

# INFORMIN ACTION cfde

N° 128 mars-avril 87 — 15 F

Du nouveau chez  
les experts-comptables

Surveillance sécurité  
une profession

La coopérative  
est à nous

L'avis des clients  
aux N.G.

Le rayon adhésions  
est ouvert

S'adapter c'est ça !





**A travers les professions**

## *Agent de sécurité, Pour un service de qualité*

Les problèmes de sécurité prennent une importance croissante. Une entreprise ou un bureau incendié, des matériels détériorés peuvent signifier la perte momentanée ou définitive des emplois pour les salariés concernés, voire même la cessation totale de l'activité de l'entreprise. Les agents de sécurité avec la CFDT tiennent à la qualité de leur travail.

**C**haque particulier, chaque entreprise commerciale ou industrielle constitue une cible potentielle soumise aux conséquences dommageables d'un sinistre.

C'est dans ce contexte que, pour répondre à une demande des particuliers et des entreprises, les sociétés de surveillance et de sécurité se développent. La sécurité est essentiellement une activité de sous-traitance, c'est-à-dire dépendante des particuliers des industriels et des commerces qui commandent le service de surveillance et de sécurité.

**Il existe en France 600 entreprises de sécurité. Elles peuvent être classées en deux catégories :**

- d'une part, les entreprises motivées par le désir du gain facile. Elles se font et se défont avec généralement un personnel mal payé et mal formé. Ces entreprises là, considèrent qu'elles n'ont rien à perdre et cassent les prix du marché selon la plus pure loi de la jungle au détriment d'un service sérieux et compétent,
- d'autre part, les entreprises qui s'organisent autour du métier et le valorisent.

Ces entreprises rendent un service de sécurité plus qualifié. Elles recrutent de façon plus stricte un personnel conscient de ses responsabilités et formé à un profil professionnel comportant à la fois le sens des relations humaines, l'esprit d'initiative et le respect d'une rigoureuse neutralité au regard des situations sur lesquelles ils peuvent être amenés à intervenir.

***Plus jeunes,  
plus dynamiques,  
mieux formés***

Des statistiques concernant le marché de la sécurité portent à croire qu'il

est encore promis à une croissance régulière. Depuis fin 1986, avant de pouvoir exercer, une société de sécurité doit obtenir une autorisation administrative délivrée par le ministère de l'Intérieur. Deux décrets ont fixé des instructions sur l'obligation de formation, sur le port de l'uniforme et sur l'équipement.

Les agents de surveillance et de sécurité évoluent en même temps que les tâches qu'ils doivent accomplir. Ils sont plus jeunes, plus dynamiques, mieux formés. Ils sont plus en prise et mieux motivés par le métier qu'ils exercent.

La branche est passée d'une absence de syndicalisme à aujourd'hui, une expression de sa spécialité avec la CFDT.

Maîtriser la nature des embauches, permettre aux salariés de s'exprimer, obtenir des garanties collectives, maîtriser la formation pour rendre un service compétent sont les objectifs que les militants CFDT de la sécurité mènent dans la profession.

Les délégués CFDT des entreprises de sécurité recherchent des moyens de rencontres avec les délégué(e)s des entreprises utilisatrices pour débattre des problèmes rencontrés de part et d'autre. Il est mis en place un service téléphonique destiné entre autres à informer les gens, sur les droits des clients, sur les moyens de percevoir le sérieux et la qualité des services rendus par une entreprise de surveillance et sur tout ce qui concerne l'exercice de la sécurité en général.

### ***Une permanence téléphonique***

(Tél. (16) (1) 47.78.98.44 et 47.74.70.53 tous les mardis à partir de 20 h 00).

Les agents de surveillance et de sécurité manifestent le désir d'acquiescer la légitimité à laquelle ils aspirent. Ils interviennent sur l'évolution de leur profession et sur la maîtrise de leur avenir. Leur action qui favorise la garantie d'un service mieux rendu atteindra toute son efficacité si les rencontres que les militants de la sécurité souhaitent avoir avec les délégué(e)s des entreprises utilisatrices se réalisent.

**INFORM'action**  
26, rue de Montholon  
75439 PARIS CEDEX 09  
Tél. 247 76 20

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: 60 F

Le Directeur de la publication:  
Jacques Rastoul  
CPPAP 510 D 73 - Imprimé à  
MS - Atelier de reprographie





## S'adapter c'est ça

### Inform' action Abonnements 87

Attention, tous les syndicats n'ont pas encore retourné la liste de leurs abonnés pour l'année 87.

même si les listes sont à compléter envoyez au plus vite vos premières listes, pour que les abonnés reçoivent leurs bulletins toute l'année.

**Rappel :** au-delà du service minimum gratuit, l'abonnement géré par le syndicat est de 20 F par an, 100 F pour les abonnés individuels qui ne passent pas par le syndicat.

**L'**adaptation du syndicalisme, des mots qui reviennent très souvent dans nos discussions et nos débats. Un peu trop souvent peut-être car nous passons en général plus de temps à traiter de ce qui ne va pas que de ce que l'on fait. Pourtant, il suffit de lire Inform'action pour se rendre compte qu'il se passe beaucoup de choses, des équipes agissent, avancent et gagnent :

- négocier des accords qui permettent à des salariés de ne travailler qu'un dimanche sur deux quand depuis des années ils travaillaient tous les dimanches.
- faire que des jeunes saisonniers puissent bénéficier d'une véritable formation professionnelle entre les saisons.
- Obtenir chez les experts-comptables des clauses beaucoup plus avantageuses que la loi dans l'embauche des contrats jeunes.

Ce sont là des actes précis à partir desquels les salariés peuvent juger sur pièces de notre capacité à répondre aux problèmes qui leur sont posés aujourd'hui.

Mais pour que les salariés puissent apprécier, il faut qu'ils connaissent et chacun sait qu'à l'heure actuelle dans beaucoup de cas, un tract où un affichage ne suffit plus. Car s'il y a un terrain où nous sommes faiblards, c'est bien celui de la valorisation.

Nous adapter c'est nous donner les moyens de passer du stade de l'information à celui de la communication.

Nous adapter veut aussi dire ne pas nous laisser trop disperser dans notre action. Le terrain du syndicalisme c'est d'abord et avant tout le contrat de travail sous toutes ses formes, des horaires aux salaires en passant par les conditions de travail.

Les actions menées au sein des organismes paritaires ne sont pas à négliger loin de là. Une bonne gestion d'un CE peut nous donner pas mal d'atouts auprès des salariés, mais il ne faudrait pas que ces investissements nous empêchent d'agir sur l'essentiel. Combien de sections syndicales se trouvent noyées dans ces tâches et passent à côté de problèmes importants.

Nous adapter, c'est également ne pas penser qu'il faille obligatoirement ressortir à tout prix un nouveau projet de société pour que les salariés nous rejoignent en masse.

Nous avons des valeurs qui ont fait la CFDT nous tenons à les garder. L'émancipation et la solidarité doivent de plus en plus orienter notre action, mais une action qui tienne compte des réalités, sans pour cela accepter tout et n'importe quoi.

Mais quand une organisation syndicale est capable de prendre en compte à la fois les évolutions du travail, de l'économie et celles des salariés en prenant le soin de les vérifier auprès de ceux-ci à partir de ce qu'ils vivent il n'y a pas de risques bien au contraire.

Pour agir, sachons regarder un peu au dehors pour voir ce qui se passe. Les temps changent aujourd'hui, on ne se bat plus tout à fait pour les mêmes choses qu'avant mais, on continue à se battre.

S'adapter c'est ça !



## Temps partiel, grand commerce, la CFDT gagne en cassation

**L** Le salaire d'un employé à temps partiel doit être proportionnel à celui d'un employé à temps complet, selon l'horaire effectué.

La cour de cassation a confirmé le 27 Novembre notre interprétation de l'accord temps partiel et de la loi, sur l'action que nous avons engagée contre Carrefour. Plusieurs sociétés comme Carrefour, Nouvelles Galeries... avaient appliqué différemment les effets de la réduction du temps de travail sur les employés. Pour Carrefour

au lieu de modifier proportionnellement leur taux horaire, cette société leur avait attribué une « prime différentielle » qui était censée composer la rémunération du fait de la réduction du temps de travail. Les temps partiels exclus de cette prime différentielle, avaient porté plusieurs procès tests aux Prud'hommes. La Cour considère qu'un accord collectif ne peut déroger au principe d'égalité de rémunération prévu dans la loi.

**Voici l'un**

**des principaux attendus :**

...« Mais attendu que si l'alinéa 8 de l'article L.122-4.2 du Code du travail énonce que les salariés à temps partiel disposent des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la convention et les accords collectifs sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif, il ne peut s'agir que d'une modalité d'exercice de ces droits et non de dispositions portant atteinte au principe d'égalité, et en particulier à la règle de proportionnalité des salaires édictée par l'alinéa 10 du même article ; qu'il s'ensuit que les juges du fond, qui ont exactement relevé que l'octroi de l'indemnité différentielle équivalait à une augmentation du salaire horaire des employés à temps complet, ont à bon droit décidé que les employés à temps partiel devaient en bénéficier également ; que le moyen n'est pas fondé ; Par ces motifs : rejette le pourvoi Condamne la demanderesse aux dépens, y compris les frais d'exécution. »

**Un jugement à faire connaître qui s'applique partout**

Ce jugement fait jurisprudence. Cela veut dire qu'il s'applique aux milliers de temps partiels qui du fait des 39 h ou d'autres réductions du temps de travail n'ont pas perçu ces dernières années « l'égalité proportionnelle » rémunération aux temps complets. Nous avons engagé des actions prud'hommales sur plusieurs sociétés.

Ce jugement permet maintenant d'obtenir les rattrapages nécessaires. Faites-le connaître et appliquer partout !

## Marest : restauration publique des temps partiels vers les 35 h

Les revendications de la CFDT portent leurs fruits. En 1983 lors de la négociation de l'accord d'entreprise la CFDT demande que les contrats

des temps partiels soient augmentés. Lors du bilan annuel au 31/12/85 on constate plusieurs évolutions développées dans le tableau ci-dessous :

horaires semaines	nbre de salariés	- 20 h	20 h	25 h	30 h	35 h	39 h/sem.
% du personnel 31/12/83	486 employés	1,2	52,9	30,2	7,2	1,2	7,4
31/12/85	501 employés	0,4	42,1	32,9	14,9	3,2	6,4



Les - 20 h sont presque supprimées

- les 20 h diminuées
- les 25 h ont augmenté
- les 30 h ont doublé
- les 35 h ont doublé mais restent faibles

- les 39 h ont diminué, les démissions à 39 h sont remplacées par des contrats de 25 h ou 30 h.

Un accord d'entreprise est actuellement en négociation. La CFDT réaffirme sa revendications : augmentation des contrats 30 h et 35 h. A suivre.



## EUROMARCHÉ

### Connaître et contrôler les contrats

Nous avons pu obtenir à Euromarché la ventilation des contrats jeunes par magasin.

Pour 1986 :

SIVP : 617 dont 60 embauchés définitivement

Adaptation : 62 dont 9 embauchés définitivement

Qualification : 35.

On découvre par ailleurs que :

– 2 magasins n'emploient aucun contrats jeunes. 6 magasins emploient moins de 10 contrats jeunes.

Saint-Michel-Sur Orge, Marseille et

Lomme viennent en tête avec respectivement 61 et 90 contrats... Il y a donc des pratiques très différentes selon les magasins sur lesquelles il faut intervenir. 6 établissements seulement emploient des contrats « qualification ».

#### Une responsabilité du comité d'entreprise

Le CE doit régulièrement intervenir sur les contrats, avec formation et le tutorat.

D'abord enquêter auprès des jeunes eux-mêmes sur leur travail, leur formation ce que lui apprend le tuteur :

– veiller à ce que le tutorat soit bien effectué, que des salariés ou, délégués puissent accéder au tutorat.

– Informer les jeunes de leurs droits.

– Faciliter l'embauche d'autres contrats que les SIVP.

– Refuser que les contrats jeunes servent à supprimer des postes d'emplois à durée indéterminée.

Enfin, ne pas hésiter à faire intervenir l'inspecteur du travail en cas de prise en compte de nos exigences au CE.

#### Des outils à utiliser

(disponible à la fédération) :

- le tract spécial jeunes,
- les accords sur l'insertion des jeunes inclus dans les conventions collectives nationales.

## COMMERCE DE GROS

### Une bourse de l'emploi ?

1000 contrats d'insertion des jeunes ont été signés par cet organisme. Le suivi est plus particulièrement assuré pour les contrats d'adaptation et les contrats de qualification. Ce suivi concerne la formation mais aussi les suites données : embauches, passage

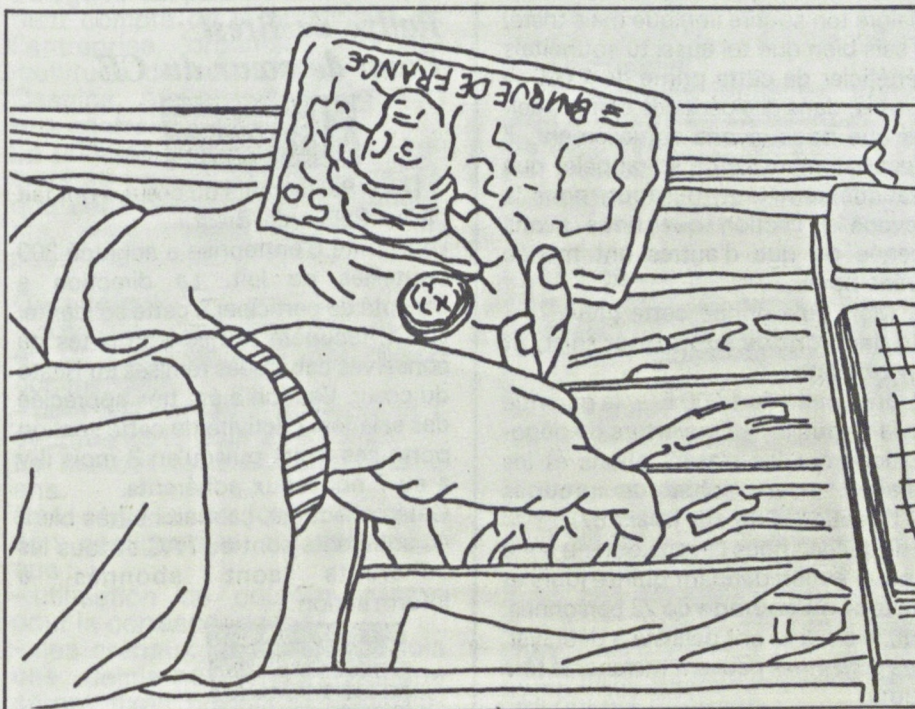
d'un contrat à un autre etc...

Sur proposition de la CFDT, l'ADFO-RECO créera une bourse de l'emploi des jeunes en 87 qui réunira les stagiaires dont le contrat ne s'est pas transformé en embauche.

## PROMODES : CHOLET

### 7 contrats jeunes embauchés définitivement

Dans les services de préparation, à l'entrepôt PROMODES, 50 % des emplois sont tenus par des contrats à durée déterminée. Face à cette situation, la section a déposé devant les Prud'hommes un dossier sur l'excès des contrats. La CFDT ayant obtenu gain de cause aux Prud'hommes, la Direction a proposé l'embauche définitive de 7 personnes (7 jeunes avec contrats jeunes). Le CE a donné son accord, mais décide de contrôler régulièrement la formation des ces jeunes.





# Sans rancune... et ne sois pas triste !

*Voilà comment la CFDT de Bricorama à Angers a intitulé leur tract, pour expliquer la victoire après plusieurs jours de grève. Une volonté de ne pas opposer les grévistes et les non-grévistes. Le rachat de Bricorama par Euroloisirs remettait en cause plusieurs avantages. Dans plusieurs Bricorama la CFDT soutenait des débrayages, obtenant satisfaction au bout de 15 jours. Un tract pas triste.*

## En voici des extraits :

**D**ans le fond, tu sais, je te plains. Mais j'espère tout de même que tu comprendras !

Oui, je sais... quand je faisais la grève avec les autres, tu restais à ta place avec, souvent, un petit sourire ironique.

Oui, je sais... tu étais à l'affût des mauvaises nouvelles comme si tu espérais qu'elles allaient te donner raison. « Ils sont moins nombreux... » « Maintenant, ils font un quart d'heure de moins, ça baisse... »

Oui, je sais, quand la direction a envoyé les lettres « de vœux », tu t'es dit « ils sont foutus ».

Oui, je te plains, car malgré les hauts et les bas, malgré les petites bavures, ceux qui se battent, ceux qui luttent ce sont ceux qui vivent, ce sont ceux qui ont raison.

Et tu le sais bien, toi aussi, sans vouloir te l'avouer que nous avons raison. Malgré ton sourire ironique mais triste, je sais bien que toi aussi tu souhaitais bénéficier de cette prime de 1 000 F. Tu vois, dans des périodes comme celles que nous vivons actuellement, il n'est pas mauvais de se rappeler que pratiquement tout, oui tout, nous le devons à l'action que nous avons menée ou que d'autres ont menée avant nous...

... Mais qu'a donné cette grève ?

**On devait nous supprimer tout, et on obtient :**

— une prime de 1 000 F — la garantie de la mutuelle — l'ouverture de négociations sur les classifications et les salaires — un achat de groupes — l'élection d'un CE (mars 87).

Tout ceci, nous l'avons obtenu suite à notre action pendant quinze jours et surtout au courage de 22 personnes, qui, le lundi 5, ont persisté à débrayer. Ces personnes peuvent marcher la tête haute.

Que serait-il advenu si nous avions lâché, accepté de perdre tout ? Que nous aurait demandé la direction dans quelques mois ?

Les militants syndicaux ne peuvent jamais promettre : « on va obtenir ceci ou cela ». Tout dépend du nombre de ceux qui soutiennent les revendications et leur volonté de tenir le coup.

C'est de cela qu'il faut bien se rendre compte.

**Allez ! Viens avec nous...**

**Sans rancune... Et ne sois pas triste.**

La Section CFDT



## Intermarché : encore une candidate CFDT licenciée

A Intermarché de Château Renault (37) notre candidate a été licenciée abusivement, malgré les jugements en notre faveur, elle n'est pas réintégrée. Intermarché dans toute la France est au hit parade de la répression. Les syndicats et même les sans étiquettes sont rejetés.

Nous ne sommes plus au moyen-âge. Les patrons indépendants d'Intermarché doivent respecter les droits élémentaires de notre société. Soyons prudents dans la façon de nous implanter dans cette enseigne.

**Dernière minute :** un entrepôt Intermarché (SACX) dans la Somme est bloqué par une grève du personnel sur les salaires, la CFDT majoritaire soutient activement le conflit, ainsi que dans la Meuse où le personnel envisage de faire grève.

## Rallye de Brest : Coup de cœur du CE

Les « Restaurants du cœur » ont fait tilt au Rallye de Brest.

Le Comité d'entreprise a acheté 300 bouteilles de lait. La direction a accepté de participer à cette solidarité. Le CE récupère toutes les boîtes de conserves cabossées remises au Resto du cœur. L'action a été très appréciée des salariés. L'activité de cette section porte ses fruits puisqu'en 3 mois il y a eu 7 nouveaux adhérents.

Côté collectage, ça marche très bien. 40 adhérents sont au PAC et tous les adhérents sont abonnés à Inform'action.



## Des morts qui auraient pu être évités

Leclerc Champigny (94) un hold-up : un enfant tué lors de transport de fonds du magasin.

La fédération a pris position. De tels drames peuvent être limités par des mesures que nous proposons.

**Extrait de notre communiqué de presse**

« Des moyens existent pour que les mouvements de fonds s'effectuent dans des conditions de sécurité qui limitent tous contacts avec le public :

- mise en place de sas de sécurité
- facilité de circulation et de stationnement pour les blindés. La fédération des services CFDT a fait des proposi-

tions pour la reconnaissance professionnelle du convoyage de fonds, seule possibilité de garantir les moyens d'une sécurité adaptée.

Les salariés du transport de fonds doivent être plus sérieusement considérés et être consultés en lien avec les usagers (consommateurs et salariés du commerce) comme cela se fait dans d'autres pays, sur les problèmes de sécurité que ce métier pose à eux-mêmes et au public. »

Leclerc une fois de plus propose des solutions sans concertation avec tous les intéressés. Il propose que les transports de fonds s'effectuent aux heu-

res où il n'y a pas de clients. Conséquences : les agresseurs pourront ainsi mieux repérer à quel moment s'attaquer aux convois.

Leclerc comme les autres commerces ont une responsabilité. Ils doivent adapter la structure de leur magasin avec des sas offrant le maximum de sécurité c'est-à-dire indépendant d'un passage dans le magasin, c'est la condition pour mieux protéger les clients, les employés et les transporteurs de fonds. C'est une question à mettre à l'ordre du jour de tous les CHSCT, DP, ou CE.

## André, un droit syndical adapté à la chaussure

Un accord vient d'être signé chez André-Cassina pour la mise en place des délégués du personnel. Ce texte tient compte de la spécificité de l'entreprise, organisée en une multitude de succursales André, Cassina, Andisco, à la direction très centralisée.

Le principe qui a guidé les négociateurs : exiger moins de sièges que ceux prévus selon les effectifs, mais obtenir des moyens pour fonctionner.

Cela donne :

- pour les employés 15 titulaires et 15 suppléants (1 par région commerciale)
  - pour les cadres 7 titulaires et 7 suppléants (1 pour 2 régions)
- Le mandat sera attribué pour 2 ans.

Des moyens de fonctionnement non négligeables ont été obtenus :

- utilisation du courrier interne pour la correspondance
- des créneaux horaires de 2 fois une demi-heure par semaine seront fixés pour que les délé-

gués titulaires puissent recevoir des communications téléphoniques.

— les délégués titulaires disposeront d'une télécarte de 120 unités par mois pour leurs appels, payée par l'entreprise.

— les délégués titulaires auront droit à 20 heures de délégation et les suppléants 10 heures.

En revanche les suppléants n'assisteront aux réunions que pour remplacer un titulaire absent.

— une armoire fermant à clef sera installée dans les succursales où travaillent les délégués titulaires.

— un forfait kilométrique annuel de 2 400 km pour que les titulaires se déplacent à l'intérieur de leur région au moins une fois par mois.

— un crédit supplémentaire de 72 h par an est allouée pour tenir compte du temps de déplacement d'un délégué qui représente les salariés de toute une région.

Avec ces nouvelles dispositions la CFDT entend se développer chez André car les moyens pour fonctionner au plus près des salariés ont été prioritaires.

Cet accord est un bon accord car il est tout à fait adapté à la structuration d'une grande entreprise éclatée en 500 petits points de vente environ.





## EXPERT COMPTABLES

Un très bon accord  
sur la formation  
professionnelle  
et l'insertion  
des jeunes

**P**as évident dans une profession éclatée avec de très petites entreprises d'accéder à la formation et d'aller plus loin que la loi sur **les contrats qualification jeunes**. C'est pourtant chose faite grâce à la tenacité dans la CFDT.

2 grandes dispositions à retenir :

**Le droit à la formation professionnelle pour tous les salariés.**

Nous avons obtenu (c'était le cheval de bataille de la CFDT) un droit à la formation pour tous les salariés, cela quelque soit l'effectif du cabinet.

Ce droit est encore modeste : 2 jours par salarié et par an (cumulable sur 3 ans) est conventionnel, c'est-à-dire

qu'il s'ajoute aux droits communs (+ de 10 salariés).

Ce temps de formation est rémunéré par l'employeur et peut être suivi à l'intérieur ou à l'extérieur du cabinet (auprès d'un organisme agréé).

**L'accueil et l'insertion des jeunes**  
Certaines dispositions initiales ont été améliorées, que ce soit les procédures, le suivi et la fin du contrat etc...

Pour les contrats de qualification nous avons obtenu que la rémunération soit de 60 % pour le premier semestre, 65 % pour le deuxième, 70 % pour le troisième et 75 % pour le quatrième, c'est-à-dire la fourchette la plus haute (+ de 19 ans) prévue par les textes légaux.

**Sonacotra,  
des foyers  
vers des  
résidences  
agréables...**

**L**es foyers hôtels Sonacotra, représentent 50 % des foyers hôtels en France. 2300 salariés, un CE national des délégués syndicaux régionaux. 117 adhérents CFDT.

Comment s'organiser partager les responsabilités, lorsque l'on est dispersé sur toute la France ?

C'est ce handicap que les militants des foyers hôtels Sonacotra ont voulu franchir une bonne fois pour toutes, en organisant une session nationale à St Prix (95) du 19 janvier au 23 janvier 1987.

### *D'abord sur les conditions de travail*

Pendant trois jours, les 8 délégués CHSCT ont décortiqué leur entreprise en partant du foyer, puis de la région, et enfin le siège.

Les conditions de travail des salariés de la Sonacotra dépendent bien sûr de l'organisation du travail, mais diffèrent d'une région à l'autre, suivant le taux d'occupation des foyers, le turn-over de la clientèle en majorité immigrée, le surcroît de travail, l'entretien des bâtiments (inégal suivant la date de construction). Autant de différences qu'il y a de foyers, mais pour tous un objectif : faire de leur foyer, un lieu de résidence agréable pour leur clientèle qui est de plus en plus diversifiée, et un lieu de travail apprécié par les salariés qu'ils soient cadres maîtrise ou employés.

### *Puis la recherche de l'efficacité syndicale*

Deux jours pour 24 militants qui ont fait le point sur leur rôle de syndicaliste à la Sonacotra.

Une session de travail en partant de l'organigramme de la CFDT. Qu'est-ce qu'un délégué syndical ? Son rôle ? La section syndicale, les DP, le CE.

Négocier dans l'entreprise (jeu de rôles animé par Maïté Dibar). Mieux définir les priorités. Répartir les responsabilités, mettre en place un mode de fonctionnement où l'on sache qui fait quoi, sur qui l'on peut compter, fixer un calendrier de réunion. Tous ont reconnu cette nécessité, un bureau a été élu. Il n'y a plus qu'à travailler !

Cinq jours bien remplis pour les militants Sonacotra, qui sont repartis avec comme objectif : aboutir à un accord d'entreprise mettre en place un plan de formation professionnelle, faire de l'information auprès des salariés, augmenter l'adhésion surtout chez les employés, obtenir de la formation syndicale pour les militants en responsabilité.

Tout un programme pour les années à venir mais les militants partent gagnants.



## Brèves sur les salaires

### Promodès modernise en licenciant

Un troisième plan de restructuration qui entraîne de nouveaux licenciements, des fermetures d'entrepôts. Cette société bien placée dans le commerce de succursalisme (supermarchés, supérettes) et la fonction de gros, décide de s'orienter sur le « discount ». Un choix douloureux pour les salariés et douteux sur l'avenir de l'entreprise. La CFDT est intervenue plusieurs fois à l'aide d'expertises économiques et commerciales pour proposer d'autres choix.

La direction poursuit sa politique à courte vue sans tenir compte de nos exigences.

#### A Reims 1 000 emplois touchés

Goulet Turpin qui dépend de Promodès supprime ces activités entrepôts, un concurrent sur Reims : Radar (Nord Est Alimentation) ferme aussi ses portes. Deux entrepôts, des sous-traitants, c'est près de 1 000 emplois supprimés sur une ville !

Là aussi nos propositions pour limiter les dégâts ne sont pas prises en compte. Il est temps de responsabiliser les entreprises commerciales sur les emplois, transferts d'emplois qui découlent de la concurrence.

#### Avoués augmentation de salaires

minimas au 1.1.87  
coef 205 à 300 : + 1,40 %  
coef 390 à 600 : + 1,20 %

#### Experts comptables : augmentation des salaires minimaux

au 1.4.87 + 1,49 %  
au 1.10.87 + 1,47 %

#### Salaire garanti annuel :

coef 100 à 150 : 57 600 F (+4,8 %)  
coef 160 : 60 000 F (+2,56 %)

#### Avocats : augmentation des minimaux

au 1.1.87 + 2,5 %  
nouvelle réunion salaires en juillet 87

#### Huissiers : augmentation des salaires

au 1.1.87 + 1,50 %  
la CFDT demande une nouvelle négociation

#### Notaires : en cours de négociation

#### Gérants de magasins d'alimentation

Au 1<sup>er</sup> décembre 86 accord signé par la CFDT, CFTC, CGC, FO :  
gérance d'appoint : 4 665 F  
gérance normale : 7 600 F

#### Grossiste bonneterie, mercerie, chaussures :

Barème applicable au 1/12/86  
manutentionnaire : 4 425 F  
Dactylo + 1 an de pratique : 4 556 F  
Préparateur vendeur : 4 456 F  
Chauffeur-livreur-encaisseur : 4 577 F  
Vendeur hautement qualifié : 4 586 F  
Maîtrise : 6 727 F à 8 790 F  
Cadres : 8 898 F à 12 155 F  
La CFDT n'est pas signataire

#### CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie)

Pour 1987  
Un salaire annuel garanti (en fonction de son indice) qui ne peut être inférieur à 65 129 F  
Au 1<sup>er</sup> janvier 87 la valeur du point national est valorisée de +1 % (21,70 F)  
La part uniforme de salaire passe de 60,60 F à 61,20 F.

#### Assurances Retraite et protection sociale

Un accord a été conclu fin 1986 dans les sociétés d'assurances. Le régime de

prévoyance sur la protection sociale permet aux salariés de porter au taux plein (retraite complémentaire) au bout de 32 ans et 2 mois d'activité à 60 ans.

#### UAP

#### Accord salarial (employés-cadres) Signé par la CFDT et CFTC le 11.2.87

- Augmentation au 1.5.87 avec mini 60,00 F  
Au 1.10.87 : prime de vacances mini de 3 800 F prime de signature forfaitaire de 300 F; examen de la situation économique et des conditions dans lesquelles l'accord aura été appliquée en 87, début 88.

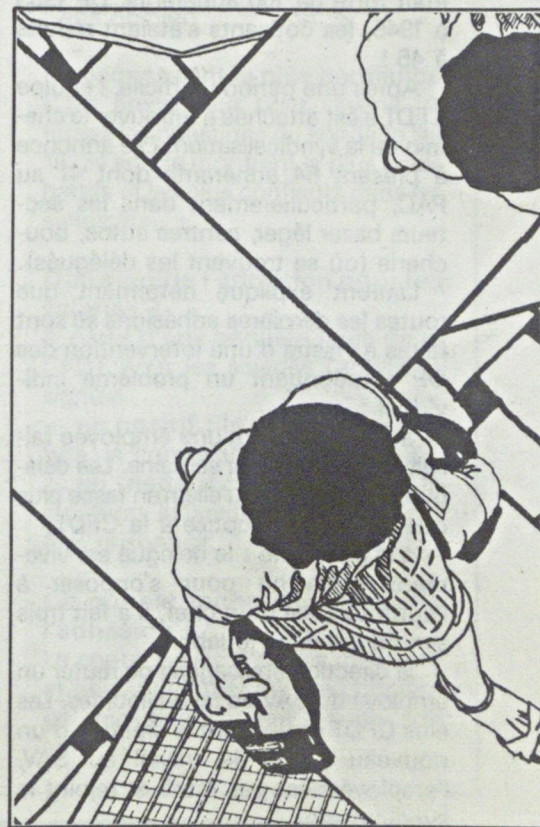
#### Agences de voyage Salonnnes

#### Recommandation sur les salaires

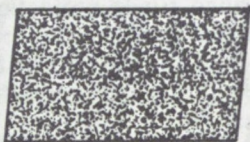
Il n'y a pas eu accord avec les organisations syndicales. La chambre patronale du SNAV, recommande à ces adhérents de passer la valeur du point à 18,44 F au 1<sup>er</sup> avril 1981, soit 0,7 % par rapport à juillet 1986, puis de passer la valeur point à 18,53 F au 1<sup>er</sup> juillet 1987, soit 0,50 %.

Le salaire minimum brut est fixé à 4 885 F au 1<sup>er</sup> avril, 4 910 F au 1<sup>er</sup> juillet.

Prochaine réunion sur les salaires minima en octobre 1987.







Rallye Brest

# Le rayon adhésions est ouvert



Inform'action a rencontré Martine, Rémy et Laurent, trois élus CFDT de l'hyper Rallye de Brest. Ils évoquent le travail mené par la section, des adhésions régulières 64 adhérents, 41 au PAC, un bulletin aux adhérents, la CFDT accroche les salariés.



**L'**hyper Rallye de Brest c'est 310 salariés et le magasin fleuron du trust...

La CFDT est présente depuis 1968, sans interruption.

Dans les années 79-80, la section était forte de 100 adhérents. De 1983 à 1985, les cotisants s'étaient réduits à 45 !

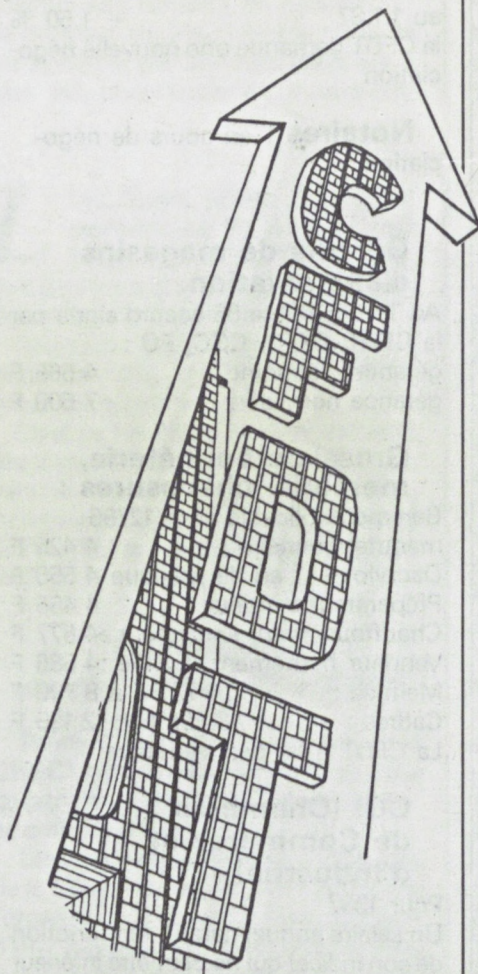
Après une période difficile, l'équipe CFDT s'est attachée à retrouver le chemin de la syndicalisation. Elle annonce à présent 64 adhérents dont 41 au PAC, particulièrement dans les secteurs bazar léger, centres autos, boucherie (où se trouvent les délégués).

Laurent explique nettement que toutes les dernières adhésions se sont faites à l'issue d'une intervention des DP solutionnant un problème individuel :

- au rayon photo, une employée faisait 4 nocturnes par semaine. Les délégués ont obtenu qu'elle n'en fasse plus que deux... elle cotise à la CFDT.

- à la pâtisserie : le délégué est vivement intervenu pour s'opposer à l'autoritarisme d'un chef, il a fait trois syndicats dans le labo.

- la direction envisageait de muter un employé du SAV au rayon liquides. Les élus CFDT obtiennent la création d'un nouveau poste de travail au SAV, l'employé n'est pas muté et rejoint le syndicat etc...



**Les grands discours ne marchent pas, le bouche à oreille paie**

Nos trois élus sont unanimes pour dire que les grands discours ne marchent plus (les AG du personnel sont désertées) et qu'il vaut mieux prendre en charge les cas individuels (litiges,

horaires, nature et organisation du travail...).

A la question : « mais comment faites-vous pour être informés de toutes ces demandes individuelles ? », ils répondent que « Radio-Rallye » (le bouche à oreille) et les permanences loisirs du CE sont des moyens très efficaces pour savoir ce qui se passe et réagir à chaud.

Faire de nouveaux adhérents, c'est bien, mais il faut les garder. Là-dessus, l'équipe du Rallye en connaît un rayon. Elle édite (depuis 84) régulièrement un bulletin aux adhérents, intitulé « Info-section ». On y trouve les questions pratiques (CCN - Mutuelles...) les activités du CE, des points de droit social, les résultats des négociations d'entreprise...

Dans le domaine de l'information aux adhérents, il convient d'ajouter Inform'action (à tous), le Magazine, le panneau d'affichage (très illustré)... Bien évidemment, l'action syndicale plus globale est aussi un des atouts de cette syndicalisation. A cet égard, l'équipe ne ménage ni son temps, ni sa peine pour faire vivre le comité d'entreprise (loisirs de toutes sortes), gérer la salle de repos, et négocier sur les salaires, les horaires, l'expression des salariés...

Forte de ses 160 voix aux élections, l'équipe CFDT sait qu'elle a encore un nombre de sympathisants à convaincre pour qu'ils adhèrent... Elle compte sur son image de sérieux et de responsabilités (que ne nie pas la direction), sur une pratique syndicale au plus près du (et des) salarié(e)s, pour étoffer la section.

**Beaucoup d'adhérents c'est une force....**

Avant de conclure cet entretien, nos 3 militant(e)s ont voulu rappeler quelques vérités, vérités confrontées par leur travail et les résultats obtenus ; « On ne conçoit pas le syndicalisme sans adhérent, à plus forte raison des délégués non-adhérents ».

« Le fait d'avoir des adhérents, c'est aussi la certitude de montrer à l'employeur que le syndicalisme représente une force dans l'entreprise, force avec laquelle il faut compter ».

« Si le magasin est performant, les délégués le sont et inversement ».

« La force que nous avons acquise, nous ne la gardons pas pour nous. La CFDT de Rallye apporte beaucoup au syndicat des services de Brest (militants, cotisations, aide financière...). C'est notre manière d'exprimer notre solidarité ».



# Les caissières et la syndicalisation

**D**es sections syndicales d'hypermarchés de Bretagne ont fait le point sur la priorité syndicalisation parmi les caissières.

**A Rallye** : les caissières sont intéressées par l'information des déléguées, par contre le lien n'est pas fait avec la CFDT, elles vont vers les déléguées en cas de problèmes. Quatre d'entre elles ont promis d'adhérer par le PAC. Deux déléguées font un bon boulot sur la syndicalisation. C'est surtout à partir du règlement de problèmes individuels (sanctions...) qu'existe des possibilités de syndicalisation.

**A Carrefour** : c'est plus difficile, les problèmes individuels sont réglés directement, il y a un manque de motivation à se syndiquer..., les caissières s'adressent davantage à FO car elles obtiennent plus facilement des résultats, FO étant soutenue par la direction.

**Au Leclerc de Concarneau** : les caissières ont eu leurs horaires satisfaits grâce à la section, la syndicalisation n'a pas suivi. Il y a une perte d'adhérents et de nouveaux adhérents cette année.

La section va développer de nouveaux services, des crèches pour les enfants des employé(e)s du commerce, ainsi que des feuillets d'information pour développer la syndicalisation.

**Au Leclerc de Vitré** : la répression anti-syndicale entraîne un refus de se syndiquer, les employé(e)s vont directement voir le patron sur un problème.

**A Intermarché** : malgré des rapports améliorés entre la CFDT et la direction, la nouvelle ambiance ne crée pas encore de conditions favorables à la syndicalisation.

Des questions à creuser : à quel moment et à partir de quelles explications proposons-nous progressivement l'adhésion ?



## Les salariés font plus confiance aux syndicats

**P**our la première fois depuis 1982, des sondages indiquent que la confiance dans les organisations syndicales redvient positive. D'après Liaisons sociales et la SOFRES, en 1985 : 37 % des salariés faisaient confiance aux syndicats. Pour 1986, elle est de 49 %.

Un signe encourageant pour notre action. Mais attention pour 44 % d'entre eux ils trouvent toujours que les syndicats ne traduisent pas bien leurs aspirations et leurs revendications. Nous devons donc être davantage sur le terrain, intégrer toutes les réalités, ne pas hésiter de proposer l'adhésion.

### Qui traduit le mieux les aspirations des salariés ?

	1983	1986
CGT	26 %	25 %
CFDT	22 %	22 %
FO	23 %	22 %
Aucun des syndicats	11 %	16 %
Sans opinion	16 %	15 %

### Quels leaders ? La CFDT en tête

Edmond Maire	25 %
André Bergeron	24 %
Henri Krasucki	13 %
Sans opinion	38 %

### Les jeunes font le plus confiance

C'est prometteur pour l'avenir. A toutes les questions du sondage les 18/24 ans se montrent le plus combattifs et les plus confiants dans les syndicats.

### Que signifie l'adhésion pour les salariés ?

A partir d'une enquête large de la CFDT pour les salariés l'adhésion signifie.

- **en positif** : le contact, l'ouverture, la convivialité, la sociabilité.
- **en négatif** : la méfiance, la répulsion, le fanatisme, la discipline, être prisonnier...

### Ce qui est recherché à travers l'adhésion ?

Le contact avec d'autres membres et pouvoir vérifier l'utilité concrète de son financement et de son activité.



# Aux COOP, la CFDT double son audience

Un baromètre intéressant ces élections de la caisse de retraite CPAV, pour mesurer notre degré d'audience auprès des salariés des COOP.

De 8,06 % des suffrages en 1978, nous obtenons à cette dernière élection 16,06 %.

Une progression constante régulière avec des résultats plus intéressants en Champagne et en Alsace. Quand on sait que FO et la CGT tiennent le haut du pavé dans l'entreprise depuis des dizaines d'années on ne peut que se féliciter de ces résultats.

Si la CGT perd elle aujourd'hui 11 % des voix, c'est que les salariés des COOP attendent maintenant d'une organisation syndicale des propositions concrètes et pas simplement une attitude de dénonciation.

## Syndicalisation ça marche également

C'est donc sur cet électorat qu'aujourd'hui nous mordons nos propositions : notre pratique commence à porter ses fruits. Mais notre audience nous ne la mesurons pas simplement à travers les élections. Notre instrument de mesure le plus significatif, c'est bien notre capacité à syndiquer, à mettre en place des sections. Là également, nous continuons à progresser.

Démarcher des sections, syndiquer des gérants, c'est le travail essentiel des responsables des COOP Champagne. Par exemple, aujourd'hui, 3 nouvelles sections sont en cours : Laon, Troyes et Soissons. Trois magasins où la CFDT était complètement absente, et où après la vente, des responsables et entre autres des délégués syndicaux, venus leur présenter la CFDT, des employés se sont décidés à se syndiquer et à s'organiser. Une nouvelle section également aux COOP de Saintes (La Rochelle). En fait, la seule méthode pour se développer dans un groupe, une société, c'est d'aller sur place rencontrer les salariés, expliquer

à quoi sert une organisation syndicale. Les COOP ont adopté cette méthode elle seule se révèle payante.

**Dernière minute** : ayant revendiqué une véritable politique de communication dans l'entreprise, l'équipe des COOP Champagne, vient d'obtenir la mise en place du droit d'expression avec toutes les garanties de son application.

Dans une entreprise où la parole aux salariés n'est pas chose évidente, c'est un moyen pour la CFDT de faire bouger l'entreprise économiquement, mais aussi de rendre les salariés plus respon-

sables, plus en capacité de maîtriser leur travail. C'est en tout cas l'objectif de l'équipe CFDT.

A suivre.

	1978	1982	1986
8,06 % des suff.		12,43 %	16,06 %
FO	13 051 voix		
CGT	9 120		
CFDT	4 413		
CGC	575		
CFTC	195		

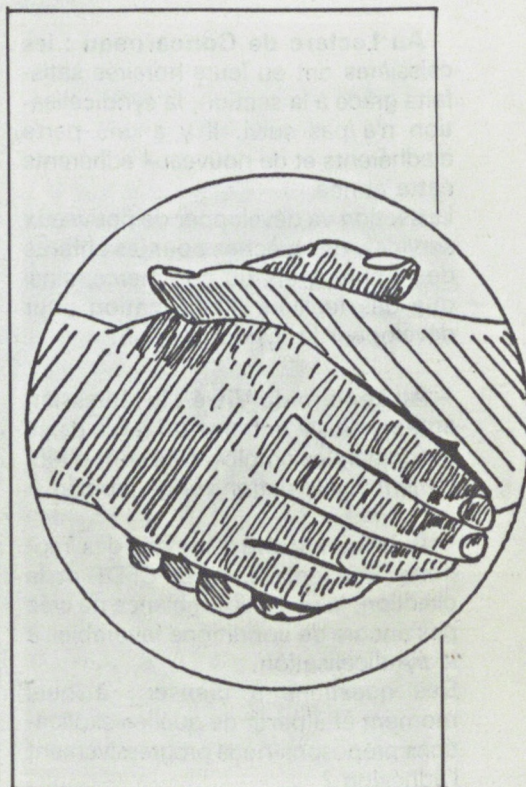
## Une trousse d'urgence pour la Savoie

Un petit bulletin jaune qui à première vue ne paie pas de mine mais qui renferme les informations de première nécessité concernant le contrat de travail des salariés de l'hôtellerie-tourisme ou du commerce.

Dans un département où le contact saisonnier est la norme, où règne la très petite entreprise, ce livret d'accueil réalisé par les militants de Savoie n'est pas un luxe. Du contenu du contrat de travail, à la fiche de paie en passant par la durée du travail et le repos hebdomadaire, ces quelques pages se révèlent être la trousse de secours indispensable à tout salarié de ces secteurs.

Si les renseignements mêlés permettent de faire face aux premières urgences, ce livret se veut être incitatif pour que les salariés aient envie d'en savoir un peu plus long sur leurs droits et peut-être sur les moyens pour s'organiser, le temps d'une saison ou plus.

En tout cas un nouvel outil bien ciblé et adapté aux réalités.





**Producteurs**

## NOUVELLES GALERIES BIARRITZ

### Le ce demande l'avis des clients

**A** fin d'améliorer les rayons alimentaires et non alimentaires, les élus cfdt ont eu l'idée de faire appel à l'ASSECO (Association Etudes et Consommation cfdt) pour élaborer un questionnaire à la clientèle. Ce dernier a été distribué par des jeunes dans les boîtes aux lettres des principaux quartiers de la ville avec une enveloppe pour le retour (en dispense d'affranchissement). 190 réponses sont revenues. Au départ la Direction était plutôt sceptique à l'arrivée, plutôt curieuse et intéressée par les suggestions émises.

Sans reprendre entièrement l'analyse tirée du dépouillement il s'avère que :  
une grande majorité déclare venir à la fois pour l'alimentaire et le non alimentaire.

#### Alimentaire :

25 % ne trouve pas en général ce qu'ils cherchent.

La gamme de produits est insuffisante pour 35 %.

L'attente aux caisses est insupportable pour 54 %.

Les principales améliorations doivent porter sur :

- faire des promotions : 54 %
- l'attente aux caisses : 44 %
- avoir plus de marques : 33 %
- l'attente pour être servi : 26 %

#### Non-alimentaire :

- ne trouvent pas ce qu'ils cherchent : 31 %
- trouvent la gamme insuffisante : 41 %

#### Les améliorations doivent porter sur :

- les prix les plus bas : 62 %
- plus de personnel pour conseiller : 40 %
- gamme plus large : 30 %
- moins d'attente aux caisses : 22 %

D'autres questions sur les services (livraisons, dépannage commande téléphone et minitel, horaires et jours d'ouvertures). Elles restent à analyser avec tous les commentaires qui ont été marqués dans une partie réservée à cet effet.

A suivre...

### Activité des syndicats La Roche-sur-Yon

## Une assemblée générale autour d'un buffet campagnard

Une trentaine de militants et militants venus avec leurs familles pour cette assemblée annuelle qui se tenait au centre sociale de la Roche-sur-Yon.

Après nous être restaurés, nous avons fait le tour de l'activité de l'année du syndicat :

- rapport financier avec évolution des adhérents par branches et bilan financier du syndicat, le syndicat a une pro-

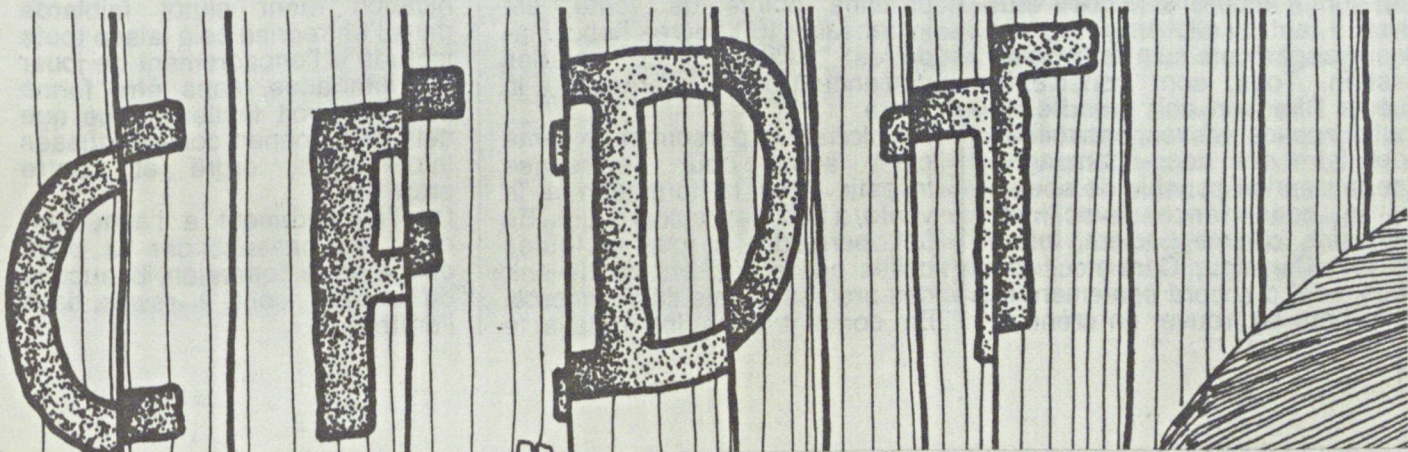
gression des adhérents, avec une proportion importante dans le commerce (3 Intermarchés et les COOP) et beaucoup d'adhérents isolés.

- Nous avons fait le point d'activité de chaque secteur professionnel présent (convoyeurs de fonds, experts comptables, employés de maison, commerce).

- Muriel et René ont expliqué la

démarche du syndicat pour la signature de l'accord sur l'ouverture des supérettes le dimanche matin - les suites à donner - tant au niveau des négociations en cours que de l'information à faire aux salariés de ces magasins. Un accord de l'ensemble pour faire l'information.

Un bulletin du syndicat doit sortir à l'issue de cette assemblée générale.





## COOP CHAMPAGNE

# La coopérative est à nous prenons toute notre place

C'est sous ce titre que la CFDT interpelle les salariés, après avoir dépouillé 300 questionnaires reflétant les avis des divers catégories de personnel sur l'avenir de l'entreprise.

Plusieurs questionnaires ont été élaborés, dont un en direction des gérants, un autre en direction des grandes surfaces de vente. Les militants et militantes ont rempli chaque questionnaire avec les salariés concernés. Un travail de titan certes, mais il a permis d'avoir des contacts, de développer une politique de syndicalisation et d'avoir des réponses aux questions posées. Chacun sait, les difficultés rencontrées quand il faut faire remplir des papiers.

300 questionnaires sur 4 000 salariés donnent un échantillonnage sérieux pour élaborer des propositions, répondant aux aspirations d'une grande partie du personnel.

Après avoir lancé cette enquête dans le cadre d'un projet d'entreprise que la direction aurait plus tendance à élaborer seule, demandant au personnel de lui faire confiance et d'appliquer des décisions sans trop chercher à comprendre l'équipe CFDT s'adresse à l'ensemble du personnel, lui retournant le compte-rendu de cette enquête.

### Un projet d'entreprise urgent

Tous les salariés contactés par la cfdt sont d'accord, si la coop veut vivre, il faut qu'elle en passe par des changements au niveau de sa gestion. Tous, sont conscients que la Direction doit prendre de toute urgence ses responsabilités pour faire des coop-champagne une entreprise capable de soutenir la concurrence, avec des magasins comme Leclerc, Inter-marché, Carrefour, Cora etc...

Tous, sont d'accord également la coop peut se trouver un créneau

dans la distribution, vendre plus cher dans certains cas à condition qu'elle rende les services que le consommateur lui demande.

4 000 emplois sont en jeux dans la société. Nos équipes en sont conscientes. Pour elles, l'objectif est clair : travailler sur le projet d'entreprise en faisant participer au maximum les salariés.

### L'avis des salariés impératif

Pour dynamiser l'entreprise, et donc garantir l'emploi, pour s'assurer également un travail plus intéressant, beaucoup plus motivant, les salariés, qu'ils soient en grandes surfaces ou en gérances, « Point coop » veulent des modifications, concernant l'agencement de leurs magasins (moins ringards). Un achanlan-dage plus diversifié, plus adapté et surtout, les salariés demandent qu'une fois pour toute on tienne compte de leurs remarques ou propositions, car c'est eux qui sont en contact avec la clientèle.

### Revaloriser la vente

Ils demandent une revalorisation de leur fonction. Leur personnel de vente c'est important. Dans une entreprise commerciale, c'est un investissement prioritaire.

Qu'aujourd'hui, par exemple un couple de gérants puisse encore gagner le SMIC pour deux, dans certains points de vente, est impensable (60 heures hebdomadaires) beaucoup de salariés demandent d'être intéressés à la vente.

Revaloriser le personnel de vente c'est aussi pour l'entreprise investir dans la formation à la vente, à l'accueil, aux produits. En fait, permettre à tous et toutes celles qui le désirent de devenir des professionnels du commerce. En donnant dans les détails le



résultat de cette enquête la Cfdt s'engage à porter ces revendications devant la direction et en même temps demande à celle-ci des négociations :

- sur les salaires y compris par un intéressement du personnel de vente au chiffre d'affaires ;

- sur les horaires. Revoir en particulier l'accord de 1982 réduction du temps de travail et aménagement du temps de travail. Un point qu'il faut voir d'urgence car des directions d'établissements ont tendance dans la période à imposer n'importe quoi ;

- les classifications avec une polyvalence reconnue ;

- la formation comme un des points clefs avec comme première cible le plan de formation ;

- droit d'expression, car la communication étant plutôt faiblarde dans l'entreprise cela laisse toute latitude à l'encadrement de jouer les interfaces, sans être formé pour. On voit facilement ce que cela peut donner, comme fausses informations, ordre et contre ordre etc...

De l'encadrement à l'achanlan-dage en passant par le point obligé de la formation, beaucoup de choses sont à revoir dans l'entreprise.



# Congrès fédéral

## Où va la CFDT ?

*Le congrès fédéral c'est bientôt du 27 au 30 mai à Autrans.*

*Un temps fort pour débattre de nos pratiques et de notre orientation.*

*Voici un extrait du rapport envoyé à toutes les sections syndicales et syndicats.*

Il ne s'agit pas de copier pour 1987 et les années à venir ce qui a été réalisé auparavant dans un contexte différent. Nous ne sommes plus en 36 ni en 68. Cinq semaines de congés payés pour tous, la retraite à 60 ans (ou à partir de 55 ans pour pas mal de FNE), le doublement du niveau de vie moyen en 20 ans, le nombre de femmes au travail, (la contraception a sensiblement modifié leur condition) ; l'explosion des moyens de communication, l'accumulation fantastique de richesses en 40 ans dans un pays tel que le nôtre... La liste pourrait être considérablement allongée. En même temps, 3 millions de chômeurs, paupérisation accrue d'une frange importante de la population pour laquelle on a inventé l'expression de « quart monde ». Développement des précarités au point que le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée est en passe de devenir une anomalie dans plusieurs secteurs de notre champ fédéral.

La complexité de la société, les interdépendances entre **catégories sociales** et entre **nations** où ce qui est accordé ou obtenu par certains, est repris à d'autres, sont de plus en plus évidentes. C'est plus que le paysage qui a changé, c'est pour partie le terrain même de l'action syndicale qui n'est plus le même. Il n'est donc pas étonnant qu'un certain désarroi puisse saisir quelques-uns. Car c'est un effort considérable qui nous est demandé. Nous sentons confusément qu'il ne nous suffit plus de redire aujourd'hui ce que nous disions hier. Ça serait vrai si rien n'avait bougé. Mais le monde a bougé, nos analyses aussi. Il nous faut inventer, comme l'ont fait nos prédécesseurs qui se sont efforcés à toutes les époques de donner des réponses adaptées aux questions qui se posaient à eux.

Si aujourd'hui, au magasin des accessoires de la CFDT, aucun projet parfaitement ficelé, ayant réponse à toutes les questions, n'est disponible, des axes essentiels sous-tendent notre action, lui donnant sa cohérence et son sens : **l'émancipation et la solidarité.**

## L'émancipation des individus

Nous sommes à fond pour tout ce qui permet à chacun d'être autonome, c'est pourquoi à l'heure où dans ce pays 3 millions d'individus sont dépendants de l'aide collective ou individuelle **l'insistance sur l'emploi, première condition pour être autonome est au centre de notre action** ; un emploi le moins précaire possible, mais nous pensons aussi qu'il vaut mieux même un emploi pas terrible que la destruction personnelle que cause la lèpre du chômage. En d'autre temps, nous étions plus sensibles à l'exploitation du travail salarié ; aujourd'hui la valeur « travail » nous est plus évidente ; les luttes des femmes pour un accès au travail à égalité avec les hommes ont également contribué à changer notre perception à ce sujet.

**condition pour être autonome est au centre de notre action** ; un emploi le moins précaire possible, mais nous pensons aussi qu'il vaut mieux même un emploi pas terrible que la destruction personnelle que cause la lèpre du chômage. En d'autre temps, nous étions plus sensibles à l'exploitation du travail salarié ; aujourd'hui la valeur « travail » nous est plus évidente ; les luttes des femmes pour un accès au travail à égalité avec les hommes ont également contribué à changer notre perception à ce sujet.

### *Etre reconnu dans son travail*

C'est une autre dimension importante, c'est pourquoi nous luttons, dans notre Fédération,

pour la reconnaissance de tous les emplois – refusant la distinction entre boulots nobles et petits boulots ou emplois déqualifiés.

### *Etre un acteur dans l'entreprise*

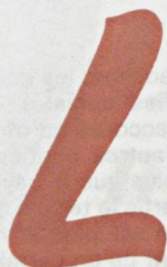
En ayant une qualification reconnue, s'exprimer dans un groupe – surtout quand son avis obtient sa traduction efficace dans une mesure prise – connaître la marche de l'entreprise, son environnement commercial, ses contraintes, proposer des solutions où tous y gagnent. Prétendre voir son travail personnel apprécié, pouvoir disposer d'une certaine **latitude dans l'organisation de son temps de travail** en fonction de ses **choix personnels**, autant d'aspects allant dans le sens de l'individu qui nous paraissent positifs.

Développer les capacités des individus, favoriser la réalisation de leurs aspirations, ne signifie pas sombrer dans l'individualisme forcené dont nous connaissons bien les dangers : liberté du plus fort d'écraser le plus faible, du plus riche d'exploiter le plus pauvre, du plus compétent de manipuler celui qui l'est moins.

**Le monde a bougé nos analyses aussi**



# L'autonomie des individus se conjugue avec la solidarité



a solidarité un mot lourd de sens dans notre histoire syndicale, depuis les « sociétés de secours mutuel » du 19<sup>e</sup> siècle avant l'autorisation légale des syndicats, jusqu'au Solidarnosc polonais en passant par la solidarité

avec les luttes des peuples pour leur émancipation – voir l'attitude de la CFDT au moment de la guerre d'Algérie – nos liens avec la lutte contre l'apartheid en Afrique du Sud..., notre sensibilité aux inégalités, chez nous etc. Dans notre organisation la solidarité parle au cœur, cela tient pour partie, aux origines culturelles de beaucoup d'entre nous. Nous n'avons pas à en rougir !! Il nous faut cependant dépasser le stade des « bons sentiments » pour que la solidarité contribue à créer des mécanismes efficaces.

## La solidarité s'exerce dès le collectif de travail

La solidarité s'exerce dès le niveau du collectif de travail, que constitue un service, une équipe de travail, une catégorie professionnelle. Elle se fonde sur la communauté d'intérêts partagés par ceux qui sont soumis aux mêmes contraintes, aux mêmes conditions de travail ou de rémunération, qui « font » la même chose ; qui se « reconnaissent » appartenant au même groupe. Ces collectifs, y compris dans notre fédération sont fortement *créateurs d'identité*. Ainsi à titre d'exemples, non limitatifs, les techniciens des services après vente de l'électro-ménager, les « producteurs » dans les assurances les caissières d'hypermarchés, les saisonniers du tourisme etc. Les collectifs professionnels ne sont pas figés, ils se construisent, vivent, se défont.

Leur multiplicité, dans une société moderne est extraordinaire, et c'est tant mieux on est aux antipodes de la grisaille d'un collectivisme standardisé qui étouffe les individualités, gommerait les différences. Les collectifs de travail sont aussi des lieux de régulation des libertés individuelles, l'exemple limité mais parlant des îlots caisses l'illustre bien : chaque caissière peut déterminer ses horaires en fonction de ses impératifs ou de ses choix personnels, mais en tenant compte des contraintes des autres, de celles du magasin, en opérant avec ses collègues une sorte de compromis sanctionné par un contrat plus ou moins explicite. Il s'agit bien là d'une solidarité réelle entre salariés.

On ne peut en rester là ! Car ces solidarités concrètes, au niveau du service – ou même de la profession – peuvent exacerber les différences, et créer des corporatismes clos sur eux-mêmes, dont l'objectif quasi exclusif devient d'obtenir pour un groupe particulier le maximum d'avantages possibles fut ce au

détriment d'autres groupes, moins bien placés, moins « stratégiques », ou simplement pas en situation de monopole. Et précisément l'un des problèmes majeurs auquel nous avons à répondre est « comment faire pour que ces collectifs coexistent et coopèrent » ?

D'autres organisations syndicales n'ont pas ce genre de problèmes – du moins à travers ce que nous percevons d'elles – elles sont les porte-paroles de leurs mandants et agissent en groupe de pression pour obtenir soit des pouvoirs publics, soit des patrons, le maximum d'avantages pour ceux qu'elles représentent sans se soucier des répercussions sur les autres catégories. D'autres laissent à l'Etat le soin de jouer les arbitres : c'est lui qui a en charge le bien commun de la Nation, à lui de prendre les mesures qu'il estime justes en fonction de sa politique et de son analyse globale.

**faire que les collectifs coexistent et coopèrent**

**Les collectifs de travail lieux de régulation des libertés individuelles**

## SOMMAIRE

- A travers nos professions  
Agent de sécurité pour un service de qualité
- La question du jour :  
S'adapter c'est ça !
- Horaires :  
Temps partiel grand commerce, la CFDT gagne en cassation  
Marest vers les 35 h

- Jeunes  
Euromarché, commerce de gros Promodées
- A travers la fédé  
Sans rancune  
Intermarché  
Rallye coup de cœur  
Gardiennage Leclerc  
André : un droit syndical adapté  
Experts-comptables : un très bon accord  
SONACOTRA

- Salaires  
En bref dans nos professions

- Syndicalisation  
Rallye le rayon adhésions est ouvert  
Caissières et syndicalisation  
Les salariés font plus confiance aux syndicats  
Aux Coop la CFDT double son audience

- Producteurs  
N.G. Biarritz  
Coop Champagne

- Congrès fédéral