'adressent à la CFDT, ils débrayent 4 matinées de suite à Paris. Deux journées non-stop (jour et nuit) de négociations débouchent sur un plan social correct, signé par la CFDT et la CGT.

Sur les 180 salariés, 120 seront repris, 60 par la FNAC, les autres bénéficient de leurs garanties sociales pendant 2 ans. Suite à l'accord, le racheteur doit ne pas effectuer de licenciements. La FNAC s'engage sur une priorité d'embauche de 24 mois en cas de licenciement économique.

En contre partie de l'abandon du statut FNAC, les salariés repris par GO Sport toucheront de la FNAC, une indemnité forfaitaire de 10 000 F pour les temps complets, et 5000 F pour les temps partiels.



# INPC

## INSTITUTION NATIONALE DE PREVOYANCE COLLECTIVE

- ▶ INSTITUTIONS DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE
- ▶ SECTEUR ENTREPRISES DE LA CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE

### UN GROUPE DE PREVOYANCE AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIES

#### L'INPC PRIVILEGIE :

- . L'adaptation aux besoins réels des salariés.
- . La sécurité des opérations.
- . La transparence des coûts et des résultats.
- . Le dialogue avec l'ensemble des organisations professionnelles et organisations des salariés.

#### L'INPC VOUS PROPOSE DANS UN CADRE NON LUCRATIF :

- . REGIMES DE PREVOYANCE COLLECTIVE D'ENTREPRISES OU PROFESSIONNELS : prestations Décès, Incapacité, Invalidité, Frais Médicaux et Chirurgicaux.
- . EPARGNE COLLECTIVE D'ENTREPRISE : systèmes d'Epargne Collective, Plans d'Epargne, Intéressement, Participation.

I . N . P . C .

(Institution Nationale de Prévoyance Collective)

280, Boulevard Saint Germain  
75007 PARIS

Tél.: 45.49.08.50

**CHAMBRES DES METIERS**

## **Grève et réintégration**

8 jours de grève pour la réintégration d'un salarié au Centre Interdépartemental de Formation d'Apprentis et de Perfectionnement Artisanal de Pantin (90 enseignants, 3 200 apprentis). Il aura fallu une levée de boucliers unanime de la part des enseignants de ce centre, pour contraindre la direction à lever la sanction infligée à un professeur de technique en prothèse dentaire.

Celui-ci s'était trouvé licencié sans préavis ni indemnité, pour avoir demandé à ses élèves, de consacrer une 1/2 journée de cours à l'achat du matériel qui leur faisait défaut en travaux pratiques. La direction a considéré qu'une telle décision, devait passer par le conseiller d'éducation. Faute de quoi, elle réprimait et, déclenchait un mouvement de protestation rassemblant 90 % du personnel et les

organisations syndicales CFDT - CFTC - CGC - FEN. Le mouvement s'est soldé par un protocole commuant le licenciement en simple avertissement, et prévoyant l'ouverture de négociation sur un projet d'établissement applicable à la rentrée 88/89. L'accord garantit l'indemnisation à 50 % des jours de grève.

**FAF PROFESSIONS LIBÉRALES**

## **Un faux départ ?**

L'accord signé par la CFDT, les autres syndicats et les représentants patronaux de l'UNAPL (Union Nationale des Associations de Professions Libérales) tarde à produire ses effets. Une seule profession, architectes, adhérente au fonds, c'est peu sur la soixantaine affiliée à l'UNPAL. Un effort est nécessaire de la part des équipes de négociations CFDT, pour amener en commission paritaire un débat relatif à l'adhésion au FAF.

L'agrément au titre de la formation en alternance et du plan de formation,

ouvre de larges possibilités d'utilisation pour des sociétés qui n'avaient pas, jusqu'alors d'obligation à financement. Il engage fortement les partenaires sociaux à négocier des dispositions au sein des conventions collectives, rendant obligatoire le versement de 0,3 % minimum (2) au fonds d'assurance formation. Plusieurs secteurs de la fédération sont concernés par le FAFPL. notaires, avocats, huissiers, experts-comptables, agents d'assurances, autant de branches où la CFDT est représentée dans les structures profes-

sionnelles. Il est primordial d'intervenir auprès des différentes chambres patronales, pour amener les discussions sur la formation et rappeler l'intérêt apporté par la mutualisation des sommes recueillies par le FAF, pour les petites sociétés et leurs salariés.

(2) : taux pour les entreprises de moins de 10 salariés, au-delà c'est la contribution légale de 1,30 % qui peut être versée en partie ou totalité, avec un plancher à 0,50 %.

## **Bourse ; pas de krach social**

La réforme de la Bourse suscite des inquiétudes parmi le personnel et les organisations syndicales.

Le remplacement de la chambre syndicale des agents de change par une société dont la mission sera d'assurer la gestion du marché boursier et non plus la représentation des charges des agents de change au plan social, fait craindre la remise en cause des con-

ventions collectives.

L'ouverture du capital des charges à des finances externes (banques, assurances) peut-être l'occasion, sous couvert d'harmonisation des statuts (déjà certains patrons s'y emploient) de réduire des acquis importants.

La CFDT, réclame avant l'ouverture de négociations, le maintien d'une structure représentative des agents de change. Elle accepte de discuter sur un chapitre particulièrement sensible du statut, la participation aux bénéfices, à la condition de revoir le niveau des minima salariaux et la redéfinition des classifications, ainsi que l'extension de la convention collective à l'ensemble du personnel des charges.

### **Chambres de métiers Négociations salariales**

La CFDT refuse l'augmentation programmée au 1/1/88 par le Ministère : 0,5 % pour 1988, rien pour solder 87. Une pétition est lancée dans les chambres de métiers pour la reprise des négociations sur la base des propositions CFDT : 1 000 F à titre de rattrapage 87. 3 % pour 88.



# Loi sur l'apprentissage

## L'ESSENTIEL :

Les conditions préalables à la conclusion d'un contrat d'apprentissage sont assouplies : plus besoin « d'avis circonstancié d'orientation » pour l'apprenti, et procédure d'agrément allégée et accélérée par l'employeur ;

Sa finalité est élargie : le champ de l'apprentissage est ouvert à la préparation de tous les diplômes de l'enseignement technologique et des titres homologués ;

Sa durée est diversifiée : plus de « durée-type » de 2 ans ; pour permettre une meilleure adaptation aux professions et aux différents niveaux de qualification préparés, la durée d'un contrat d'apprentissage peut désormais varier de un à trois ans ;

La possibilité est admise de conclure plusieurs contrats successifs ;

L'horaire minimum de formation générale en CFA est renforcé :

il est relevé de 360 à 400 heures ;

La possibilité est désormais ouverte à certaines entreprises de dispenser elles-mêmes une partie des enseignements, dès lors qu'elles en ont les moyens humains et matériels (souci de favoriser le développement de l'apprentissage dans les entreprises de grande taille) ;

Les principes directeurs régissant jusqu'alors la rémunération de l'apprenti, à savoir : fixation par rapport au SMIC, détermination d'un taux de rémunération par semestre et variations en fonctions de l'âge, sont maintenus (les nouveaux barèmes tiendront compte de l'élévation à 25 ans - depuis juillet 1986 - de la limite d'entrée en apprentissage) ;

La prise en charge par l'Etat de la part patronale des cotisations de Sécurité sociale dues pour les apprentis employés dans les entreprises de plus de 10 salariés est pérennisée.

## Savez-vous que ?

**20 h de délégation au représentant syndical au CCE :**

En règle générale le représentant syndical au CCE n'a pas d'heure en plus puisqu'il détient déjà 20 h au titre d'élu au CE ou de représentant syndical au CE.

**Toutefois une réponse ministérielle précise que :**

Lorsqu'une entreprise à établissements multiples dont aucun ne compte plus de 500 personnes, mais dont l'effectif global dépasse le seuil, le représentant syndical au CCE bénéficie du crédit légal de 20 h.

\*Lettre ministérielle du travail n° 559 du 5 décembre 1974, à la RPDS. Cela intéresse un nombre important de nos sociétés à petits établissements.

**Pour lire la CFDT  
dans le texte :  
Syndicalisme-Hebdo**

**48 numéros : 253 F**

Bulletin d'abonnement

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Ci-joint chèque de 253 F à l'ordre de CFDT-Presse.

4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

Si tu es à la CFDT, ta fédération : .....



Décembre 87

## EDITO

### EMPLOI: DU PAIN SUR LA PLANCHE

Un emploi apparemment stable (chiffres P. 5), une croissance confortable, en assurance-vie surtout (résultats 86 p. 6), l'Assurance semble traverser la crise en toute quiétude.

Pourtant ces derniers mois, en regardant uniquement le paramètre des effectifs, des informations nous donnent une image moins paisible de la profession. Sous la pression conjuguée de la concurrence, des prises de participation via 92, des progrès informatiques, les sociétés dessinent des stratégies multiformes. Si toutes n'affectent pas l'emploi, toutes contribuent à s'interroger sur son évolution.

On en citera quelques-unes.

- Le rapprochement de la Strasbourgeoise avec le Groupe des Mutuelles Alsaciennes et Rhin et Moselle, dans le but de tirer le meilleur parti des points forts de chacune des sociétés et, de se positionner favorablement sur le marché unique.

- La réorganisation pour raisons d'allègements des charges des centres régionaux du GPA (de 11 à 4), et les difficultés de reclassement du personnel (à Nancy par ex.)

- La structuration des compagnies du groupe AXA selon les systèmes de distribution des produits (courtage, agence, vente par correspondance).

- La régionalisation de la MACIF en 11 entités autonomes pour coller aux besoins des sociétaires.

- La commercialisation par des grandes surfaces de produits d'assurance (ex. du Printemps de Tours avec Contingency).

Ces données et celles qui suivent ne sont pas réunies, pour la construction d'un scénario catastrophe à usage professionnel.

Notre propos n'est pas d'affoler mais d'apprécier les choses à leur juste mesure.

Aussi ne pas faire des quelques exemples précédents une généralité, ne pas non plus voiler les clignotants qu'ils constituent sur le front de l'emploi, et mettre à profit leur apparition pour ordonner une réflexion sur l'évolution de la profession.

Tout le sens du travail entrepris en 86 avec le concours de plusieurs sections, mais suspendu depuis quelques mois et, que la fédération souhaite réactiver, pour plusieurs raisons :

- Celles directement liées aux disparitions d'emplois, nécessitent de dresser un bilan et, d'élaborer des solutions de recours en cas de licenciements ou de mutations. Une action à chaud en quelque sorte.

- Celles motivées à partir d'une conception prospective de l'emploi.

On ne pourra prétendre à la maîtrise de son évolution, sans mesurer les changements intervenus dans les métiers de l'Assurance, sans réfléchir à la formation nécessaire à l'adaptation des salariés aux nouvelles données, sans situer l'impact des technologies sur les conditions de travail et les qualifications, sans définir notre conception des politiques commerciales et des produits.

C'est pourquoi, la fédération convoquera rapidement des groupes de travail sur les thèmes suivants :

- évolution du travail et qualification
- formation
- les produits et leur rémunération.

Bulletin aux adhérent(e)s. Supplément à Inform'Action n° 133.  
Imprimé au siège 26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09  
Directeur de la publication Jacques Rastoul CPPAP 510 D 73

CFDT

## DANS LES ENTREPRISES

FRANCE :

L'administration a donné son accord sur le contrat FNE et le congé conversion sollicité par la direction de l'entreprise.

Le dossier est passé, malgré les votes défavorables de la CFDT, FO, CGT, en commission permanente du conseil supérieur de l'emploi. Le ministère a considéré que le maximum de concessions en matière de réduction du temps de travail avait été faites, et que la situation économique de l'entreprise justifiait la diminution d'effectifs (102 personnes).

La CFDT déplore, que l'entreprise ait négligé ses multiples mises en garde concernant la relance commerciale, le manque de produits nouveaux. La section regrette aussi le peu d'attention portée à ses propositions pour diminuer le sureffectif (1).

L'entreprise fait de la réduction des frais généraux un objectif en soi, sans se préoccuper du seul terrain défavorable de la société, la diminution du nombre de police d'assurances c'est une fausse solution.

D'autre part, la FRANCE a les moyens de financer des mesures internes sans recourir aux fonds publics (son chiffre d'affaires progresse en moyenne de 8,5 %/an).

L'autorisation de l'administration crée ainsi un précédent dont on peut craindre, qu'il ne fasse des émules dans la profession.

(1) : extrait d'un tract reprenant les propositions faites par la CFDT.

"Oui, la CFDT qui est majoritaire dans l'entreprise, a toujours été favorable à une négociation pour conclure un accord permettant :

- Une Réduction du Temps de Travail programmée dans le temps et significative compte-tenu des gains continus de productivité : 38 heures immédiatement - 37 heures dans un an avec maintien des jours de congés, ponts et bons existants et maintien du salaire.

- Une incitation au Temps Partiel avec bonification attachée à chaque formule (4/5e - 3/5e - mi temps - congé parental).

- La mise en disponibilité, payées par l'entreprise, des personnes de plus de 55 ans qui souhaitent cesser de travailler, leur indemnité de départ étant déterminée selon le même mode de calcul, alors que le F.N.E. conduit à des disparités scandaleuses (de 30 000 francs à plus de 600 000 francs).

Le Groupe FRANCE a les capacités financières pour supporter ces charges sans avoir à faire appel à la Collectivité Nationale. Le F.N.E. est financé pour les 3/4 par des fonds publics c'est à dire nos impôts."

MAAF :

Le traitement informatique direct et la réorganisation des fonctions administratives créent, d'après la direction de la mutuelle, un sureffectif de 350 salariés au siège et dans les centres de règlements."

Alors que la Direction appelle le personnel à jouer le jeu de l'adaptabilité et de la mobilité, elle se refuse à communiquer aux organisations syndicales, dont la CFDT, les informations motivant ses décisions. L'inspection du travail a rappelé l'entreprise à ses obligations.

G.F.A. :

La société en est à sa troisième vague de licenciements. En trois ans, elle a perdu 300 personnes.

85, le GFA restructure des établissements à Paris et en province (Le Havre - Toulouse - Nice - Nantes), une centaine de départs - négociés ou licenciements.

86, la direction décrète que le sauvetage de l'entreprise se fera en dégraissant de 25 % , la masse salariale. Résultat : 97 départs (licenciements - démissions) essentiellement sur Paris.

87, arrivée d'une nouvelle direction et d'autres suppressions d'emplois sont programmées. Elles toucheront cette fois les établissements de Beziers (30 salariés) et, de Bordeaux (40 salariés), et de façon plus minime Paris.

A chaque fois la CFDT a tenté de limiter la casse, en proposant des mesures sociales : réduction du temps de travail, temps partiel, aides à la reconversion, plan de formation, amélioration des conditions de départ.

Combat difficile quand on saura, le refus de FO (majoritaire) de faire appel à un expert comptable, alors que les résultats 84 n'ont pas été approuvés par les commissaires aux comptes.

Combat difficile quand on apprendra le montant des frais généraux : autour de 30 % des primes, l'absence d'investissements informatiques, l'inadaptation des tarifs et des produits, la fantaisie commandant à l'implantation

de certains établissements, les pertes d'exploitations sur le portefeuille maritime (secteur important au G.F.A.), l'incompétence de la direction et d'une bonne partie de l'encadrement.

Combat difficile, enfin, car les salariés ont peu soutenu les initiatives de la CFDT, certaines personnes manifestant contre le souci d'aménager le plan social exprimé par les délégués et demandant la clôture rapide des discussions, pour leur permettre de toucher leurs indemnités de départ (40 000 F + indemnités convention collective).

#### UAP LYON :

La cessation d'activités du service transports de l'établissement au 1/4/88, menace 12 emplois.

La CFDT intervient auprès de la direction générale, pour souligner le caractère néfaste de cette décision sur le plan commercial.

La direction s'est engagée à :

- ce qu'il n'y ait aucun licenciement
- étudier très rapidement le reclassement du personnel.

#### AXA :

Dans le cadre de la restructuration du groupe la CFDT établit un contre projet de mobilité fonctionnelle et géographique.

#### SCHEMA DE CONTRE PROJET

#### DISPOSITIF D'ADAPTATION A LA DISPERSION GEOGRAPHIQUE DES SITES AXA AINSI QU'A LA MOBILITE FONCTIONNELLE

#### Conditions préalables :

Compte-tenu des étapes de la restructuration AXA qui implique, à l'heure actuelle, plusieurs inconnues quant à l'avenir dans certains secteurs, cet "accord" ne peut-être que temporaire.

Il devra être renégocié au fur et à mesure des décisions qui seront prises quant à cette restructuration.

Il n'y aura pas à l'initiative de l'employeur de licenciement individuel ou collectif du personnel concerné par la restructuration. Sont ainsi pris en compte les mouvements de types :

- Paris                    Belbeuf
- Paris                    Marly
- Belbeuf                Marly
- Savonnières        Paris, Marly et Belbeuf

#### Préambule :

Pour des raisons liées à une conjoncture particulière, la mobilité fonctionnelle et géographique fait partie de nouveaux principes que les Entreprises s'efforcent actuellement de mettre en oeuvre.

Toutefois, cette mobilité ne correspond pas nécessairement à la volonté de la majorité des salariés, lesquels souhaitent travailler dans le contexte de leur environnement habituel, familial et social, comme dans celui de leur formation, de leurs goûts et de leurs aptitudes.

C'est pourquoi il ne doit être fait appel à la mobilité qu'en dernier recours et elle doit s'appuyer sur leur volonté librement consentie.

#### LE PRESENT DISPOSITIF A DONC POUR OBJET DE DEFINIR :

##### - les conditions de la mobilité

- les mesures qui puissent la rendre la plus acceptable comme les protections contre son usage inconsidéré

#### 1) Règle :

Il ne sera pas fait mention d'une clause de mobilité obligatoire dans tout document remis à la signature d'un salarié ou du futur salarié.

#### 2) Champ d'application de la mobilité fonctionnelle pure au sein du même site :

**A1** - En cas de suppression de poste de travail, la mobilité doit se faire avant tout dans le service et, ensuite, dans le site, avec la garantie que sera assuré un poste de qualification égale avec la formation nécessaire.

Ceci implique que des propositions écrites soient remises à l'intéressé et afin de permettre un réel choix, celles-ci doivent comporter les possibilités de mobilité fonctionnelle dans le service ou dans le site y compris des postes en création dans un futur connu.

**A2** - Si la personne dont le poste est supprimé postule pour un emploi vacant dans le service et/ou dans le site, un éventuel refus hiérarchique devra être dûment motivé par écrit à l'intéressé(e).

**A3** - Si pas de suppression de poste, la mobilité fonctionnelle est basée sur le volontariat.

### 3) Champ d'application de la mobilité géographique :

Les mesures qui suivent sont applicables à toute personne choisissant avec l'accord de la Direction d'AXA de travailler dans un autre site que celui où elle se trouve. Il est évident que ces dispositions s'adapteront au personnel dont le contrat de travail prévoit ou non une clause de mobilité.

**B1** - Le système de la bourse des emplois sera amélioré de telle sorte que :

- dans chaque site une personne nommément désignée soit en mesure de fournir toutes les précisions requises sur le poste offert.
- la bourse de l'emploi AXA ne se limite pas aux postes créés ou vacants mais propose des postes en création dans un futur connu.

**B2** - Toute proposition de nouvelle affectation sera présentée par écrit et comprendra en préliminaire l'engagement de conserver son niveau de qualification, classification et de salaire en vigueur à l'intéressé pour le cas où celui-ci déclinerait finalement la proposition. Le refus n'entravera pas l'évolution de carrière de l'intéressé.

**B3** - Les précisions suivantes seront apportées ensuite :

- Lieu proposé du nouveau poste
- Définition du poste avec titre et qualification attachée à ce poste selon les conventions collectives et accords d'Entreprise en vigueur ainsi que toutes les dispositions sociales, salariales, et évolution de carrière se rattachant à ce poste
- Définition des principales responsabilités de celui-ci
- L'éventuel classement dans une grille de fourchette du poste
- La rémunération de départ, la prime d'ancienneté s'y ajoutant
- La date d'entrée respectant, en cas d'enfant d'âge scolaire, la période de rentrée des classes
- La durée de la période d'adaptation, celle-ci ne pouvant être inférieure à 1 an
- La garantie de réintégration dans le poste d'origine ou un poste équivalent si l'intéressé en exprime la volonté durant cette période
- La mention du délai imparti pour faire connaître sa réponse après réception de la proposition, lequel ne pourra être inférieur à 1 mois.

### CAMP (Comité Assureurs Maritimes de Paris) :

Suite à un article paru dans l'ARGUS, la section de cet organisme professionnel obtient la convocation d'un comité d'entreprise extraordinaire, à l'issue duquel la CFDT peut annoncer en réunion du personnel :

"Après l'audit opéré dans l'ensemble des organismes professionnels maritimes (syndicat des Sociétés d'Assurances Françaises Maritimes et de Transports, Comité Central des Assureurs Maritimes, Association Française de l'Assurance Transports), il ne devrait subsister, à l'avenir, c'est à dire 18 à 24 mois, que deux grands organismes :

- le syndicat, organe de représentation, chargé d'étudier les questions économiques, commerciales, administratives et financières intéressant l'assurance maritime et transports

- un organisme unique de prestation de services regroupant sous la forme d'un G.I.E., l'A.F.A.T., le comité central et tous les comités locaux de Paris, Marseille, Le Havre, Bordeaux, Nantes, Lyon pour répondre aux objectifs de compétence, d'efficacité (racourcir délais de traitement des sinistres), de réduction des coûts (par développement de l'informatique). Aucun plan de licenciement ou de départ en retraite anticipée n'est envisagée, des actions de formation et de reconversion (traitement de texte, cours de langue anglaise...), seront réalisées pour pallier à la suppression de certains emplois par l'informatique et la mise en commun des moyens des anciens organismes.

Le comité d'entreprise sera tenu régulièrement informé des étapes de la réorganisation".



**MGF :**

Les organisations syndicales viennent de constituer un comité de surveillance contre les licenciements individuels.

L'inter-syndicale CFDT - FO - CGT -CFTC craint que la baisse d'effectif - 500 à l'horizon 92, programmée par les patrons, se réalise à partir de licenciements individuels. De plus en plus de départs sont "organisés" sous des prétextes disciplinaires.

Le comité composé de deux représentants par syndicats, a pour mission de :

- mettre en commun les compétences de chacune des Organisations Syndicales dans la défense des cas individuels

- collecter, puis redistribuer avec l'accord de l'intéressé toute information sur le contenu et les circonstances du dossier de licenciement, mais également les méthodes utilisées pour constituer le dossier.

- Eventuellement, créer un fonds pour assurer la prise en charge financière des dossiers juridiques.

**GAN :**

La CFDT s'est abstenue sur la restructuration financière et juridique du GAN laquelle rattache le GAN-CAPI au GAN SA et non au GAN-VIE.

Des problèmes de statuts peuvent en découler. La CFDT réclame le statut unique et la mise en place d'un projet d'entreprise.

Le GANIA réorganise ses bureaux centraux sur le schéma du GAN-VIE.

18 bureaux seront rassemblés en délégations régionales. Au prime abord l'impact de ces réorganisations se fera sentir sur la composition du C.E.



**EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL SALARIE DEPUIS 1960**

(Source : déclarations chômage)

Année (1)	1960	1967	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Effectif	55.980	85.900	119.900	121.400	123.000	123.200	122.700	122.600



## LES COMPTES GLOBAUX DE 1986

Le chiffre d'affaires des sociétés d'assurances agréées sur le marché français a atteint 258,9 milliards de francs en 1986, en croissance de 12,1 % par rapport à 1985. A l'intérieur de ce taux moyen, des écarts importants existent entre les différentes sociétés :

### Les prestations

La charge des prestations a représenté 94,3 % des encaissements.

En assurance de Dommages, les prestations correspondent à 80,5 % du chiffre d'affaires et à 117,6 % en assurance Vie et Capitalisation.

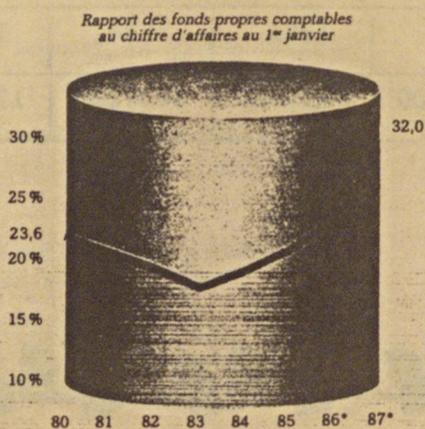
### Les frais généraux

Rapportés aux encaissements, les frais généraux, y compris les commissions versées aux agents et courtiers d'assurance, ont représenté 24,8 % en 1986, contre 25,5 % en 1985 et 26,6 % en 1984.

### Les revenus financiers

Les revenus financiers constituent une part importante des recettes d'exploitation. Ils ont permis de compenser partiellement ou totalement les déséquilibres techniques enregistrés dans certains branches Dommages et sont équivalents à 1/5<sup>e</sup> des encaissements comme en 1985. En Vie, ils sont l'une des composantes essentielles des produits.

*Sociétés de Dommages*  
Marge brute comptable de solvabilité



Sources : Direction des Assurances.  
\* Estimations FFSA.

Rapport des fonds propres comptables au chiffre d'affaires au 1<sup>er</sup> janvier

### Les soldes d'exploitation

Les résultats d'exploitation en 1986 ont été déficitaires de 0,8 milliard de francs en Vie et Capitalisation et bénéficiaires de 3 milliards de francs en assurance Dommages.

### Les résultats aux bilans

Les résultats globaux qui apparaissent aux bilans sont la somme des résultats d'exploitation et des plus-values sur cessions d'actifs.

Des écarts importants apparaissent selon les sociétés en fonction de leur politique de placements et de gestion d'actifs. D'une manière générale, les sociétés qui ont investi dans l'immobilier et en actions dégagent davantage de plus-values en réalisant leurs actifs, celles qui ont privilégié les placements en obligations réalisent plus de produits financiers.

En 1986, du fait de la hausse des valeurs boursières, certaines sociétés ont pu réaliser des plus-values sur l'ensemble de leurs actifs. Cela explique, pour l'essentiel, l'amélioration des résultats aux bilans par rapport à 1985.

En Vie et Capitalisation, pour un chiffre d'affaires de 96,1 milliards de francs, les résultats des sociétés d'assurances en 1986 ont représenté 5,7 milliards de francs contre 4,8 milliards de francs en 1985.

En Dommages, pour un chiffre d'affaires de 162,8 milliards de francs, les résultats se sont élevés à 8,1 milliards de francs contre 6,1 milliards de francs en 1985 et ont permis une amélioration de la marge de solvabilité des sociétés.

NEGOCIATIONS REGIMERAMA

Les négociations ont abouti à une augmentation de la prime de 900 F à 1 236 F/ personne assurée en 88.

Les fonds sociaux CREPPSA et IRCASA interviennent à hauteur de 54 % en moyenne dans le montant des primes. Cela répond à une demande de la CFDT.

REFORME DU CODEDES ASSURANCES

Confirmation de son report après les élections présidentielles.

La répartition des actifs entre assurés et actionnaires posent des problèmes techniques et politiques, ainsi que l'harmonisation de la fiscalité entre sociétés et mutualité.

COURTAGE

Malgré l'absence de signature sur leurs propositions salariales 87 (1,5 % en niveau), les patrons du SNCAR ont estimé qu'un geste devait être fait pour "coller" à l'inflation : 0,50 % sur les salaires minima au 1/11/87 et 62 000 de R.A.G.

En masse l'augmentation 87 se solderait par un peu plus de 0,80 %, la CFDT a, comme en début d'exercice, refusé les propositions patronales.

REFORME ECOLEPROFESSIONNELLE

Copie de la FFSA bloquée par la Direction des Assurances.

Au cours d'un entretien, demandé par la fédération, la délégation a pu rappeler son attachement au paritarisme dans les structures scolaires, au financement des écoles par la taxe modulaire, son souhait de participer à la rénovation des contenus et de la pédagogie dispensés pendant les cours, sa volonté d'y voir figurer l'ensemble des acteurs de l'Assurance.

La Direction des Assurances a pris acte de nos remarques. Elle a précisé qu'à son avis, l'abrogation de la présente législation ne pouvait se faire sans structuration du projet de réforme.

La FFSA devra donc accepter une discussion sur le fond du dossier et ne plus se contenter d'un débat sur le contenant.

CONVENTION COLLECTIVENATIONALE

La commission paritaire chargée d'adopter le deuxième rapport d'étape, a permis à la FFSA de faire deux propositions :

- continuer la réflexion durant le 1<sup>er</sup> trimestre 88 sur le thème des classifications en raison de son importance dans tout texte conventionnel.

- Ouvrir des discussions sur la convention collective des cadres pour les thèmes communs aux cadres et aux employés - agents de maîtrise.

La FFSA reconnaît la difficulté qu'il y aurait à traiter différemment des sujets identiques selon qu'ils concernent telle ou telle catégorie de personnel.

La poursuite des discussions est subordonnée au préalable posé par la CGC, d'établir au niveau de la commission paritaire cadres, un cahier des charges définissant les problèmes confiés au groupe de travail.

**RESULTATS ELECTIONSTABLEAUX** : ces chiffres nous ont été remis par la FFSA en vue des désignations aux conseils d'administration de l'IRESA, l'IRCA SA, la CREPPSA. Les sièges sont répartis en fonction des résultats électoraux en entreprise (179 sociétés entrent dans le calcul).

Délégués du Personnel

Paris + Province

Résultats connus  
les plus récents

REPARTITION DES VOIX OBTENUES (sans les indépendants)

COMPARAISON ANNEES 83 - 87

	C.F.D.T. 83	C.F.D.T. 87	C.F.E.-C.G.C.	C.F.E.-C.G.C.	C.F.T.C.	C.F.T.C.
Employés et Agents de Maîtrise	14.893,37	14.492,61	2.063,00	1.574,71	1.409,00	1.726,74
	40,19 %	40,6 %	5,57 %	4,4 %	3,80 %	4,9 %
Cadres et Inspecteurs du Cadre	1.737,03	1.931,3	7.528,06	6.556,09	185,50	352
	15,38 %	17,8 %	66,64 %	60,4 %	1,64 %	3,3 %
Ensemble des collèges précédents	16.630,40	16.423,91	9.591,06	8.130,8	1.594,50	2.078,74
	34,40 %	35,3 %	19,83 %	17,5 %	3,30 %	4,5 %
	C.G.T.	C.G.T.	C.G.T.-F.O.	C.G.T.-F.O.	ENSEMBLE	ENSEMBLE
Employés et Agents de Maîtrise	13.133,36	11.639,51	5.554,87	5.997,27	37.053,60	35.680,84
	35,44 %	33,3 %	15 %	16,8 %	100 %	100 %
Cadres et Inspecteurs du Cadre	983,00	922	862,33	1.085,25	11.295,92	10.846,64
	8,70 %	8,5 %	7,64 %	10,0 %	100 %	100 %
Ensemble des collèges précédents	14.116,36	12.811,51	6.417,20	7.082,52	48.349,52	46.527,48
	29,20 %	27,5 %	13,27 %	15,2 %	100 %	100 %

AGENCESLETTRE A LA FNSAGA

Monsieur GOEDDERTZ  
Fédération Nationale des Syndi-  
cats d'Agents généraux d'Assu-  
rances.  
104 rue Jouffroy  
75017 PARIS

ref : JMM/LH

objet : demande de la tenue d'une réunion  
courant Décembre 1987.

Paris, le 02 Décembre 1987

Monsieur,

L'accord salarial signé par notre organisation en Avril 1987, prévoyait une réunion des partenaires sociaux en novembre 1987, pour l'examen de l'évolution des prix et des salaires.

Les prévisions gouvernementales en matière d'inflation, se trouvant sensiblement dépassées, nous souhaitons que l'application de la clause de sauvegarde, se concrétise par la convocation d'une réunion dans le courant du mois de Décembre 1987.

La rencontre pourrait-être l'occasion d'aborder d'autres sujets tels :

- la franchise maladie
- le réexamen des classifications
- la mise en place des commissions paritaires nationales et régionales de conciliation
- la position de la FNSAGA vis à vis du Fonds Assurance Formation des Professions Libérales.

AGENT D'ASSURANCE CONDAMNEA QUIMPER

Le 23 Novembre 1987, le conseil prud'hommes de QUIMPER a condamné un agent d'assurance à 10 500 F pour préjudice envers une salariée, licenciée sans motif réel et sérieux.

Engagée sous contrat à durée indéterminée, sur la base d'un contrat d'adaptation prévoyant une formation pratique de 600 h, l'employée avait été remerciée pour incompétence, alors qu'aucune faute ne pouvait lui être reprochée et qu'aucune formation ne lui avait été dispensée.

LICENCIEMENT INTERDIT

Une personne avait accepté de reprendre un portefeuille d'agent général d'assurances de la compagnie UAP, sous condition du licenciement préalable d'un salarié ; ce qui fut fait. La Cour d'appel a condamné solidairement ces deux employeurs successifs à payer à ce salarié des dommages-intérêts pour rupture abusive. La cour de cassation l'approuve : "C'est par une appréciation souveraine que la Cour d'appel a estimé qu'était établie l'existence d'une collusion entre les deux employeurs successifs, destinée à faire fraude à l'application de l'article L 122.12 du Code du Travail.

Chambre sociale de la Cour de cassation le 15 Octobre 1987. Suzanne Darribere et autres (non encore publié).

Commentaire : c'est là une jurisprudence traditionnelle : le licenciement antérieur à une cession d'entreprise est illicite et, les deux employeurs successifs sont condamnés solidairement.

**ABELLE IARD** : résultats élections au CE

La CFDT passe la 1ère organisation avec 52 % des voix en E. A.M.

**Salaires 87**

Rattrapage en volume de 10 % sur salaire mensuel brut de décembre avec mini de 600 F (aug-87 : 1 % au 1.3, 0,7 % au 1.9 prime de 650 F en mars). Prime de fin d'année 5 % salaire mensuel.

**MACIF** :

La régionalisation de l'entreprise conduit certaines directions régionales à des débordements répréhensibles. C'est le cas dans les régions Midi-Pyrénées, Provence, Rhone-Alpes où la possibilité de fermeture anticipée des services la veille des jours de fête, acquise depuis de nombreuses années, a été supprimée sans aucune concertation.

La CFDT constitue un dossier sur la preuve de cet usage avant d'entamer une procédure juridique.

Plusieurs textes d'accord sont parvenus à la Fédération, la place nous manque pour en donner le détail, ce sont :

- accord sur les droits syndicaux
- fonctionnement comités établissement
- travail à temps partiel
- cessation anticipée d'activité
- droit d'expression

**UAP** :

Accord d'intéressement signé par la CFDT, il est basé sur les évolutions des frais généraux et du chiffre d'affaires. La répartition est calculée 40 % de manière uniforme, 60 % hiérarchisée. L'absentéisme influera sur le montant attribué à chaque salarié.

**SCOR** :

Signature de quatre accords (disponibles à la fédé).

**intéressement collectif, plan épargne (par CFDT et CGC) et intéressement individuel (par CGC).**

**intéressement collectif** : le montant au titre de 1986, s'élève finalement à 3,3 % de la masse salariale, avec un minimum de 4 024 F. Le personnel a le choix entre le versement de la prime (par virement séparé fin octobre) ou l'affectation au plan épargne, qui produit un abondement dès 1987.

**intéressement individuel** : représente finalement, au titre de 1986, 0,5 % de la masse salariale. Versement, après décision des chefs de départements, sur la paie de novembre.

**plan épargne** : le plafond produisant abondement pour les actions SCOR est porté de 12 500 à 16 000 F.

Les primes initialement prévues dans l'enveloppe des augmentations individuelles de juillet (1,3 % de la masse salariale) seront versées sur la paie de novembre.

**SYNDICAT ASSURANCES DU MANS** :

Initiative à retenir. Après publication du jugement "salaires nationalisé", le syndicat fait appel à la solidarité financière du personnel, pour le financement des diverses procédures engagées au niveau national ou local.

Aux dernières nouvelles plus de 20 000 F ont été recueillis.

Une campagne d'adhésion est lancée dans la foulée.

**MGF** :

Dénonciation par la direction de l'accord syndical. Des négociations doivent commencer avant le 18 janvier, date de rupture du protocole.

**GMA** :

Le Groupe des Mutuelles Alsaciennes (assurances, 650 salariés à Strasbourg) a décidé de favoriser la pratique du temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise jusqu'à ce qu'il concerne 12 % de l'effectif administratif.

Quatre mois après la signature d'un accord avec la CFDT, la CGC et FO, les temps partiels sont passés de 2,7 % à 7,7 % de l'effectif (dont 92 % de femmes). Le "passage" était favorisé par le choix entre quatre formules (50 %, 60 %, 70 % ou 80 % d'un temps complet), assorti d'une allocation "compensation salariale" de 70 % le premier mois et de 50 % le second. La société n'a repoussé aucune candidature, acceptant même des transferts de postes.

Dans le cadre de l'appel unitaire de la Fonction Publique et des Entreprises Nationalisées, la CFDT avait invité le personnel des AGF à marquer son mécontentement.

Quelles conclusions tirer de ce mouvement au niveau de l'Entreprise ?

Tout d'abord, il est à remarquer que le taux de participation se situe en moyenne au niveau national à 15 %, avec d'ailleurs une importance globalement plus marquée en PROVINCE qu'à PARIS.

C'est le plus gros score enregistré depuis 1979, quelle que soit l'origine du mouvement ou l'Organisation Syndicale appelante.

### ALORS ! ECHEC OU SUCCES ?

L'analyse doit être nuancée par une lecture à deux niveaux.

La participation réelle, si elle peut apparaître en chiffres absolus comme faible, il n'en demeure pas moins qu'elle est la plus importante depuis 10 ans. Mais surtout, il ne faut pas oublier qu'elle se situe dans un contexte économique ou la pression exercée par le chômage, sur l'emploi, les attaques réitérées contre le droit de grève, le chantage exercé par certains Cadres à travers la menace que ferait peser sur l'emploi la privatisation au sein même des AGF, concourt à freiner l'action.

Dans cet environnement, les salariés qui ont participé à ce mouvement n'en sont que plus responsables et déterminés. Mais, le taux de participation réelle n'est que la partie émergée de l'iceberg du mécontentement car tout au long des discussions que nous avons eues avec les salariés, aucun doute ne subsiste sur l'adhésion objective rencontrée par nos positions, en particulier en matière salariale.

Le coût de la grève, l'endettement des salariés, l'inquiétude sur l'emploi ont été un frein, malheureusement, trop puissant au passage à l'acte. C'est pourquoi la Direction, et plus particulièrement le Gouvernement qui exerce sa tutelle sur notre entreprise, ne peuvent ignorer l'avertissement qui leur est adressé et doivent dans les meilleurs délais ouvrir des négociations pour apurer le contentieux salarial 1987.

### PRESENCE :

Signature accords intéressement, participation aux bénéficiaires, droit syndical (textes disponibles à la fédération).

### UAP PRIVATISATION ?

En raison des turbulences boursières, la privatisation est retardée en attendant le retour au calme des marchés financiers. Il est peu probable, cependant, que le gouvernement renonce à son projet, en raison de la situation prépondérante de l'UAP à l'intérieur des noyaux durs et, de la politique budgétaire 88 pour laquelle les privatisations constituent une source de recettes déterminantes.

### RESULTATS ELECTIONS

AGF (France entière) comités établissements (1.12.87)

	CFDT	CGT	FO	CFTC
<u>E.A.M</u>	68,99 %	14,16 %	13,89 %	0,85 %
	(+ 9,62)	(- 1,59)	(- 4,20)	(- 3,81)
Sièges	49 (+5)	7 (-1)	6 (-3)	0 (-1)

### CADRES

Sièges 6 (+ 2) sur 13

La CFDT est majoritaire en voix et en sièges. Forte participation du personnel + 70 %

MAIF Délégués du Personnel (centres, siège, bureaux extérieurs)

	CFDT	CGT	FO
élus	33	25	7

PRESENCE comité établissement Paris (29.10.87)

	CFDT	CGT	SNAMAT- CGC
<u>E.A.M</u>	60,47 %	34,08 %	5,44 %
Sièges	7	4	0

### CADRES

	29,5 %	12,38 %	58,09 %
Sièges	1	0	3

Délégués du personnel Paris (24.11.87)

	CFDT	CGT	CGC
<u>E.A.M</u>	66 %	34 %	
Sièges	8	4	

### CADRES

	29 %	15 %	55 %
Sièges	2	1	2

MACIF CE France entière (6.87)

	CFDT	CGT	CGC	FO
	50,52 %	22,85 %	23,63 %	3,00 %

MACIF délégué du personnel (6.87)

CFDT	CGT	FO	CGC
52,62 %	22,52 %	21,85 %	3,01 %

GMA C.E Strasbourg (19.11.87)

CFDT  
5 sièges sur 5

## FRANCE

### Salaires 87

Prime 400 F au 1/9 0,5 % sur réels avec effet rétroactif au 1/7.

Ensemble de l'année 3,4 % hors GVT.

### SALAIRES : POSITIONS GOUVERNEMENT ET PATRONALES

La Lettre Sociale Expansion

Même si on indique que la décision n'a pas encore été officiellement prise, on admet dans l'entourage du Premier ministre, comme La Lettre Sociale l'avait laissé prévoir, qu'il n'y aura pas de directive salariale de Jacques Chirac sur l'évolution des salaires dans le secteur public pour 1988. On ajoute qu'il n'y aura pas davantage de consignes orales aux directions des grandes entreprises. "Pas d'hypocrisie", proclame-t-on, les grandes entreprises publiques retrouvant théoriquement une autonomie de gestion de leurs salaires qu'elles ont perdue depuis 1976. En Septembre 1976 en effet, le gouvernement de Raymond Barre, tout en confirmant "le principe de la négociation collective des salaires et de la poursuite de la politique contractuelle", avait "recommandé qu'en 1977 la progression des salaires ne soit pas supérieure à la hausse du coût de la vie". L'indexation des salaires sur les prix battait alors son plein. Il n'est pas acquis pour autant que les entreprises publiques seront dispensées de la formalité de présenter a posteriori leurs résultats d'évolution salariale à la commission interministérielle des salaires. Dans un premier temps, et en lever de rideau, ajustement salarial à la fin du mois de janvier.

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

## Liaisons Sociales

### SALAIRES : LA SOUPLESSE ET LA DIVERSITE

On parlera salaires, ce jeudi, à la commission sociale du CNPF pour préparer la recommandation annuelle (on fera de même à l'UIMM le 20). Il n'y aura pas plus de consignes chiffrées que l'an dernier ; mais on entend poursuivre dans la voie de la maîtrise des rémunérations, excluant tout dérapage. On insistera sur la souplesse et sur la diversité des politiques salariales. Trois axes seront tracés : 1. tenir compte des critères économiques ; 2. prendre en compte les performances individuelles ; 3. associer les salariés aux résultats de l'entreprise.

Plus que jamais, donc, on responsabilisera les entreprises ; pour leur faciliter la tâche, on incitera les chambres syndicales à leur fournir un appui technique dans la mise en oeuvre de ces orientations. Dans les branches, c'est aussi la prudence qui est de mise. "Nos entreprises vont essayer, en 1988, de tourner autour de 2 à 2,5 %, les mesures individuelles comblant la différence avec l'inflation", confie un responsable de chambre syndicale. Quant aux entreprises nationales, une réunion tenue la semaine dernière au ministère de l'Industrie, les a montrées dans l'expectative sur les évolutions salariales de 1988, attentives à ce que va faire la fonction publique et bien décidées à jouer les soupleses de l'intéressement.

On reparlera des négociations salariales dans le prochain Inform'Action. D'ores et déjà on peut mesurer l'ambiance des futurs débats sur le sujet.

#### Sommaire :

- \* Edito : emploi : du pain sur la planche P.1
- \* Emploi : l'action de la CFDT dans les entreprises p.2.3.4.5
- \* Situation de l'emploi en chiffre p.5
- \* Résultats 86 de l'assurance p.6
- \* Négociation régime RAMA  
Réforme du Code des Assurances } P.7  
Courtage  
Réforme école professionnelle  
C.C.N.
- \* Résultats Nationaux élections D.P  
+ tableaux p.8
- \* Agences : lettre à la FNSAGA  
procès Guimper } p.9  
Licenciement interdit  
(gestion sociale)
- \* Nouvelles des sociétés p.10.11.12
- \* Salaires positions gouvernement et patronales p.12



## **TRAVAIL TEMPORAIRE**

### ***Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (F.A.F.-T.T.)***

#### ***communiqué :***

*Les entreprises de travail temporaire (E.T.T.) peuvent proposer des contrats d'adaptation ou de qualification aussi bien pour leurs structures permanentes que pour leurs intérimaires.*

*Ces contrats intéressent des jeunes de moins de 26 ans.*

*Le F.A.F.-T.T., collecteur du 0,3 % défiscalisé de l'ensemble des E.T.T., se tient à leur disposition et à celle des candidats, pour les renseigner sur ces possibilités nouvelles d'insertion des jeunes dans le marché du travail.*

### SEMAINES DE SYNDICALISATION REGIONALE

# La CFDT se vend bien

Un réseau de « développeurs » mis en place pour la syndicalisation, des actions locales sur le terrain de communication avec les salariés, des permanences ambulantes. C'est l'opération originale qu'a engagée la Fédération d'octobre à novembre avec une trentaine de ses syndicats.

Après l'accueil reçu des salariés, les militants sont prêts à recommencer.

**J**e ne croyais pas qu'on pouvait adhérer à un syndicat quand on vient du petit commerce », affirme une salariée à la permanence ambulante qu'organise dans le centre ville piétonnier le syndicat de Nantes.

Les salariés rencontrés dans les magasins sont-ils les mêmes que ceux défendus dans les permanences du syndicats ? s'interroge un responsable du syndicat. En tout cas, leurs préoccupations sont différentes : « vos tracts sont très biens faits », « là, ça va nous être utile ». Autres réactions, « j'ignorais que vous négociez des accords pour notre profession », ou « allez-vous recommencer une telle opération, je préfère vous rencontrer ici que de me déplacer à votre siège ».

Oui, c'est un peu la surprise pour un grand nombre de militants qui hésitaient à se lancer dans l'opération. La présence de militants, permanents fédéraux ou délégués syndicaux centraux a été le déclic qui a poussé un plus grand nombre à se lancer. Pas facile d'aller débattre avec les salariés, surtout lorsque l'on n'est pas implanté et qu'il est décidé de faire plus qu'une distribution de tracts.

#### Aller au devant des salariés

Apprendre à « vendre » notre syndicalisme, c'était l'un des objectifs affirmés au récent congrès fédéral, il se concrétise cette fois-ci.

Les militants ont découvert que la CFDT ne se vend pas si mal que ça. Quand on parle aux caissières, d'abord des situations de caissières, des résultats de caissières organisées avec la

CFDT, quand on parle à la vendeuse du petit commerce de sa future convention collective, ça marche !

Au-delà du bon accueil général, un autre signe encourageant ; plusieurs salariés n'hésitent pas à demander des tracts pour leurs collègues absents.

En Bretagne où l'opération s'est déroulée sur une semaine avec des journées dans chaque syndicat, les objectifs prévus ont été doublés.

Tout ne s'est pas passé parfaitement, il y a eu quelques accrocs, ça sert d'expérience. On a vu qu'il fallait être discrets, éviter de gêner le personnel au moment où affluent les clients,

remettre dans le magasin le tract plié en cachant ses autres tracts, ou comme au Carrefour de Grenoble, en mettant les tracts sous enveloppe.

Le jumelage syndicat-délégué syndical central a payé, on accroche plus avec un salarié de la même entreprise et surtout on peut pénétrer officiellement dans tous les établissements. Plusieurs d'entre eux se sont déplacés à la demande de syndicats. Dans certaines sociétés, des équipes ont négocié avec les directions le droit de communiquer avec les salariés dans la salle de repos, au restaurant du personnel ou sur le centre commercial. Des sites professionnels prioritaires avaient été retenus : centre ville et galeries marchandes pour les petits commerces, zone de commerces de gros, restauration collective, hypermarchés et supermarchés.

Les permanences ambulantes CFDT à l'aide de bus mini-cars ont bien marché sur l'île de France, la Lorraine et les Pays de Loire.



### Du matériel sur mesure un visage à la CFDT

Les 30 tracts de branche et d'entreprise réalisés à cette occasion par la fédération ont certainement contribué à la réussite de l'opération. Volontairement courts ou bâtis sur des témoignages de salariés, l'accroche était mieux assurée. Plus judicieux encore, des militants se sont servis de cartes de visites CFDT expérimentées depuis un an par plusieurs syndicats. On personnalise ainsi le rapport du syndicat avec chaque salarié, le tract se perd, la carte de visite elle, se garde, ça peut toujours servir, on sait à qui s'adresser personnellement, le syndicat a un visage.

Cette action fut préparée dès l'été par la fédération. Deux journées en septembre sur la syndicalisation avec des militants déjà expérimentés ont servi au lancement. « Vendre la CFDT » une priorité votée au congrès fédéral, c'est-à-dire aller au devant des salariés et ne plus attendre uniquement que les gens viennent au syndicat quand c'est trop tard. Cette démarche volontariste avait déjà porté ses fruits dans des supermarchés et cet été dans les villages de vacances du tourisme saisonnier.

### Militants et permanents sur le terrain

La campagne prud'homale fut un support important pour mobiliser plusieurs syndicats. Chaque syndicat engagé dans l'opération devait cibler ses lieux d'intervention, dégager plusieurs jours et des militants. Les militants et permanents fédéraux étaient tous sur le terrain avec les équipes.

Un réseau a été mis en place avec tous les développeurs engagés dans ces actions. Trois circulaires hebdomadaires servirent de lien entre eux pour échanger leurs expériences tout au long du déroulement. Aujourd'hui le réseau se perfectionne par un service de minitel spécifique aux développeurs sur la syndicalisation.

pour la fédération une étape importante est franchie dans sa démarche de syndicalisation. Notre priorité se dessine : **former un plus grand nombre de militants à l'action de syndicalisation et d'implantations nouvelles.** Une cinquantaine de militants étaient connus comme ayant un savoir faire du développement par la communication, ils sont maintenant plus de cent et ils sont prêts à recommencer.

Les salariés des services ont dans leur grande majorité jamais vu de syndicat dans leur entreprise, les sans étiquet-



A l'interview d'une permanence ambulante

DR

tes dominent, leur vision du syndicalisme s'arrête aux médias ou aux leaders confédéraux. La syndicalisation passe par cette étape de communication. Les retombées sur la syndicalisation ne sont pas immédiates, même si quelques sections vont se créer à partir des contacts pris. Des milliers de salariés ont été contactés ou informés, le bureau fédéral va effectuer un bilan détaillé pour poursuivre l'effort. Tout le monde est convaincu qu'il faudra revenir plusieurs fois dans les boîtes où l'accroche a été meilleure pour déboucher sur des nouvelles sections et des adhérents.

« Avec l'accueil reçu des salariés, on ne va certainement pas s'arrêter là ! ».

## JOURNÉES TRÉSORERIE

# Trésorier une fonction dynamique

Les 9 et 10 novembre 87 à Paris... mais aussi en Bretagne le 10. Au total les trésoriers de 20 syndicats ont pu faire le point sur des problèmes d'actualité : comment établir le dossier de « fonds de péréquation » qui garantira en 88 : 10,04 F par timbre aux syndicats pour fonctionner ; les commandes de timbres « bas revenus » et « cadres ». Des renseignements pratiques ont été échangés mais pas seulement. A été mise en relief la fonction « politique » des trésoriers des syndicats. Des femmes et des hommes plongés dans les chiffres, mais aussi des intervenants

dynamiques dans les équipes de syndicats pour sensibiliser sur le suivi des cotisations, pour aider à faire des choix budgétaires. Peu de syndicats ont réellement un budget prévisionnel dont on vérifie l'exécution au fur et

à mesure de l'année. C'est pourtant un outil précieux qui permet de débattre et de choisir : que va-t-on dépenser pour l'information, la formation, le développement, le juridique ? C'est au syndicat d'en décider, pas aux « événements » qui surgissent au jour le jour.

**De bonnes nouvelles** : pratiquement tous les syndicats représentés ont instauré le système du PAC (prélèvement automatique des cotisations) avec parfois un taux d'adhérents au PAC avoisinant les deux tiers des adhérents : quelle amélioration de la trésorerie ! Accord unanime pour souligner **les bienfaits du fonds de péréquation** mis en place en 87 et qui en moyenne augmente de 40 % les ressources des 44 syndicats de la fédération qui en bénéficient.

## LES CAHIERS DU DÉVELOPPEMENT



# Les SIVP c'est chez nous

Le 1er décembre 1987, notre fédération a répondu présente à l'invitation confédérale pour une remise à plat de l'accord des stages d'insertion à la vie professionnelle. Sur une petite centaine de participants les deux-tiers venaient de nos secteurs et principalement du commerce ce qui donnait à la confédération, une fois n'est pas coutume, un petit air Services ! ...

**D**e cette journée de travail assez intéressante quelques premières constatations : la première, l'essentiel de ces contrats se trouvent dans les services, cela révèle pourquoi nous avons été à l'initiative de cette journée.

Ensuite, les abus existent nous en avons déjà une petite idée, néanmoins, les multiples témoignages nous ont fait percevoir l'ampleur de ces déviations.

Par ailleurs, si les abus existent les réussites existent également et ceci avec tout autant d'ampleur.

Autre constatation et pas la moins importante, c'est que pour une application correcte d'un dispositif quel qu'il soit, une prise en charge des équipes syndicales est nécessaire, et là nous avons quelques carences il faut bien nous l'avouer.

## Insertion des jeunes dans l'entreprise, une nécessité

Eh oui ! la plus grande partie des contrats sont conclus dans nos secteurs, principalement dans le commerce qui emploie traditionnellement le plus de jeunes de - de 25 ans, un peu moins dans la restauration

mais également dans le gardiennage-sécurité par exemple. Autre élément qui fait du SIVP d'autant plus notre affaire, les très petites entreprises en sont les plus grandes utilisatrices.

Les champions du contrat SIVP c'est nous ! Mais il n'y aurait pas lieu de crier au scandale s'il y avait au sein des entreprises utilisatrices, une véritable politique d'insertion et que les contrats de qualification par exemple soient aussi nombreux que les SIVP.

Notre grand problème c'est que beaucoup de directions voient surtout en ces stages un moyen de déduction de la masse salariale, plutôt qu'un moyen de formation des jeunes à l'entreprise. Ce qui amène des patrons à déployer des efforts d'imagination pour remplacer de façon respectueuse un stagiaire par un autre, et supprimer de cette façon des emplois fixes et normaux. C'est là où l'on voit apparaître des ouvertures de magasins avec uniquement des SIVP, des notes de services de directions incitant des responsables d'établissements à réduire leurs frais de personnels par ce moyen. Des militants ont expliqué comment des directions sanctionnées par l'administration pour abus, changent d'ANPE pour reformuler d'autres demandes. Autre déviation et pas des moindres, est celle de privilégier les jeunes les plus formés quand ces stages sont faits pour

RUCHAN BUCHELAY 78  
LES JEUNES RUSSI

L'ENTREPRISE : hypermarché 133 employés  
→ 383 durée indéterminées  
→ 50 à durée déterminées  
CFDT → 80% aux élections

LE PROBLEME : les SIVP  
Les étudiants SIVP  
↓  
Pas de formation  
on est les bouchés troués  
pas de repas le samedi  
pas de revenus avec le chef  
Pas de polyvalence

L'ACTION de la section  
RUCE : Suivi des Contrats SIVP  
↓  
plusieurs embauches DEFINITIVES  
Diffusion de tracts jeunes sur l'emploi

Rea.

ceux et celles qui ont eu des creux dans leur formation scolaire. Il n'est pas rare de voir des annonces demandant SIVP avec CAP, BTS, ou BAC etc ... etc ... la liste pourrait s'allonger.

## 46 % des SIVP trouvent un emploi

Des abus, mais également des réussites, le pourcentage de stagiaires trouvant un emploi à la suite d'un SIVP n'est pas inintéressant. Pour arriver à ce taux et le renforcer, l'action syndicale est indispensable. Tout au long de cette journée la liste des abus a été importante, mais la liste des actions menées par des équipes l'a été tout autant.

C'est l'équipe de St-Nazaire qui a mené toute une action pour que les saisonniers ne soient pas remplacés totalement par les SIVP. C'est l'accord Euromarché, l'équipe syndicale Chaussures André qui veut négocier, Promodès Continent, mais c'est également MCA Maubeuge, où les salariés ont négocié une diminution d'augmentation de salaires pour l'embauche de 150 SIVP pendant 6 mois avec engagement d'un contrat à durée déterminée d'une année.

Partout où il y a volonté de l'équipe syndicale d'assurer son rôle à côté des jeunes dans l'entreprise, il y a des résultats. L'action : « un jeune - un emploi », ça peut marcher. Ça existe, on l'a vu passer le 1er décembre.

## Les SIVP par secteurs d'activité

	Entrées en SIVP pour 1 000 salariés	Position relative (moyenne : 100)
Commerces de détail alimentaire	27,2	353
Bois, meubles, industries diverses	13,5	175
Industrie de la viande et du lait	13,2	171
Commerces de détail non alimentaire	13,0	169
Hôtels, cafés, restaurants	12,2	158
Réparation et commerce de l'automobile	11,5	149
Commerces de gros alimentaire	11,4	148
Ensemble des branches	7,7	100

Sept branches représentent à elles seules 40 % des SIVP signés.

## Changer le dispositif mais aussi négocier

Dénoncer les abus, faire valoir les réussites, agir sur les situations, mais également améliorer le dispositif, tant au niveau de l'accord qu'au niveau de l'administration, tels étaient les objectifs de cette journée. Ce dernier point a été plus spécialement traité à partir d'une table ronde où des intervenants extérieurs ont participé au débat : Simon Pierre Thierry directeur de l'ANPE et M. Kraft directeur de la SASM. Comment l'ANPE et les Directions du Travail peuvent jouer leur rôle, dans la mise en place de ces contrats et leur suivi. La discussion qui s'est engagée, a révélé le rôle indispensable de ces administrations, mais également le rôle prioritaire du syndicalisme par la prise en mains des problèmes sur le terrain, mais également par la négociation au niveau de l'entreprise (voir Euromarché), de la branche, des commissions paritaires locales, des fonds de formations professionnelles etc ...

## L'embauche une priorité

Ce besoin de négociation est le point le plus important qui ressort des travaux de cette journée. Que l'administration soit amenée à remplir son rôle d'une façon plus opératoire, c'est indispensable, et là il ne faut pas lésiner sur les moyens. Mais nous n'arriverons à faire reculer la précarité de ces stagiaires qu'en responsabilisant les différents acteurs.

Il n'est pas question d'obliger les directions à embaucher chaque SIVP, mais de les obliger à mettre les jeunes en situation d'embauche définitive soit dans l'entreprise, soit dans la branche ou la sous-branche.

Des bourses de l'emploi peuvent être créées pourquoi pas.

Dans la fédération, nous sommes ressortis de notre dernier congrès avec une priorité : **faire reculer les précarités**, en agissant pour une insertion concrète des jeunes dans la vie professionnelle, nous en prenons les moyens.



## Savez-vous que ?

### Moins de 50 salariés dans l'établissement, quelle représentation choisir ?

Le délégué syndical, le comité d'entreprise, le CHSCT sont désignés ou mis en place à partir de 50 salariés. Que se passe-t-il lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements de - de 50 salariés ?

#### Pour le comité d'entreprise :

Un protocole d'accord doit être négocié et nous devons favoriser des regroupements géographiques, de plusieurs établissements, pour constituer des CE ou, selon l'intérêt un CE pour l'ensemble des établissements de - 50 salariés. Les patrons préfèrent trop souvent proposer des CE en-dessous de 50 salariés (voir Uniprix, Sumas, Cedis ...). Les risques : il est alors très difficile de trouver des élus dans un établissement de 10 ou 20 salariés, d'autant qu'il faut aussi trouver des DP. Conséquences : la direction est sûre par cet éclatement d'avoir peu d'élus, encore moins rattachés à un syndicat. Autre point comment prendre ses heures de délégation lorsqu'il y a 2 titulaires + 2 suppléants (DP + CE), des réunions, sur un effectif de 11 salariés !

Les textes sont clairs, le découpage du CE et de la responsabilité de l'administration du travail qui favorise le regroupement s'il n'y a pas d'accord, plutôt que la baisse des seuils d'effectifs (voir jugement Mobiloil 2/12/70 et Conseil

d'Etat, disponible à la fédération).

Une récente note d'infos du Ministère du 13 Avril 87 confirme le rattachement d'établissements.

#### Pour le délégué syndical :

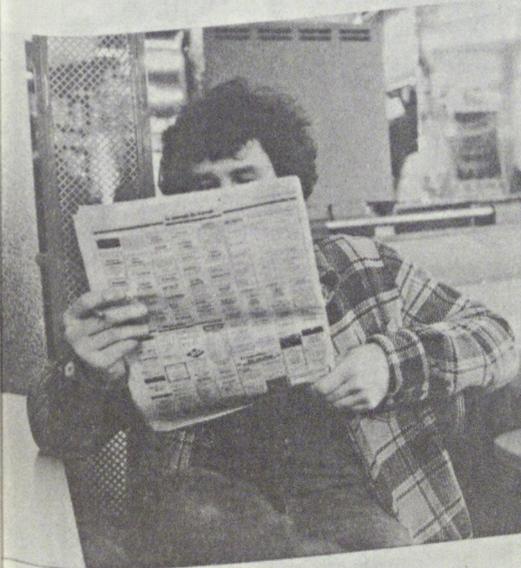
Là aussi le regroupement est possible pour désigner un DS commun à plusieurs établissements.

Il faut bien sûr avoir quelques adhérents, mais surtout démontrer les intérêts communs qui existent entre les salariés de plusieurs établissements d'une même société (salaires identiques, même direction, gestion, horaires, directeur régional, contrat de travail etc ...).

Nous avons gagné sur ce point à Conforama, nous sommes en litige aux Sumas, Cedis ... L'intérêt d'avoir un DS inter établissement est de permettre d'agir, de négocier, de représenter les salariés de plusieurs établissements. Ces dispositions sont de préférences à négocier en s'appuyant sur les textes actuels et jurisprudences. Elles ne sont pas possibles s'il existe un accord regroupant les établissements de - 50 salariés sur un lieu spécifique de négociation avec un ou des DS.

#### Pour le CHSCT :

Des regroupements sont aussi à rechercher dans l'entreprise pour permettre l'exercice du CHSCT.



# La CFDT Mammouth organise un vote du personnel

Des négociations salariales se déroulent aux Docks François (Mammouth Sumas), société implantée à Bordeaux et Toulouse. La CFDT retarde les négociations et organise au Mammouth de Toulouse, un vote. 65 % du personnel participe à la consultation.

**L**a pratique de la CFDT est largement approuvée par les salariés, Tous les syndicats avaient tranché : la CGT contre l'intégration partielle de la prime d'ancienneté dans le salaire, FO pour. La CFDT remet tout sur la table en imposant un vote officiel du personnel. « Le directeur ne voulait pas mettre à notre disposition une urne, il ne savait plus où elle était, nous l'avons trouvée et la consultation s'est bien déroulée toute la journée », indique Anne-Marie, animatrice de la section CFDT.

207 inscrits, 134 votants c'est un succès. Le personnel a utilisé son temps de pause pour aller voter. La CFDT, partagée sur le choix de la proposition patronale, ne regrette pas cette consultation. 113 salariés ont voté contre l'intégration de la prime, 16 pour. Les militants de la section ont été surpris des résultats et du taux de participation. Sur les 113 salariés contre l'intégration partielle de la prime d'ancienneté, cela permet de se prononcer plus en détails : 54 % ont refusé craignant le blocage des futures augmentations de salaires, 87 % pensent que le système amènerait une perte du pouvoir d'achat, 78 % se trouvent bloqués sur la prime d'ancienneté après 12 ans, 14 % parce qu'ils sont des anciens embauchés.

La CGT a été contrainte de s'associer au déroulement du vote, la direction a fait la tête. Trois bulletins de vote étaient proposés au personnel, avec un dossier explicatif, le premier bulletin expliquant les raisons d'être pour, le deuxième celles d'être contre et un troisième pour ceux qui jugeaient le choix pas clair.

Au-delà du résultat qui servira aux négociations, la CFDT a ressenti une large approbation du personnel. La section a contacté énormément d'employés, nombreux sont ceux qui ont apprécié l'activité de la CFDT, son information régulière et de qualité.

« C'est une grande surprise et une première réjouissance du résultat de notre travail épuisant à préparer... » reconnaît Anne-Marie.

La CFDT reste attentive, sur les 71 jeu-

nes du magasin, 14 ont voté alors que la majorité d'entre eux seraient pour l'intégration de la prime.

Oui, les négociations, ce n'est pas l'affaire des seuls délégués ou adhérents, le personnel reconnaît l'utilité du syndicalisme lorsqu'il est associé aux choix qui le concernent.

Avec une CGT omniprésente, la pratique de communication de la jeune section CFDT paye. Ils sont convaincus maintenant de progresser aux élections et en adhérents nouveaux.



# VIRAGE

# BIEN

# NÉGOCIÉ!

Le choix d'un système de prévoyance constitue un tournant dans la vie d'une profession, d'une entreprise, des salariés.

**AGRR Prévoyance** est un organisme administré paritairement par les partenaires sociaux. C'est pourquoi nous sommes à l'écoute permanente de vos préoccupations.

Nous vous proposons de partager notre expérience pour vous permettre de négocier au mieux ce virage dans lequel votre organisation s'engage.

Si nos conseils, une formation si besoin, vous intéressent, téléphonez nous au :  
**45.39.22.00**

**AGRR PRÉVOYANCE**

37, boulevard Brune  
75680 PARIS Cedex 14



**agrr**  
**prévoyance**

UNE LONGUEUR D'AVANCE

IRCOM

# Barème des cotisations 88

## Barème des cotisations 88

• Minimum 0,75 % du salaire (primes de toutes sortes, 13ème mois, ancienneté, compris) et même règle pour les salariés en dessous du SMIC (temps partiel...).

• Plusieurs syndicats adoptent un barème supérieur (jusqu'à 1 % du salaire pour toutes les cotisations) pour se doter de moyens plus importants.

F	F
2 000	15,00
2 200	16,50
2 400	18,00
2 600	19,50
2 800	21,00
3 000	22,50
3 200	24,00
3 400	25,50
3 600	27,00
3 800	28,50
4 000	30,00
4 200	31,50
4 400	33,00
4 600	34,50
4 800	36,00
5 000	37,50
5 200	39,00
5 400	40,50
5 600	42,00
5 800	43,50
6 000	45,00
6 200	46,50
6 400	48,00
6 600	49,50
6 800	51,00
7 000	52,50
7 200	54,00
7 400	55,50
7 600	57,00
7 800	58,50
8 000	60,00
8 200	61,50
8 400	63,00
8 600	64,50
8 800	66,00
9 000	67,50
9 200	69,00
9 400	70,50
9 600	72,50
9 800	73,50
10 000	75,00
10 500	76,75
11 000	82,50
11 500	86,25
12 000	90,00

## A quoi sert la cotisation

<b>Confédération</b> ..... 7,14	<b>Régions</b>
Fonctionnement confédération dont magazine ..... 4,75	Alsace ..... 9,98
Fonds d'organisation ..... 0,72	Aquitaine ..... 10,20
Fonds immobilier ..... 0,54	Auvergne ..... 9,99
Solidarité syndicale mondiale . 0,43	Bourgogne ..... 9,61
Fonds de préparation ..... 0,72	Bretagne ..... 10,31
<b>Fédération des services</b> .... 12,52	Centre ..... 10,44
Fonctionnement fédéral ..... 9,97	Champagne-Ardenne ..... 10,19
Développement ..... 1,52	Franche-Comté ..... 9,92
Information ..... 0,67	Languedoc ..... 9,47
CFDT Magazine ..... 0,21	Lorraine ..... 8,87
Fonds de péréquation ..... 0,15	Midi-Pyrénées ..... 10,44
<b>Union confédérale des cadres</b>	Nord ..... 10,44
Timbre mensuel ..... 10,33	Haute-Normandie ..... 10,32
<b>Cnas</b>	Basse-Normandie ..... 9,61
1ère catégorie ..... 5,03	Pays-de-Loire ..... 9,89
2ème catégorie ..... 6,96	Picardie ..... 9,48
3ème catégorie ..... 13,92	Poitou-Charente ..... 10,44
	Limousin ..... 10,44
	Provence-Côte d'Azur ..... 9,75
	Rhône Alpes ..... 8,88
	Union Régionale Paris ..... 8,94
	Corse ..... 9,51

Votre syndicat « reverse » aux différentes structures, par l'intermédiaire du SCPVC entre 33,56 F (plus basse cotisation régionale) et 35,13 F (plus haute cotisation régionale).

Pour fonctionner, grâce au « fonds de péréquation », chaque syndicat a la garantie de disposer de 10,04 F par timbre ordinaire et 20,08 F par timbre cadre.

### Timbres cadres

Un effort particulier est à faire sur les cotisations « cadres ». Tout cadre adhérent à la CFDT, reçoit son timbre « cadres ». Il a droit à recevoir l'information spécifique « cadres CFDT », revue éditée par l'Union Confédérale des Cadres (UCC). C'est au syndicat de l'indiquer à l'UCC.

### Timbres « Bas revenus »

Quel que soit le salaire perçu, c'est la règle du 0,75 % des salaires nets perçus qui s'applique. Les salariés qui perçoivent moins de 3 080 F mensuels nets reçoivent un timbre « bas revenus ». Il leur donne les mêmes droits que tous les autres dans le syndicat et dans toute la CFDT. Mais leur syndicat reverse au SCPVC 23,11 F pour l'année 88.

**Comme 25 % des adhérents à la CFDT** utilisez le PAC (Prélèvement Automatique des Cotisations). Moyen moderne et efficace. Ainsi en 88 nous pourrions être 40 ou 50 % à utiliser cet outil... et à bénéficier de 11 numéros gratuits de CFDT Magazine. Consultez votre syndicat.