

INFORMI ACTION

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 143 Août/Septembre 1989 - 15 F.

COMMERCE R.F.A.
*Ils ont gagné...
Pourquoi pas nous ?*



TRAVAIL DU DIMANCHE
Un rapport positif

CHAMBRES DE COMMERCE
Les vides juridiques

UN CONTRAT DEFEND CHAQUE ETAPE DE VOTRE VIE

Pour le

meilleur,

contre

le pire

Pour la Macif, vous n'êtes pas un concept froid issu de têtes bien faites. Chaque étape de votre vie, chaque bien acquis, est pour nous une préoccupation quotidienne. Votre famille, votre maison, votre épargne, votre voiture, votre bateau, sont autant de joies que de risques. Profitez-en et laissez-nous faire. Nous nous en portons garants.

C'est pour vous que la Macif, authentique mutuelle, a bâti 14 contrats qui vous protègent, ainsi que 6 services qui vont encore plus loin.

Contactez-nous. Le contrat qui vous intéresse en particulier vous attend.

SÉCURITÉ ET PRÉVOYANCE AVEC LA MACIF.

Les 14 contrats s'articulent autour de VOTRE FAMILLE, accident, maladie, prévoyance individuelle, VOTRE ÉPARGNE, VOS BIENS, automobile, habitation, matériel informatique, risques de votre locataire, VOS LOISIRS, bateau, caravane, chasse, VOS ENGAGEMENTS, comité d'entreprise, association, syndicat. Et, ils vous donnent droit, automatiquement, à 6 services, un FONDS DE SOLIDARITÉ, une formule de CRÉDIT, une ASSISTANCE en France et à l'étranger, des GARAGES AGRÉÉS, des CENTRES DE CONTRÔLE, un abonnement à notre magazine "BONNE ROUTE".

MACIF

**400 points
d'accueil
en France
Minitel
3616 MACIF**

COMMUNICATION MACIF-DESSIN NICOLAS GUILBERT

Ils ont gagné ... Pourquoi pas nous ?

La nouvelle est tombée à la fin de ce mois de juillet. En Allemagne fédérale, un accord national pour le commerce de détail vient d'être signé entre les patrons et les deux principaux syndicats, le HBV et le DAG.

Les résultats sont tangibles : augmentations salariales de 3,9 % en 89 et de 3,4 % en 90, les petits salaires obtenant des augmentations plus importantes ; la semaine de travail est réduite, à compter du 1^{er} janvier 91, de 38 h 30 actuelles à 37 heures trente. Pour les temps partiels, la durée minimale du temps de travail est fixée à 4 heures par jour sur 5 jours, ce qui leur assure la couverture de la Sécurité sociale dans tous les Etats du territoire ; la fermeture des magasins imposée tous les jours à 18 h 30, à l'exception du jeudi où elle peut, dans certaines conditions, être différée jusqu'à 20 h 30.

Pour obtenir ces résultats, une forte mobilisation a été nécessaire, y compris des « grèves d'avertissement » dans 380 magasins, suivies par 80 000 salariés. Les effectifs des deux syndicats signataires ont augmenté de 18 000 adhérents pendant le premier semestre 89.

A la lecture rapide de ces informations, ont voit d'ici les réactions : « Voilà bien ce qu'il nous faut. Supprimons les nocturnes dans le commerce, réduisons énergiquement les horaires d'ouverture des magasins. Si nous avions, nous, à la CFDT Services, ces objectifs, nous aussi nous serions gagnants ».

Un autre contexte

Tout d'abord, rappelons qu'il y a des différences notables entre l'état général du syndicalisme en France et en Allemagne. En regard à nos camarades d'outre-Rhin, nous souffrons d'un manque de représentativité et de structuration flagrant. Chez nous 4 ou 5 centrales de salariés se disputent 10 % de syndiqués ; chez eux une ou deux grosses organisations. Chez les patrons en France, même morcellement en « chambres » concurrentes voire rivales. Chez nous encore, peu de tradition fortement ancrée, de vérita-

bles négociations centrales par branche, surtout dans le commerce, où plus de vingt conventions collectives nationales engendrent autant de négociations nationales éclatées. Chez nous aussi, la tentation toujours renaissante de recourir au « politique » pour suppléer nos déficiences et pallier à nos incapacités de négocier.

Rajoutons des traditions culturelles très différentes qui marquent non seulement les modes de consommation – avec en Allemagne un fort taux de développement de la vente par catalogue – mais aussi des rythmes scolaires différents, une organisation de la journée réservant les heures de fin d'après midi pour les activités sportives, culturelles ou familiales.

Toute transposition automatique est donc erronée et ridicule. Mais tout de même, comme nous avons du mal à mobiliser les salariés de nos branches sur des objectifs clairs, largement partagés pour le plus grand nombre ! Comme nous avons du mal à maintenir le cap sur nos revendications en développant une stratégie à moyen ou long terme jusqu'à atteindre ces objectifs ou tout au moins nous en approcher, en intégrant que ça n'est jamais du tout ou rien !

Avoir une stratégie

Au départ de nos revendications, il y a nécessairement ce que veulent les salariés. Tout ce qui est exprimé spontanément par la base n'est pas nécessairement juste, mais nos revendications syndicales ne peuvent aboutir si elles ne prennent pas racine dans l'expérience des salariés. Notre travail – car c'est un vrai travail – consiste en premier lieu en un incessant dialogue avec eux, pour leur permettre d'exprimer tous leurs désirs de plus de justice, de plus de reconnaissance de leurs capacités et de leur travail. Discuter, débattre, confronter, non pas pour les convaincre que nos objectifs sont les leurs, mais pour dégager de ce qui s'exprime spontanément le ou les objectifs qui concrétiseront leurs aspirations.

Nos deux derniers conseils nationaux fédéraux ont montré que nous étions encore loin du compte dans cette « élaboration collective », dès la première cellule de base que constitue le service, le bureau, le chantier, le rayon etc. Si ce travail à la base est défaillant, il y

a fort à penser que les autres échelons de l'élaboration seront aussi défaillants ou inadaptés. Il nous faut donc prendre tout le temps nécessaire pour que cette première étape soit solidement assurée.

Une deuxième étape est tout autant nécessaire, qui requiert aussi bien du temps, des allers et retours, celle où à partir des revendications « travaillées » à la base, sélectionnées en fonction d'une stratégie, se constitue un ou deux axes revendicatifs pour une branche professionnelle. C'est ce qui est tenté au travers des réunions de syndicat ou dans les différentes instances, commissions de branches ou Bureau fédéral.

Gagner ensemble

Et puis si tout est bien fait, le souci de cohérence sur une longue durée nous permet de progresser. Or, bien souvent, et c'est un de nos défauts majeurs à la CFDT, chacun revendique ensuite le droit de réadapter à sa propre sauce ce qui a été décidé collectivement. Au lieu de tirer tous dans le même sens, on est soucieux de marquer que oui, en principe on est d'accord, mais que sur tel point on aurait plutôt été d'un avis opposé. L'image se brouille, la cohérence vole en miettes...

« Mais qu'est-ce qu'elle veut la CFDT ? » Comment « mobiliser » dans ces conditions ? Comment gagner ?

Manquerions-nous de sens du compromis ? Comment vouloir à la fois une revendication claire et mobilisatrice sans accepter le fait qu'elle ne peut satisfaire chacun des particularismes des millions de salariés que nous voulons représenter ?

Si, comme disait Montaigne, nous voulons extraire « la substantifique moëlle » de ce que veulent les salariés, nous avons sans cesse, à tous les niveaux de l'organisation, à renouer les liens nécessaires, rester exigeants sur notre écoute, notre dialogue, et quand l'orientation est prise, à nous mobiliser tous, sans chercher à chaque instant à marquer nos différences, pour atteindre nos objectifs. Ce sont les réflexions que nous ont inspirés les résultats acquis par nos camarades allemands. Ce sont aussi les lignes directrices de notre action en cette reprise des activités après la période estivale. Car ce que nous voulons c'est bien « gagner ensemble ».

Rapport Chaigneau

Déclaration de la Fédération

Notre Fédération émet une appréciation positive quant à la trame générale de ce rapport.

En premier lieu, il affirme d'une façon nette et claire la nécessité de respecter le repos dominical. Cette affirmation s'appuie sur une analyse sociale et économique solide.

Il prend en compte les évolutions de la société avec ses conséquences directes sur la consommation, mais également avec ses exigences au plan de la vie sociale.

« Les pouvoirs publics ne peuvent laisser les différentes formes de distribution s'engager dans la voix du dumping social comme régulateur entre types d'entreprises, entre statuts de travailleurs. C'est à ce titre que l'Etat ne peut se désintéresser des durées de travail ou des temps de repos des uns ou des autres »...

Ce rapport affirme également la volonté de refondre en profondeur le dispositif régissant actuellement le principe des ouvertures dominicales.

La transformation du système de la distribution en France ne supporte plus la moindre pratique de replatage. La multiplicité des ouvertures sauvages ces derniers temps le prouve très largement.

Par ailleurs, nous ne pouvons que nous féliciter de la prise en compte d'une revendication que nous portons depuis très longtemps à la Fédération : celle d'inclure l'obligation de négocier et d'aboutir à un accord dans la future législation.

Cette dimension est incontournable si nous voulons associer les salariés à des décisions qui les concernent prioritairement. Le double dispositif prévu dans ce rapport va tout à fait dans le sens de nos demandes.

Par ailleurs, nous nous félicitons également de la prise en compte des contraintes que représente le travail du dimanche même s'il est exceptionnel. Les contreparties obligatoires en termes de repos compensateur, de rémunérations supplémentaires, ainsi que le dispositif de volontariat, ne peuvent que tendre à la limitation des dérogations possibles. De plus, le rapport incitant les partenaires sociaux à négocier des contreparties en termes de recul des précarités, correspond à nos priorités revendicatives. Nous vérifions également le sérieux du travail réalisé par le développement fait sur la politique d'embauche de la grande majorité



des entreprises du commerce, par un recours important à la précarité.

Nous nous félicitons également de la limitation des dérogations, et nous souhaitons que le Ministère prenne en compte le dispositif qui lui est proposé.

Par contre, nous sommes en complet désaccord sur la mesure d'exception en ce qui concerne le meuble en Ile-de-France.

Cette mesure est, selon nous, en complète contradiction avec l'analyse qui précède et peut être, dans l'avenir, un risque de revenir à la situation actuelle, par le biais d'extension à d'autres régions.

L'autre élément de désaccord porte sur la possibilité donnée à des entreprises ne relevant pas de la branche bénéficiant d'une dérogation, d'obtenir pour elle-même la possibilité d'ouvrir une partie de son établissement le dimanche. Là également nous y voyons le risque que certaines directions s'engouffrent, avec cette possibilité, vers des ouvertures de tout le magasin.

Quant aux dérogations municipales,

notre désaccord porte sur la proposition contenue dans le rapport donnant la possibilité aux entreprises, par simple demande aux Maires et aux inspections du travail, d'ouvrir trois dimanches.

Pour nous, il est impensable que la nouvelle législation puisse confirmer aux Maires un rôle d'arbitre en la matière. Il n'échappe à personne que la responsabilité des élus municipaux par rapport à la gestion de leur commune fait qu'ils peuvent parfois se trouver en situation de contradiction.

Pour nous, ces trois dérogations doivent, comme dans les autres situations, être négociées avec les partenaires sociaux, locaux ou départementaux.

La remarque faite pour les Maires s'applique également au dispositif prévu en cas de non accord pour les zones d'activités saisonnières et touristiques.

Ces remarques faites, notre Fédération est prête à travailler sur la base de ce rapport pour qu'enfin une solution durable et satisfaisante soit donnée à cet épineux problème.

Des « syndicalistes » en chemises brunes

L'UFT (Union Française du Travail), et plus précisément sa Fédération des Syndicats Indépendants de l'Alimentation, a entrepris, depuis plusieurs années, de s'implanter chez les gérants et l'encadrement du commerce succursaliste parisien. Il serait faux d'affirmer qu'elle n'y est pas parvenue, mais les moyens utilisés ne sont pas ceux du syndicalisme.

Baroudeur depuis longtemps, Yvons COHEN, Secrétaire Général de la Fédération, dirige ses troupes à la manière d'un chef de commando. Alliant une démagogie ouvriériste et un discours d'extrême droite, l'UFT investit peu à peu toutes les sociétés d'alimentation. Tour à tour, l'UFT s'intéressera à Radar, Franprix, Codec Una, Viniprix, Nicolas, Bienvenue au Village, Félix Potin, Primistères, SAEL...

La stratégie de l'araignée

La méthode est toujours la même. A partir de quelques cadres ou gérants de succursales adeptes de ses positions, l'UFT va gangréner toutes les structures intermédiaires de l'entreprise. Les cadres récalcitrants seront contraints, par la menace et parfois des violences, à rejoindre le syndicat. Ainsi fait, les employés dirigés par les cadres UFT devront aussi adhérer, au risque de connaître de sérieux ennuis. Une fois établie, l'UFT va faire monter la tension pour obtenir des directions des avantages non négligeables : temps de permanents, locaux syndicaux, voitures de fonction, mise en place d'une mutuelle UFT... Parfois, les pressions de l'UFT seront si importantes que les directions préféreront payer le prix fort pour s'en débarrasser (cessions de magasins par exemple). Il faut dire que les méthodes utilisées ont de quoi faire réfléchir plus d'un dirigeant d'entreprise : grèves sauvages, ferme-

ture autoritaire de magasins, piquets armés devant les entrepôts, déprédations de succursales, menaces et violences à l'égard de cadres supérieurs opposés à l'UFT...

Violences à Longjumeau

Dernier événement en date, l'action violente de l'UFT contre les salariés de l'entrepôt Nord Est Alimentation de Longjumeau (91).

Le 7 juin, 200 nervis de l'UFT, armés de manches de pioches et de barres de fer, ont pénétré dans cet entrepôt. Ils ont frappé et menacé des employés et des membres de l'encadrement, puis séquestré des responsables de l'entreprise. Plusieurs personnes seront hospitalisées à la suite de cette odieuse agression. L'attitude des pouvoirs publics a été surprenante, puisque le sous-Préfet, malgré les demandes de la section CFDT et de la Direction, refusera d'intervenir. Ce n'est que le lendemain, et à la demande de la Fédération,

que le Ministère de l'Intérieur diligentera des gendarmes mobiles pour garantir la sécurité du personnel.

Cette fois, la réaction des salariés est vive, puisque 45 employés de NEA ont demandé à la CFDT de déposer plainte, en leur nom, auprès du Procureur de la République. Le syndicat de l'Essonne et la Fédération ont également saisi la justice pour que soient recherchés et condamnés les auteurs de ces violences.

A l'initiative de la section CFDT, l'ensemble des organisations syndicales de NEA ont fait connaître leur condamnation des méthodes de l'UFT et restent mobilisées pour faire face à d'autres agressions.

Pour la Fédération, il convient aujourd'hui que le Gouvernement et le patronat de la Distribution prennent leurs responsabilités face à ce groupement d'activistes. C'est dans cet esprit qu'elle est intervenue auprès du CNC (Conseil National du Commerce) et de la Chambre Patronale de la Distribution Alimentaire (FEDIMAS et GNH).

LIBERTÉ ?

Pour chacun, le droit à la parole et au respect.

Ensemble à la

CFDT

Une profession qui se porte bien

Le rapport sur la situation économique et sociale de ce secteur est très clair.

Que ce soit les agences en communication, les régies (petites annonces), la publicité (cinéma, radio, télévision) ou l'affichage, la presque totalité de la profession a vu progresser son chiffre d'affaires dans des proportions importantes.

Les chiffres donnés par l'UNEDIC au sujet de l'emploi illustrent bien la situation performante de la plupart des entreprises de ce secteur. Un exemple parmi d'autres : dans la publicité, l'emploi salarié a évolué de plus de 10 % en 1987. Il est d'ailleurs inutile d'aller plus loin dans le domaine des chiffres pour prouver la situation performante de la profession. Chacun d'entre nous peut vérifier journalièrement dans la vie courante le développement des méthodes de communication quelles qu'elles soient. D'ailleurs la chambre patronale se plaît à reconnaître que la France a largement rattrapé son retard dans ce domaine et qu'elle n'a plus grand chose à envier aux grands pays industrialisés.

La politique salariale

On pourrait penser que, dans un tel contexte économique, les négociations salariales se passent correctement. Et bien non. La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est de loin la plus faible que l'on puisse connaître. Depuis 1980, aucun accord n'a été conclu entre les partenaires sociaux, ce qui donne un coefficient 120 à 2 497 F 60 et le dernier coefficient cadre à 6 354 F. Incroyable mais vrai !

Il est bien évident que les salaires réels, dans un grand nombre d'entreprises, sont éloignés de ce barème. Mais si certaines entreprises ont une politique salariale plus ambitieuse, d'autres n'hésitent pas à pratiquer le SMIC, même pour des emplois qualifiés.

La dernière rencontre paritaire ne semble pas devoir changer les choses, tout au moins pour les prochains mois. Le 5 juillet dernier, la délégation patronale a refusé de négocier une grille de minima avant que les négociations sur

les nouvelles classifications ne soient terminées. Une seule ombre au tableau : on discute des classifications dans la branche depuis 8 ans !

Nos priorités

Nous ne pouvons accepter d'entériner une situation qui ne garantisse pas des rémunérations minimales, surtout quand il nous est impossible de mesurer la longueur des délais pour aboutir à un accord sur les classifications. C'est pourquoi nous avons refusé de discuter sur les propositions patronales qui, tout en apportant une nette amélioration à la grille actuelle, ne donnaient qu'un minima par catégorie :

- employés : 5 055 F
- ETAM : 5 500 F
- cadres : 7 450 F

Les responsables de la branche doivent se réunir début septembre. A l'ordre du jour : la relance de la chambre patronale et l'ouverture d'une commission mixte.

Contrairement à la CGT, nous ne pensons pas qu'il nous faille mettre les exigences sur la nécessité d'une grille et sur un salaire de départ à 6 500 F. Il nous faut donner la priorité à la mise en place d'une grille correcte ne démarquant pas en dessous du SMIC et respectant les qualifications. Devant le délabrement de la situation, il nous faut procéder par étapes. Notre axe essentiel est de bloquer la déviance actuelle qui consiste à laisser le champ libre à une politique salariale gérée uniquement dans l'entreprise. Notre travail de syndicalistes consiste, dans la branche publicité comme ailleurs, à garantir également les salariés qui sont dans des petites entreprises, dans des entreprises moins performantes ou sous la coupe de directions pour qui la pratique du bas salaire est la règle.

Nouveau barème des salaires minima conventionnels à dater du 1^{er} nov 1980

Valeur du point : 12,48 F.

Prime dite « de complément » : 1 000 F au coefficient 120 ; dégressif : 10 F par point.

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE (en francs)	PRIME dite « de compléments » (en francs)	NOUVEAU SALAIRE conventionnel (en francs)
Employés			
120	1 497,60	1 000	2 497,60
125	1 560	950	2 510
130	1 622,40	900	2 522,40
135	1 684,80	850	2 534,80
140	1 747,20	800	2 547,20
145	1 809,60	750	2 559,60
150	1 872	700	2 572
155	1 934,40	650	2 584,40
160	1 996,80	600	2 596,80
165	2 059,20	550	2 609,20
170	2 121,60	500	2 621,60
175	2 184	450	2 634
180	2 246,40	400	2 646,40
185	2 308,80	350	2 658,80
200	2 496	200	2 696
125	2 683,20	50	2 733,20
Techniciens et agents de maîtrise			
220	2 745,60		2 745,60
225	2 808		2 808
240	2 995,20		2 995,20
250	3 120		3 120
275	3 432		3 432
300	3 744		3 744
325	4 056		4 056
350	4 368		4 368
375	4 680		4 680
390	4 867,20		4 867,20
Cadres			
400	4 992		4 992
415	5 179,20		5 179,20
425	5 304		5 304
450	5 616		5 616
475	5 928		5 928
500	6 240		6 240
550	6 864		6 864

Chambres de commerce et d'industrie

Les vides juridiques

Généralement, lorsqu'il est question du personnel des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), on pense souvent à des salariés au sort voisin de celui des fonctionnaires, c'est-à-dire pourvus d'un statut leur conférant une quasi-totale sécurité de l'emploi, des salaires confortables, et d'autres avantages et garanties que sont loin d'avoir beaucoup d'autres travailleurs en France.

Cette image qu'on s'en fait couramment est partiellement vraie, mais, pour une grande part, elle ne correspond pas à la réalité qui est, hélas, bien moins idyllique.

La situation du personnel

Certes, les CCI, classées « établissements publics à caractère administratif » par une loi de 1898, ont été contraintes de doter leur personnel administratif d'un statut voté en 1954.

Certes, ce statut précise, pour l'essentiel, un certain nombre de garanties : relative et apparente stabilité de l'emploi, congés, salaires, conditions d'avancement, protection sociale, structures de concertation...

Certes, parmi les structures de concertation, existe une Commission Paritaire Nationale (CPN) composée de 13 membres : 6 représentants du personnel (où siège la CFDT), 6 représentants patronaux et 1 représentant des ministères de tutelle (commerce et industrie), chargée notamment de faire appliquer le statut, d'éventuellement le modifier et de prendre les décisions concernant l'évolution des salaires.

Mais les CCI ne gèrent pas que du personnel administratif. En fonction de leurs activités propres, elles emploient également :

— du personnel pour des services appelés « industriels et commerciaux » (ports, docks, douane, aéroport...);

— du personnel pour ses établissements d'enseignement (HEC, Ecoles supérieures de Commerce, Centres de

Formation commerciale, industrielle et artisanale, CFA, sans oublier un secteur de formation continue en pleine expansion), composé d'administratifs et d'enseignants.

Or, tous ces personnels ne bénéficient pas du statut du personnel administratif des CCI, à part dans certaines grandes CCI où ils ont été, totalement ou partiellement, intégrés. Pour la plupart, ils sont régis par des conventions (dont certaines sont valables) ou des règlements particuliers (généralement très arbitraires).

Depuis plusieurs années, se développe dans quasiment toutes les CCI et dans toutes les catégories de personnel, un recrutement croissant d'agents sous contrat. Cette pratique est autorisée par l'article 49 du statut, sous réserve que ce soit pour des tâches momentanées. Un exemple : à la CCI de Paris, 75 % des embauchés de 1988 sont des « contractuels ». Actuellement, sur quelque 25 000 salariés des CCI, 5 à 6 000 se trouvent dans cette position.

Les problèmes

Quel que soit leur statut, tous les agents des CCI sont dans une situation que l'on pourrait qualifier de « hors droits nouveaux ». En effet, lorsqu'un texte législatif (loi, décret, ordonnance) est promulgué, il n'est applicable aux CCI que s'il y est explicitement dit qu'il est « étendu » aux établissements publics à caractère administratif !

Un exemple : les lois Auroux. Elles ne concernent pas les CCI, « absentes » de leur champ d'application. Il a fallu que la CFDT arrache, dans des négociations longues et difficiles en Commission Paritaire Nationale, le droit d'expression et les droits syndicaux. Et encore, ces deux points ont fait l'objet, non pas d'une intégration dans le statut, mais seulement de circulaires du Ministère de tutelle. Avec quel fondement juridique?...

La situation des agents hors statut est infiniment plus grave. Hormis la convention UPACCIM (applicable aux personnels des ports) et les conventions de certains aéroports, qui offrent des garanties à peu près équivalentes à celles du statut, les autres prétendues conventions sont plutôt des règlements intérieurs unilatéraux, sans fondement juridique solide.

Quand aux personnels dits contractuels ou auxiliaires, ils se trouvent sans

aucune réglementation : ils ne relèvent en effet ni du statut, ni d'une convention, ni du Code du Travail (puisque, dans les CCI, le statut est la seule « règle » reconnue).

Pour ces personnels, c'est l'arbitraire le plus complet, comme le montre cet échantillonnage de problèmes rencontrés : lettre d'embauche de quelques lignes faisant office de contrat, multiples renouvellements de contrats à durée toujours déterminée, ruptures de contrat sans délai de préavis, pas d'indemnité de fin de contrat, rémunération non alignée sur les personnels statutaires à travail égal, contestation des droits au chômage, enseignants traités comme des travailleurs saisonniers, problèmes avec la Sécurité sociale et les caisses de chômage, faute d'équivalence heures d'enseignement/heures de travail, etc.

L'action de la CFDT

Depuis de nombreuses années, la CFDT/CCI se bat pour le « modernisation » d'un statut maintenant vieux de plus de trente ans et inadapté aux réalités d'aujourd'hui. Modernisation qui inclurait, bien évidemment, l'intégration au statut des agents qui n'y sont pas, même si cela entraînerait un coût réel. Elle s'est toujours heurtée à l'hostilité des représentants patronaux, pour lesquels ce coût ne peut être supporté que par les salariés en allégeant leur statut d'avantages et de garanties essentiels, auxquels le personnel est très attaché.

C'est ainsi qu'en 1987, ils ont proposé un « avant-projet de statut modernisé » qui prévoyait, certes, l'intégration de tous les « hors statuts », mais au prix de l'évacuation des principales garanties prévues au statut actuel. Devant l'unanimité du refus et la détermination syndicale, cet « avant-projet » a d'ailleurs été abandonné.

Devant une situation qui continuait à se détériorer, la CFDT a alerté le Ministère du Travail et les deux ministères de tutelle (industrie et commerce), ce qui lui a permis, fin 88 et début 89, plusieurs contacts avec des membres du Cabinet du Ministère de l'Industrie sur ce problème particulier des « vides juridiques ». Ces rencontres ont d'abord provoqué quelques vagues, c'est-à-dire quelques velléités de prendre ce problème au sérieux.

Et puis... le 15 juin dernier, lors de la dernière Commission Paritaire Nationale, son président a fait, au nom des deux ministres de tutelle, une déclaration ayant pour objet, tout particulièrement, d'imposer une négociation en CPN sur « les personnels hors statut », afin qu'il soit remédié à leur situation juridique pudiquement qualifiée d'« indéterminée »... Faute d'un accord, les pouvoirs publics imposeraient unilatéralement ce qu'ils considèrent comme un minimum raisonnable : l'application pure et simple du Code du Travail.

Et maintenant ?

Les choses en sont là, c'est-à-dire que le problème des « vides juridiques dans les CCI » a été pris en compte – enfin – par les pouvoirs publics, et la négociation est devenue incontournable. En fait c'est peu. Car tout reste à faire. Certes, la CFDT n'est pas mécontente de cette « évolution ». Pour autant, elle ne souhaite pas que les discussions qui vont s'ouvrir traînent en longueur et s'enlisent. La situation des agents « hors statut » exige qu'il y soit remédié d'urgence. Les tergiversations n'ont que trop duré. Non, le poids de tout l'appareil syndical ne sera pas inutile pour aboutir vite et aboutir bien.

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**
Rédacteur en chef :
Marguerite Bertrand

CPPAP 510 D 73
Imprimé à ID graphique,
5, rue Mayran 75009 Paris
Tél. 42 47 76 79

VENTE PAR CATALOGUE

L'évolution technologique prise en main

**Un cycle de formation sur
les nouvelles technologies,
de 15 jours environ, vient
d'être lancé dans la VPC.
Vingt militant(e)s
provenant des principales
sociétés de la profession
(La Redoute, Trois Suisses,
Blanche Porte,
Neckerman, Vert Baudet,
Damart) participent à
cette session, organisée
par l'Inpact, en lien avec la
Fédération des Services et
l'URI Nord Pas-de-Calais.**

A l'origine, une demande d'expertise formulée par la section de La Redoute, qui constatait la mise en place « d'ilôts d'automates » par la Direction. Ne voulant pas rester inefficace devant ces changements et refusant la politique du « fait accompli », la section a travaillé avec l'Inpact pour voir quelle intervention mener afin que l'intérêt des salariés ne soit pas passé sous silence.

L'automatisation complète du traitement des commandes comporte un énorme enjeu pour l'emploi et pour le niveau des qualifications. De plus, ce qui se passe à La Redoute a de fortes chances de se reproduire dans l'ensemble de la profession. Aussi, parallèlement à la mission d'expertise qui sera menée dans cette entreprise, il est nécessaire de former un réseau de compétences pour toute la VPC. En résumé, l'objectif à atteindre est de comprendre ce qui se passe sur le terrain, pour constituer un dossier permettant d'aborder la négociation des nouvelles technologies dans de bonnes conditions.

La méthode

La première partie de la formation a été principalement consacrée à la définition de missions à mener par les équipes dans les entreprises. Effectivement, ce travail doit être pris en charge le plus collectivement possible, les nouvelles technologies étant l'affaire de tous.

Pour chaque travail qui fera l'objet d'une mission, il sera détaillé :

- le point de vue des salariés, à l'aide d'une enquête pour obtenir une description précise de ce qui se passe, les problèmes posés aux salariés du fait de nouveaux matériels ;
 - le point de vue du patronat, son approche économique et sociale, la manière dont il s'y prend pour traiter de l'introduction des nouvelles technologies ;
 - le point de vue de la CFDT et la stratégie à développer, notamment dans le choix des moyens autres que juridiques pour intervenir syndicalement.
- Le moindre bruit de couloir, le moindre projet encore à l'étude ou définitif doivent être pris en compte.

Objectif négociations

Régulièrement, les sessionnaires se retrouveront pour faire le point sur les avancées, les difficultés. L'ensemble du processus devrait favoriser l'anticipation des évolutions en amenant les directions à jouer la transparence. Pour la Fédération, tous les moyens seront mis en œuvre afin d'obtenir une négociation sur l'introduction des nouvelles technologies. Dans le collimateur, il y a aussi les contrats précaires, devenus la norme des patrons de la VPC pour gérer le personnel. Profiter des évolutions techniques pour faire reculer la précarité, pourquoi ne pas tenter de gagner ce pari ?

Convention collective sports et loisirs

Une nouvelle jeunesse

Quelques années ont été nécessaires pour parvenir à rénover la convention collective nationale intéressant le commerce de vente ou location d'articles de sport, camping, caravanning, chasse et pêche.

Le nouveau texte est le résultat d'une mise en conformité par rapport à la loi et d'une adaptation inéluctable à l'évolution de la profession.

En effet, l'essor des grandes surfaces spécialisées (GO sport, Décathlon), au détriment des petits points de vente membres d'un groupement (La Hutte, Sport 2 000...) ou indépendants, nous amène à traiter de conditions de travail différentes. Parmi les modifications, relevons les principales nouveautés de la convention.

Droit syndical

Dans ce domaine, les autorisations d'absence non rémunérées, accordées à l'origine pour les congrès uniquement, sont élargies à d'autres réunions syndicales, dans la limite d'une fois par an. Cette disposition, certes peu ambitieuse, permet toutefois aux adhérents et aux délégués des petites entreprises de participer à la vie de l'organisation syndicale.

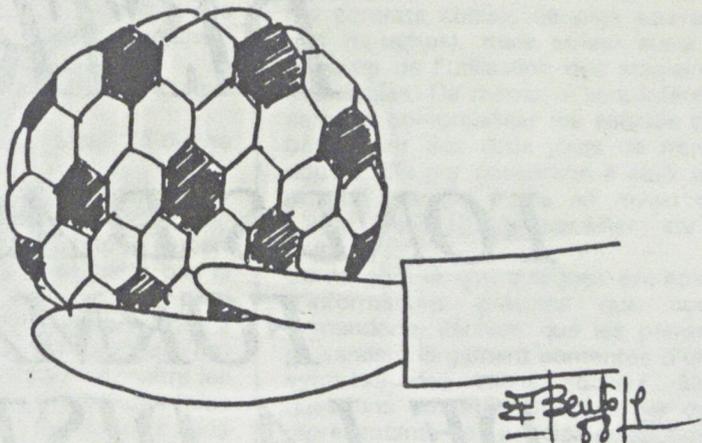
Par ailleurs, les élus de CHSCT exerçant leur mission dans des entreprises de moins de 300 salariés, bénéficient de 3 jours de formation, pris en charge par l'employeur.

Enfin, une nouvelle tarification a été décidée, pour faciliter la participation de salariés ou de délégués de la profession aux commissions paritaires prévues par la convention.

Les horaires

Au niveau du temps de travail, des dispositions garantissent l'emploi des temps partiels, en particulier par l'établissement d'un contrat écrit précisant la répartition des heures de travail, avec un minimum de 3 h continues.

ET SI NOUS ALLIONS
SUR LE TERRAIN DES
NEGOCIATIONS...



De plus, il est désormais possible de moduler les horaires, dans la limite de 3 h en plus ou en moins, les heures travaillées en dépassement de la durée légale étant majorées. Pour ce qui est des heures supplémentaires, la Direction ne peut faire effectuer plus de 20 h à un salarié sans consultation du CE, ou à défaut, des délégués du personnel.

Les petits congés.

En ce qui concerne les absences pour enfant malade, le père ou la mère bénéficie annuellement de 3 jours payés pour hospitalisation et 3 jours payés pour maladie. Des congés non rémunérés peuvent aussi être négociés avec l'employeur.

Outre l'amélioration des congés pour événements familiaux et des congés pour ancienneté, la convention ouvre droit aux congés sabbatiques et aux

congés pour création d'entreprise. Dans les deux cas, 36 mois d'ancienneté sont nécessaires.

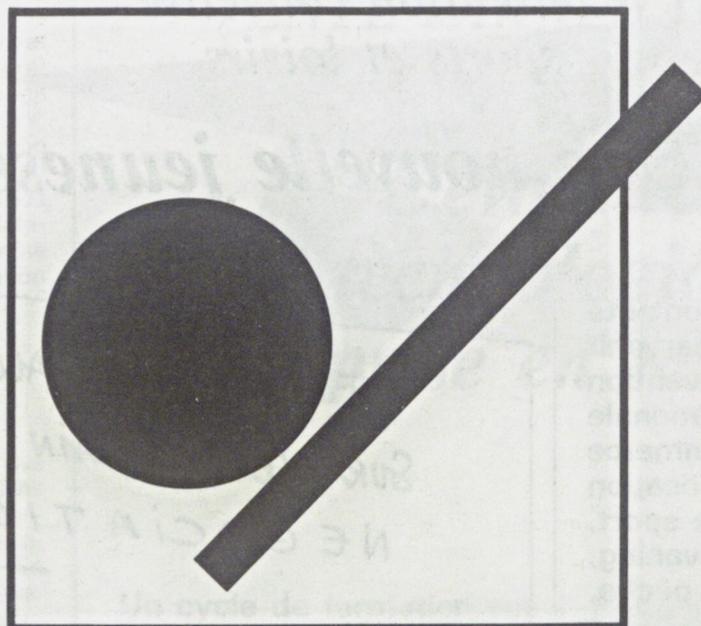
Et après ?

Clauses générales et classifications ont été signées par la CFDT, FO, CFTC et CGC. Cependant, pour la CFDT, beaucoup reste à faire, puisque certains de ses thèmes prioritaires sont encore à négocier. Des avenants spécifiques sont prévus pour :

- le travail saisonnier et intermittent ;
- la prévoyance ;
- la formation professionnelle ;
- le licenciement économique.

En outre, nous ne perdons pas de vue que l'article relatif au temps partiel mérite d'être amélioré et rapproché de ce qui existe dans la distribution alimentaire.

Autrement dit, un programme intensif pour ne pas perdre le rythme !



DISTRIFAF

***FONDS D'ASSURANCE
FORMATION
DE LA DISTRIBUTION***

Dans la Distribution, comme dans l'Industrie, il faut savoir conjuguer concurrence et coopération !

UN FAF PROFESSIONNEL HOMOGENE MET EN PLACE LES MOYENS D'UNE TELLE COOPERATION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.

Dans le secteur de la Distribution à dominante alimentaire, DISTRIFAF est l'unique Fonds d'assurance formation qui soit **agrée au niveau national** et qui dispose du **triple agrément ministériel** :

1. FAF – plans de formation : le 0,8
2. OPACIF – congés de formation : le 0,10
3. OMA – contrats jeunes : le 0,30

Il a déjà derrière lui 16 ans de fonctionnement paritaire réussi avec le concours des cinq centrales syndicales.

12 avenue du 8 mai 1945
95206 SARCELLES Cedex
Tél. (1) 39 90 31 37

COMMERCES MULTIPLES

Une rentrée sous le signe du temps de travail

Pour les grands magasins et les magasins populaires, 1982 est l'année de l'aboutissement de deux accords entrant dans le domaine du temps de travail : celui portant sur la réduction à 39 h par semaine et celui régissant l'emploi des temps partiel. Depuis cette date, le sujet n'est jamais revenu à l'ordre du jour, même pour effectuer un bilan sur l'application des deux textes.

Aussi, grâce à l'accord interprofessionnel, la CFDT tentera de rattraper le temps perdu dans la branche.

En effet, on ne peut que déplorer la frilosité des partenaires sociaux pour aborder la question de l'organisation du temps de travail. Paradoxalement, s'il y a un secteur du commerce qui a besoin de mieux adapter les horaires, c'est bien celui des commerces multiples. Souvent en perte de vitesse pour le volume du chiffre d'affaires et les parts de marché, ces magasins ont surtout cherché à copier les modes de gestion du personnel de la grande distribution.

Résultat, certaines enseignes devancent les hypers et les supers comme utilisateurs de contrats à durée déterminée et contrats à temps partiel. Malgré les excès constatés dans la précarisation de l'emploi, ajoutés à la réduction massive des effectifs, la situation économique de ces commerces plus traditionnels ne s'est pas pour autant redressée. En revanche, les hypothèses d'une meilleure adaptation des horaires sont loin d'avoir été explo-
rées.

Les raisons du blocage

D'un côté, il y a un patronat peu enclin à négocier, notamment sur un sujet jugé complexe, comme celui du temps de travail. Il suffit d'observer ce qui se passe lors des négociations annuelles, pour se faire une idée ! Cependant, ces patrons ont trouvé dans la précarisation un double avantage :

- échapper à la négociation et aux décisions collectives ;
- bénéficier d'une main d'œuvre mobile à souhait.

De l'autre côté, les organisations syndicales portent également la responsabilité de cette politique du pire. La plupart du temps, elles ne provoquent pas la discussion sur ce thème, parfois pour ne pas donner des idées. Jusqu'à preuve du contraire, les patrons n'ont pas besoin de nous pour connaître les bonnes astuces. Par contre, notre refus de prendre l'initiative les conforte dans leur pratique de gestion à coup de petits contrats. Peut-être faudrait-il tenter d'étudier la question des horaires avec un peu de recul, car dans la plupart des cas, on se laisse aller à des réactions épidermiques qui coupent toute possibilité d'innover.

Enfin, il faut avouer que le syndicalisme de proposition reste encore trop timoré, dans un secteur marqué par un syndicalisme de dénonciation de type CGT. Pouvons-nous encore longtemps contribuer à une certaine asphyxie dans les aménagements des horaires ?

De la précarité en moins

Fidèle à sa philosophie, la CFDT ne se sent pas le droit de porter une telle responsabilité. Elle n'a ni l'intention de laisser les patrons faire à leur guise, ni celle de rester inefficace devant le développement du temps partiel imposé et des CDD. Aussi, fin juin, a-t-elle adressé un courrier à la chambre patronale pour qu'elle réunisse une commission paritaire dans le prolongement de l'accord signé avec le CNPF. Vu ce qui est décrit précédemment, on

comprendra que la phase de bilan est essentielle dans le processus de négociation. Il faut faire un diagnostic précis sur les évolutions en matière d'horaires et de contrats. C'est le moment de parler vrai, de mettre sur la table les besoins, mais aussi les abus. Par exemple, il faudra distinguer parmi le temps partiel, les contrats imposés et les contrats choisis (le plus souvent des mi-temps), mais arriver aussi à débattre de l'utilisation des stagiaires des écoles. De même, il sera intéressant de comptabiliser les salariés qui bénéficient des deux jours de repos consécutifs par opposition à ceux qui ont un jour de repos en milieu de semaine ou ceux qui travaillent sur 6 jours.

Ce ne sont là que quelques exemples d'informations précises que nous demandons, sachant que les patrons se seraient largement contentés d'une synthèse des bilans sociaux. Nos questions ont été élaborées par des représentants des principales sections de la profession. Et pour ne pas être prises au dépourvu, ces sections iront même jusqu'à répondre au questionnaire, au niveau de leur établissement, pour que l'équipe de négociation soit « alimentée » face à ses interlocuteurs.

Une bonne démarche pour mettre toutes les chances de son côté !



INTER MUTUELLE ASSISTANCE

Accord sur le temps de travail

La spécificité des sociétés d'assistance tient en premier lieu à l'activité téléphonique, qui réclame une présence 24 h sur 24, toute l'année, avec des amplitudes importantes de la charge de travail, tant annuelles qu'hebdomadaires, ou quotidiennes.

La nature et les variations de l'activité d'assistance déterminent une organisation du temps de travail plus complexe que celle des sociétés d'assurance, auxquelles elles se rattachent.

Les sociétés d'assistance ont la réputation de faire un grand usage d'emplois précaires : partiels, saisonniers ou autres CDD, et bien souvent les salaires payés et les conditions de travail ne sont pas à la hauteur des compétences et de la disponibilité réclamées. L'accord signé en mai 89 à IMA sur l'annualisation et l'aménagement du temps de travail, auquel la CFDT (majoritaire) a largement contribué, apporte à la fois une plus grande souplesse d'utilisation des vacances (jours de travail) et des garanties pour les salariés.

1 - Durée annuelle

S'exprime en nombre de vacations :
- plein temps = 252 (hors congés)
- partiel 60 % = 151
- partiel 40 % = 100
nouveau contrat créé :
- partiel 80 % = 202

2 - Durée mensuelle

dépend du type de contrat :
- plein temps = nombre de jours ouvrés
- partiel 60 % = de 8 à 12 vacations sur 8 mois et 4 mois au 4/5^{ème}
- partiel 40 % = de 4 à 8 vacations sur 10 mois + 2 ou 3 mois au 4/5^{ème}
- partiel 80 % = 12 mois au 4/5^{ème} d'un temps complet.

3 - Durée hebdomadaire et quotidienne

- 1 vacation = 7 h 20 mn ; maximum 5 jours/semaine = 36 h 40.
La modulation en vigueur depuis 4 ans (35 heures pendant 6 mois l'hiver, 39 heures 6 mois d'été) n'existe plus.

4 - Horaire

Création d'une plage centrale : 9 h 30 - 17 h 50, qui s'ajoute aux plages diurnes existantes - entre 7 h 30 et 22 h 30 - effectuées par roulement.
L'été, pendant 6 semaines, la plage du soir est décalée jusqu'à 23 h 30.

5 - Rémunération

- Lissage de la rémunération des partiels payés au moins 6 vacations (partiels 40 %) ou 10 vacations (partiels 60 %) par mois.

- Par ailleurs, les partiels tirent une grande partie de leurs salaires des primes de vacations de week-end ou de nuit (payés 163 %).

Un lissage de cette partie du salaire est aussi prévu.

La garantie contractuelle d'un minimum de 40 vacations de week-end à l'année passe à 51.

6 - Congés

- 3 jours de congés supplémentaires pour pallier au manque de ponts ;
- maintien de la 6^{ème} semaine de « congés d'incitation » à ne pas partir en été ;
- mise en place d'un plan d'épargne congés permettant de reporter sur une autre année les congés au-delà de 5 semaines.

7 - Formation

La CFDT a tenu à améliorer le droit à la formation au cours de cette négociation. La revendication avancée était de l'ordre d'un crédit individuel, cumulable, de 2 semaines par an. Revendication non satisfaite, mais il est créé un fonds de 0,5 % de la masse salariale, géré paritairement pour pallier aux carences des CIF, (refus de prise en charge, ou prises en charge partielles).

L'accord a été signé par tous les syndicats (CFDT - CGT - CGC - FO). Sans qu'il s'agisse d'un accord révolutionnaire, le texte marque des avancées dans le sens de la réduction du temps de travail et d'une diminution de la précarité des emplois partiels. Ce texte est le premier qui emporte l'adhésion de tous les partenaires sociaux d'IMA.

A noter que les modalités pratiques (horaires, temps de travail) seront renégociées chaque année.

CFDT

La modernisation oui,
avec des garanties sociales

AGIR

NEGOCIER

GAGNER

La Prévoyance complémentaire, l'Épargne collective : un plus pour la négociation

Les salariés sont sensibilisés au problème de leur protection sociale. La prévention occupe une part croissante dans la consommation médicale mais les conséquences d'une possible invalidité ou même d'un décès ne sont pas encore très présentes dans les mentalités. Or, comme les dépenses de santé, ces risques peuvent faire l'objet de garanties complémentaires de prévoyance.

Alors que dans l'entreprise, la marge de négociation salariale s'est rétrécie, un nouveau champ de négociation s'ouvre aux partenaires sociaux. L'épargne d'entreprise et les garanties complémentaires de prévoyance sont indissociables de la négociation collective.

La prévoyance

3 risques importants peuvent faire l'objet de garanties collectives en complément de ce que verse la Sécurité sociale :

La maladie

. soins médicaux et chirurgicaux
. indemnités journalières complémentaires.

L'invalidité

. capital ou rente
. indemnités journalières complémentaires.

Le décès

. capital, rente d'éducation et rente de conjoint.

L'épargne dans l'entreprise

Elle peut prendre des formes diverses et comporter ou non une participation de l'employeur. Elle fait bénéficier les salariés d'avantages fiscaux.

Le plan d'épargne entreprise

Il permet aux salariés de constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne au moindre coût. Il peut recevoir les sommes résultant de l'intéressement et de la participation.

Quelles exigences pour la négociation ?

Adhésion collective

L'adhésion collective à un organisme de prévoyance permet d'organiser une véritable solidarité à l'intérieur d'un groupe. La même cotisation est proposée quel que soit l'âge, le sexe, l'état de santé ou la situation de famille, voire la catégorie socio-professionnelle.

Cette solidarité peut s'exercer au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, lieux privilégiés de la négociation.

Transparence dans la gestion

La cotisation dépend du niveau des garanties mais aussi de l'organisme gestionnaire.

Qu'en est-il de ses frais de gestion ?

Rémunère-t-il des intermédiaires ?

Auprès de qui se réassure-t-il ?

Qu'advient-il des prestations en cas de faillite de l'entreprise ?

Tous ces éléments, qui influencent le taux de cotisation, doivent pouvoir être contrôlés par des structures paritaires, celles-la même qui participent à la négociation dans l'entreprise.

Le Groupe Malakoff s'efforce de répondre aux préoccupations des partenaires sociaux

Clarté

Il associe des organismes à but non lucratif. Il ne rémunère aucun intermédiaire et redistribue la totalité de ses ressources.

Contrôle

Il est formé d'institutions paritaires avec des représentants des salariés et des employeurs.

Indépendance

Il est géré en toute indépendance financière.

Sécurité

Il est parmi les premiers dans le domaine de la prévoyance. C'est un groupe important qui compense les risques sur un nombre élevé de sociétés et d'assurés.

Solidarité

Il permet en cas de départ de l'entreprise comme en cas de cessation d'activité (retraite ou chômage) de conserver une protection sociale couvrant les risques maladie et décès.

**Le Groupe Malakoff vous conseille
et vous aide à élaborer un plan de
prévoyance ou d'épargne adapté à la
diversité de vos besoins.**

CMAV : Société d'Assurance vie à forme mutuelle
URRPIEMEC : Institution paritaire de Prévoyance
SMM : Société Mutualiste Malakoff

Tableau récapitulatif des sources principales d'information et d'intervention possibles sur les contrats précaires pour les délégués d'entreprise

INSTITUTION	CONTRAT A DUREE DETERMINEE	ENTREPRISES EXTERIEURES (s/traitance int.)	CONTRAT D'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE	SIVP ET MESURES JEUNES	TEMPS PARTIEL	TRAVAILLEURS INTERMITTENTS	OUTILS CONVENTIONNELS	MOYEN FONDAMENTAL
Délégué du personnel	L. 231-1 L. 620-3 dernier alinéa R. 620-3	L. 422-1 alinéa 2	L. 231-3-1 L. 422-1 alinéa 2 L. 620-3 dernier alinéa R. 620-3	L. 231-4-1 L. 432-4 dernier alinéa à défaut de CE) L. 932-6 alinéa 3 L. 932-7 L. 980-3	L. 212-4-2 alinéa 5 L. 212-4-5 alinéa 2 L. 620-3 dernier alinéa R. 620-3	L. 231-3-1 R. 231-39 L. 620-3 dernier alinéa R. 620-3	L. 135-7 L. 135-8	L. 422-1 L. 422-2 L. 424-5 L. 482-1
Comité d'entreprise	L. 231-3-1 L. 432-4 alinéa 12 R. 438-1	L. 432-4 alinéa 12 R. 438-1	L. 124-4-7 L. 231-3-1 L. 432-4 alinéa 12 (L. 124-3) R. 438-1)	L. 231-3-1 L. 431-5 alinéa 3 R. 432-4 dernier alinéa R. 438-1 L. 932-6 L. 970-3 et 9	L. 212-4-2 alinéa 5 L. 212-4-5 alinéa 2 R. 438-1	L. 231-3-1 R. 231-39 R. 438-1	L. 135-7 L. 483-1	L. 431-5 L. 483-1
CHSCT	L. 231-3-1 R. 231-32 à R. 231-38	article 19 premier alinéa décret du 29.XI.77	L. 231-3-1 R. 231-32 à R. 231-38	L. 231-3-1 R. 231-32 à R. 231-38		L. 231-3-1 R. 231-32 à R. 231-38 R. 231-39		L. 236-2 dernier alinéa L. 263-2-2
Délégué syndical	L. 132-28	L. 125-1 L. 125-3		L. 932-2-4 L. 932-6 alinéa 3 et dernier L. 980-3	L. 132-28 L. 212-4-5 alinéa 2	L. 132-28 L. 212-4-8	L. 135-7 L. 135-8	L. 412-2 L. 481-2
Divers	Utiliser L. 431-5 alinéa 3 pour R. 320-1	Utiliser L. 431-5 alinéa 3 pour article 19 alinéa 2 du décret du 29/11/77	Utiliser L. 431-5 alinéa 3 pour L. 124-11 R. 124-4			Définition stricte du terme « Sai- sonnier » cir- culaire DRT n° 21/88 du 26 XI 88 Para- graphe 1.3.1		

L'intérim s'affiche

Progressivement, l'intérim s'organise et même... s'affiche.

Le collectif CFDT - INTERIM vient de sortir un nouvel outil destiné aux sections des entreprises utilisatrices. Elle a été conçue pour être affichée sur les panneaux syndicaux. Son objet, organiser les intérimaires avec la CFDT.

Chaque syndicat est concerné. Cette affiche doit être diffusée et apposée dans nos syndicats. Car des intérimaires, il en existe partout. On ne peut pas rester indifférent lorsque plus de 520 000 intérimaires sont confrontés à la non-application d'accords, qui restent bien souvent dans les tiroirs des entreprises de Travail temporaire.

Chaque intérimaire doit savoir que la CFDT est une organisation agissante dans la profession.

Le prix de vente aux organisations, sections et CE est de 3,60 F l'unité, mais le collectif a décidé d'appliquer un taux dégressif à partir d'une commande de 5.

- 5 affiches = 17,50 F
- 10 affiches = 33,00 F
- 20 affiches = 60,00 F
- 50 affiches = 140,00 F

Les commandes sont à passer auprès de la Fédération.



**FAITES ENTENDRE
VOS DROITS...**

POUR VOS SALAIRES,
VOS CONTRATS,
VOTRE CONGÉ DE FORMATION*

**AVEC LA CFDT,
ORGANISEZ-VOUS
DANS VOTRE ENTREPRISE
DE TRAVAIL TEMPORAIRE.**



PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES
La CFDT et tous les autres partenaires sociaux ont choisi IREPS* pour gérer l'ensemble des régimes de prévoyance des salariés intérimaires.
* IREPS, Institut de Recherche et de Prévoyance des Salariés.

POUR TOUS VOS DROITS, ADRESSEZ-VOUS A LA CFDT.

L. 122-12 Toujours attendre !

Nous espérons une décision de la Cour de cassation sur l'application du L. 122-12 avant les congés judiciaires...

Hélas, l'été passera sans que nos éminents juristes aient statué sur le devenir du L. 122-12 concernant les passations de marchés. Pourtant, l'arrêt de la Cour de justice européenne, renforcé par celui de la Cour d'appel de Paris, nous permettait d'espérer un nouveau revirement de jurisprudence. Nous savons que l'affaire sera traitée en décembre 1989. En attendant, le nettoyage industriel négocie un nouvel accord afin de remplacer l'annexe VI, dénoncée par la chambre patronale. La restauration collective est en conflit sur l'interprétation de l'avenant n° 3 concernant les passations de marchés.

Comme quoi une décision française sur le L. 122-12 serait la bienvenue, permettant aux partenaires sociaux de négocier des accords concernant les passations de marchés sur de nouvelles bases.

Victoire en appel

Le 12 juillet, la Cour d'appel de Grenoble a confirmé le jugement des Prud'hommes condamnant la Direction d'Intermarché le Touvet à payer à chacun des salariés licenciés les congés payés 87-88, le préavis, l'indemnité de licenciement, la prime 87 au prorata, 50 000 F de dommages et intérêts et 2 000 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

En outre, la cour a aggravé la condamnation en allouant à chaque salarié 5 000 F de dommages et intérêts pour appel abusif et dilatoire, et 5 000 F au titre de l'article 700 du NCP.

C'est une grande victoire pour ces 5 salariés d'Intermarché qui, on s'en souvient, avaient été licenciés en mai 1987 pour avoir créé une section syndicale et participé à un arrêt de travail en solidarité avec une collègue de travail licenciée.

Le syndicat des services de l'Isère n'a pas ménagé son temps et sa peine pour soutenir jusqu'au bout les militant(e)s licencié(e)s. Pour ses responsables, ce jugement « est une grande victoire, non seulement pour les sala-

riés licenciés abusivement, mais aussi pour l'ensemble des travailleurs de notre pays, qui voient enfin reconnue la

possibilité de faire grève pour défendre leurs intérêts sans risquer d'être licenciés ».

Cour de cassation

Un arrêt intéressant

Si des organisations représentatives peuvent valablement signer un accord collectif modifiant partiellement une convention collective, le nouvel accord, s'il n'a pas été signé par l'ensemble des signataires initiaux de la convention collective et adhérents ultérieurs, ne peut, à défaut de dénonciation régulière de la convention, être opposé à des salariés qui réclament le bénéfice d'un avantage prévu à ladite convention et supprimé par l'accord.

Doit en conséquence être cassé le jugement qui, pour rejeter une demande de salariés relative au bénéfice d'un avantage prévu par une convention collective nationale (repos

compensateur lorsqu'un jour férié payé coïncide avec un jour de repos hebdomadaire) et supprimé par un accord national ultérieur, a énoncé que l'accord signé entre des syndicats représentatifs s'était intégré à la convention et que les dispositions de la convention collective ainsi modifiée ne prévoyaient plus l'octroi de cet avantage, sans tenir compte du fait que cet accord n'avait pas été négocié et signé par les mêmes organisations syndicales, l'une d'elles, signataire de la convention collective, n'ayant pas signé ledit accord.

Cass. soc. 9 mars 1989 (ref. 282) : BASIRICO c. Société MONTENAY



Avec nous, les salariés de l'alimentation prennent des forces.

Questions d'actualité : qu'êtes-vous en droit d'attendre de votre retraite ? ■ Etes-vous bien protégé contre les risques divers de maladie, d'accidents du travail, etc. ? ■ L'ISICA apporte depuis plus de 30 ans des réponses simples, sérieuses et concrètes à ces questions, à près d'un million de salariés et d'anciens salariés de l'alimentation.

Force de la retraite.
Force de la prévoyance.
Force de l'action sociale.

Pour que chaque jour qui passe les rende plus forts. ■ Nous sommes à votre écoute, ainsi qu'à celle de votre entreprise, afin de vous proposer les meilleures prestations, aux moindres coûts et selon des procédures simplifiées : vous êtes plus forts, plus vite et plus simplement.



ISICA

LA VIE DEVANT SOI

ISICA - Institution de retraite
et de prévoyance des Salariés
des Industries et des Commerces
de l'Alimentation.

Nous vous donnerons avec plaisir
tout renseignement utile.
Adressez-vous à :
ISICA, 21, rue d'Artois, 75008 PARIS
Tél. : 16 (1) 40 75 25 00

L'obligation de négocier

Un outil pour la syndicalisation

La RIVP (Régie Immobilière de la Ville de Paris) salarie environ 650 personnes : personnel administratif qui gère 30 000 appartements et personnel d'entretien et de gardiennage des immeubles.

Depuis quelques années, surtout pour les administratifs, les sections syndicales, dont la section CFDT, étaient un peu en veilleuse. L'extension de la convention nationale révisée des cabinets d'administrateurs de biens est venue, en mars 89, réveiller les salariés. Profitant de cette extension, la Direction, sans dénoncer l'accord d'entreprise, et sans réellement négocier, décide unilatéralement de supprimer au passage quelques avantages. Un militant CFDT de longue date, qui avait « passé la main », se saisit du mécontentement. Il explique aux salariés qu'après tout, s'ils ne sont pas contents, il leur reste à redynamiser la section CFDT pour que de vraies négociations s'engagent et que puissent s'articuler convenablement la nouvelle convention collective et l'accord d'entreprise. Ce militant fait le tour des unités de gestion. Son argumentation porte ; une vingtaine d'adhésions sont faites immédiatement, l'information circule, des débats ont lieu, un délégué syndical est à nouveau désigné par le syndicat.

CHAMPAGNE - ARDENNE

L'union fait la force

Allier les moyens des structures interprofessionnelles et les connaissances des branches d'une fédération professionnelle, c'est le plus sûr moyen de réussir un plan de développement syndical dans une région. C'est, en l'espèce, le choix retenu par l'Union Régionale CFDT de Champagne - Ardenne et la Fédération des Services

Après une mise à plat de « l'existant » sur les départements concernés, les partenaires ont retenu un objectif : le commerce de détail alimentaire. Pour ne pas se retrouver dans des situations difficiles ou conflictuelles, il est prévu de ne pas s'orienter prioritairement vers les entreprises anti-syndicales (Leclerc - Intermarché - Cora) mais de miser sur les établissements de sociétés nationales ayant un

minimum de vie sociale. Aussi, le choix s'est-il porté sur : Euromarché, Continent, Mammouth (Casino), Champion. Dans un premier temps, les Unions Départementales vont diffuser massivement « une carte contact », résumant les priorités revendicatives de la Fédération dans le secteur du commerce (salaires, horaires, dimanches, précarités, FPC, conditions de travail...).

Des permanences et contacts seront indiqués sur ce document remis aux salariés. A l'instar de la méthode utilisée par le Syndicat de Rennes, les responsables des UD de Champagne-Ardenne vont sensibiliser les militant(e)s des syndicats de toutes les branches afin d'utiliser les relations de ces militants avec des employés du commerce.

Dans un second temps, la Fédération fournira à la Région des tracts d'entreprises pour une information plus « ciblée ». Il a été également convenu que le Délégué Syndical Central d'une entreprise pourrait être associé aux visites d'établissements. Gageons que les nouvelles sections à voir le jour seront fêtées (comme il convient)... au champagne !

Sommaire

Page 3

Question du jour : Ils ont gagné ... Pourquoi pas nous ?

Pages 4 à 7

A travers la Fédé :

Rapport CHAIGNEAU - Des « Syndicalistes » en chemises brunes

La publicité - CCI les vides juridiques.

Pages 8 - 9

Changer le travail :

VPC : l'évolution technologique prise en main
CCN Sports et loisirs

Pages 11 - 12

Aménagement du temps de travail :

Commerces multiples - IMA : un accord sur le temps de travail.

Page 14

Réduction des précarités :

Tableau des dispositions légales - l'intérim s'affiche - L.122.12.

Page 15

Juridique :

Intermarché Le Touvet - Cour de cassation.

Page 16

Syndicalisation :

RIVP - Champagne Ardenne.