

Fédération des Services CFDT

Inform'action

ISSN 0153 4149

N° 124 Septembre/Octobre 1986 - 15 F



spécial

formation

professionnelle

Initiative de rentrée
19 ou 20 septembre tous mobilisés

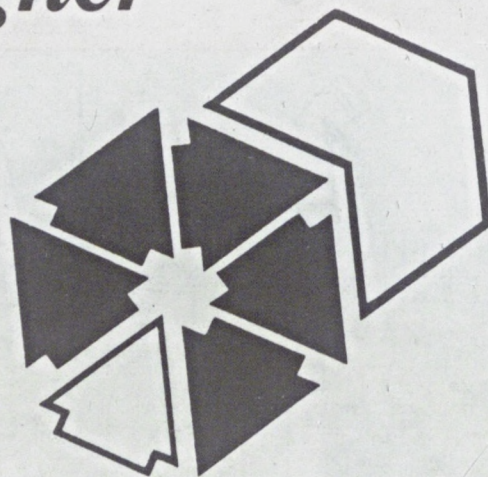
Débattre, agir, gagner pour l'emploi

L'emploi au cœur,
c'est la préoccupation de la CFDT, thème sur lequel les rassemblements régionaux vont se tenir.

Nous souhaitons que tous les militants fédéraux s'inscrivent largement dans cette action de rentrée.

Déjà plusieurs équipes sont engagées dans la présentation de leurs expériences, sur l'emploi, les horaires, les jeunes, la syndicalisation...

Associons les adhérents, informons partout les salariés de nos objectifs sur l'emploi.



Cette carte postale est disponible au prix de 3 F dans votre Union Interprofessionnelle. Passez en chercher, demandez aux adhérents et même aux autres salariés d'en prendre. L'utilisation de cette carte postale popularisera la CFDT et sa propriété à l'emploi, apportera des moyens financiers pour l'organisation des rassemblements des 19 ou 20 septembre. N'oubliez pas.





La formation professionnelle dans la fédération

Les transformations dues aux nouvelles techniques du travail, la mise en place des nouvelles technologies, la suppression de certains postes de travail, et même de certains métiers, le fait d'être demandeur d'emploi, la prise en compte de l'échec scolaire et sans doute bien d'autres causes rendent nécessaire la formation professionnelle. Les travailleurs doivent prendre en charge avec la CFDT les problèmes de formation permanente, car de leurs solutions dépendent la modification individuelle et collective de leurs conditions de travail et de vie.

Outre les possibilités de formation intense au plan de formation proposé par l'employeur.

Stage d'initiation à la vie professionnelle

SIVP, contrat d'adaptation, contrat de qualification sont des contrats mis en place dans le cadre des contrats alternance-jeunes et sont utilisables par les jeunes de 18 à 25 ans. CIF (congé individuel de formation) pour tout travailleur quelque soit le nombre de salariés de l'entreprise qui l'emploie.

Dans nos secteurs, être constructeur d'avenir

Si la fédération des services n'a pas attendu aujourd'hui pour prendre en main la formation professionnelle continue, c'est bien sûr qu'il y a longtemps que dans nos secteurs, il y avait urgence.

Dans le commerce, avec les nouvelles techniques, les caisses scanners, mais aussi au niveau des commandes des stocks, l'utilisation des mini ordinateurs.

Dans les assurances, avec l'arrivée de l'informatique, les nouvelles technologies, dans la restauration avec la cuisine sous vide, l'utilisation des nouvelles techniques de travail (robotisation).

Dans le nettoyage, nouveaux outils, nouveaux procédés, dans le gardiennage, surveillance par caméra, autant de branches, autant de cas différents certes, mais nécessitant un plan de formation. C'est pourquoi en terme de syndicalisation, la formation professionnelle continue peut être, doit être facteur d'adhésion.

La Confédération a mis en place une équipe de réflexion où nous sommes présent. Résultat de cette expérience confédérale, un travail d'un an avec des sections syndicales volontaires pour tester de nouveaux outils, afin de mettre en place une véritable politique de formation professionnelle et continue.

Pour notre fédération, deux sections ont accepté de travailler durant une année sur ce projet. Il s'agit d'une section des assurances BFA et d'une section foyer hôtel Sonacotra.

Avec Roger Colin représentant la fédération au groupe confédération et Rémi Jouan, responsable formation professionnelle continue à la fédération, ces deux sections vont se rencontrer une fois tous les deux mois, pour mettre en commun le travail qu'elles auront à effectuer dans leur entreprise, pendant cette année.

Le résultat de ces travaux sera utilisé pour l'ensemble de la CFDT. Innover, proposer, être acteurs dans la formation professionnelle continue, c'est se faire reconnaître par les salariés de l'entreprise comme étant d'un syndicat constructeur d'avenir.

La formation nous intéresse donc tous, quelque soit notre travail, le poste que l'on occupe, l'avenir de notre entreprise, car l'entreprise sera compétitive demain, que si elle s'y prépare aujourd'hui et les syndicalistes que nous sommes savent bien qu'il faut mieux de la formation que des licenciements !

Syndicaliste et formation professionnelle

« Changer le travail » Thème de notre Conseil national fédéral veut dire prendre en compte les projets d'entreprises,

à condition d'en être acteur et dès l'élaboration de ces projets. Aménagement du temps de travail, nouveaux postes, nouvelles techniques, nouvelles technologies, ne peuvent s'accepter que si un plan de formation accompagne de tels projets.

Le rôle du syndicaliste et en ce qui nous concerne de la CFDT, est de peser sur ce plan de formation.

Nous croyons aux projets d'entreprises, nécessités de notre temps, vital pour que l'entreprise ne meure pas. Mais nous voulons que ces projets soient élaborés avec nous et suffisamment tôt pour que nous puissions faire des contre propositions qui n'aillent pas seulement vers les intérêts de l'entreprise, mais qui prennent en compte la capacité des salariés à se transformer eux-mêmes. Dans la mesure où ils y trouvent un certain épanouissement une reconnaissance de leur qualification, un rythme de travail et des conditions de travail qui ne cassent pas leur motivation et ça, seuls les syndicats sont à même d'y réfléchir.

Timbres 1985 Clos au 30 septembre 1986

Attention, il reste que quelques jours pour faire remonter le paiement des timbres de l'année passée 1985, au-delà de la fin septembre ils sont perdus pour la fédération et la région.

Timbres 1986 : combler le retard, plusieurs syndicats n'avaient pas cet été fait remonter le paiement de timbres 1986, envoyez régulièrement vos timbres payés c'est vital pour toute l'organisation.

Session CHSCT St Jean de Luz

Les 15 - 16 - 17 - 18 avril des militantes et militants des régions Midi-Pyrénées et Aquitaine se sont retrouvés dans un charmant hôtel de St Jean de Luz pour « plancher » ensemble sur les conditions de travail.

Pas facile le CHSCT ! c'est ce que tous les militants pensaient en arrivant qu'ils soient de Biarritz (Nouvelles Galeries), Bayonne (Galeries Lafayette), Bordeaux (Jardins d'Arcadie), Hendaye (Squale) ou Toulouse (Carrefour - UFA). 18 participants (y compris les 4 animateurs) venant surtout du commerce ont pendant 4 jours décortiqués leur entreprise pour mieux maîtriser cette entreprise avec ces différents secteurs, leurs nuisances, leurs dépendances. Puis partant d'un secteur précis de l'entreprise, analyser les causes de tensions, et élaborer un pré diagnostic d'amélioration des conditions de travail.

Chacun est arrivé avec ces attentes :

- aller plus loin, les moyens qu'on se donnera.
- définir ce que signifie CHSCT qui n'est pas une « auberge espagnole ».
- le rôle du CHSCT dans l'entreprise, représentation, désignation.
- la rédaction des procès-verbaux.
- le devenir des lois Auroux - l'Arbre des causes.
- la CRAM - la CNAM - la médecine du travail - l'inspection du travail.

- l'intervention immédiate au poste de travail.
- le budget du CHSCT,
- etc...

Pour les sessionnaires, les principaux mots caractérisant les conditions de travail sont aménagement - sécurité - hygiène - horaires - information - ergonomie et pour caractériser le rôle du CHSCT - prévention, amélioration - revendication (percutant) - relations (écoute) - formation.

La logique patronale n'est pas celle des salariés.

Comment traiter un compromis qui puisse permettre d'avancer objectivement dans le meilleures conditions de travail ?

Actuellement comment les salariés maîtrisent-ils la gestion de leur entreprise ? Comment dans l'entreprise supprimer les heures supplémentaires créer des emplois et faire des bénéfices ? Il faut d'abord bien connaître l'entreprise ; la photographier.

Dans une session CHSCT, on utilise les compétences de personnes venant de l'extérieur.



C'est ainsi que nous avons écouté et dialogué avec un contrôleur de la CRAM. Nous avons pu questionner une femme médecin du travail. Nous avons vu un film sur « l'accident du travail ».

Suffisamment d'« outils » pour mieux comprendre le travail d'un délégué CHSCT. Mais la session n'est pas terminée, le vendredi 17 octobre, une 5ème journée est prévue où chacun apportera le travail effectué sur son entreprise. Bons devoirs de vacances, non ?

Bordeaux

Aménagement d'horaires aux Jardins d'Arcadie

Lorsque les militants CFDT se prennent en charge, « changer le travail » peut signifier quelque chose.

Aux Jardins d'Arcadie à Bordeaux, 45 employés, 39 adhérents CFDT. Le personnel de cuisine subissait un horaire de travail par roulement qui n'intéressait personne si ce n'est les employeurs. En effet, travailler six jours de rang pour 1 journée de repos n'est guère intéressant.

Aujourd'hui, suite aux propositions de la section CFDT, le personnel travaille 3 jours 1/2 pour 1 jour de repos. Les salariés sont heureux de l'opération.

- période de travail moins longue (3,5 jours au lieu de 6).
- d'où des jours de repos plus rapprochés (tous les 3,5 jours).
- le personnel est moins fatigué donc plus intéressé à son travail.
- il y a une meilleure ambiance, moins d'énerverment, plus de motivation.

Tout le monde patrons y compris a gagné au résultat de cette opération. Aujourd'hui, le personnel de cuisine vient d'être sous traité à la SODEXHO, comme quoi, quand tout va pour le mieux, il faut parfois recommencer.

Mais, lorsque la section est solide, lorsque les militants sont déterminés et aux Jardins d'Arcadie, ils l'ont prouvé, avec la CFDT on peut changer le travail sans causer de préjudice ni aux salariés, ni aux employeurs.

Un questionnaire, des réponses sur la syndicalisation

La syndicalisation est un débat qui intéresse au plus haut point le syndicat commerce et services 35, car étant sans grande structure lourde, c'est auprès des PME que nous recrutons surtout nos militants, entreprises avec peu ou pas de délégués, ces entreprises dont le fonctionnement rend difficile la prise de responsabilités syndicales sont pourtant au cœur du débat sur l'adaptation et la syndicalisation.

Pour connaître ce qui se passe sur le terrain, une enquête a été faite auprès de délégués d'entreprises ; enquête dont les résultats sont indiqués ci-après, et qui verra son prolongement par une autre enquête auprès des salariés (ci-joint questionnaire).

L'enquête auprès des délégués a porté sur 7 entreprises (2 commerce de gros - 2 grands magasins - 3 super/hyper) regroupant 920 salariés dont 90 syndiqués (10 % !).

Les réponses ont été claires sous 3 rubriques :

- A quoi sert le syndicat ?
- Rapport syndiqués/collègues.
- Freins à la syndicalisation.

A quoi sert le syndicat

- A dépanner lorsqu'il y a un problème.
- Il est utile dans l'entreprise mais pas ailleurs. Le résultat de cette idée est que lorsqu'il n'y a pas de résultats obtenus dans l'entreprise, il y a désyndicalisation.
- A donner l'information. Il arrive qu'informé par le syndicat le personnel aille voir directement le patron. De plus en plus de conflits se règlent entre salariés/patron.
- A apporter des résultats.
- A accompagner le salarié auprès de la direction.
- Il est utile si l'on obtient quelque chose.

Rapports syndiqués/collègues

Il est difficile de faire des listes pour les élections parce que le personnel :

- ne veut pas être embrigadé,

- ne veut pas d'étiquette,
 - trouve que ça ne change rien.
- L'insuffisance d'effectif amène les salariés à critiquer la délégation syndicale car le travail est pris en charge par les autres. Certaines directions se servent de ce climat.

- A quoi cela sert-il d'être délégué puisque les décisions se prennent ailleurs ?

- Le personnel traite directement avec le patron ou parfois indistinctement avec délégués ou patron selon celui qui est rencontré le premier.

Freins à la syndicalisation

- On ne veut pas trop de réunions, on a du boulot.
- On a du travail, c'est déjà bien.
- Les timbres sont chers.
- L'appartenance à la CFDT empêche l'embauche des enfants, même pour les vacances.

- Chez nous, l'embauche se fait par copinage, il ne faut surtout pas être à la CFDT.

- Les cercles de qualité, où tous les problèmes sont traités enlèvent du poids au syndicat.

- Les propositions de la CFDT dérangeant car elles remettent en cause des acquis et les patrons ne jouent pas le jeu des remises en cause.

Conclusion

Une première réflexion fait apparaître les salariés comme « très boîtes ».

Le rôle de la CFDT semble être d'empêcher une plus grande déréglementation.

La formation est jugée indispensable pour faire des propositions, mais les délégués ont (ou se créent) beaucoup de difficultés pour sortir de l'entreprise. Notre recrutement serait-il trop consciencieux ?

Le questionnaire suivant donnera la parole aux salariés eux-mêmes. 300 interviews sont prévus.

LES DROITS DES ETRANGERS



Quelles sont les conditions d'accueil des étrangers en France ? Cette question mérite d'être traitée avec précision à l'heure où des appréciations approximatives sont souvent à l'origine d'un climat d'intolérance. Quand les esprits s'échauffent, il est important d'en revenir aux faits, c'est-à-dire aux droits et aux devoirs. Séjour, travail, protection sociale, école, formation, logement, choix de la nationalité, autant de sujets qui font la vie quotidienne des étrangers en France. Nous avons choisi de les aborder en détail, à la façon d'un guide. Un guide pour savoir, pour comprendre, pour agir.

Prix franco : 42 F

Catalogue et tarifs par quantité sur demande

A commander (paiement joint)
à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75009 Paris

Des outils pour l'emploi et les qualifications

Depuis de nombreuses années, par la négociation régulière, la profession des assurances s'est dotée d'outils diversifiés pour développer, organiser et gérer la formation.

Aujourd'hui le fonctionnement de ces institutions revêt une importance accrue quant au devenir de l'emploi, de l'évolution des tâches, des effets des technologies nouvelles.

Ces outils sont constitués d'abord par les écoles professionnelles : notamment pour les plus connues, l'AEA qui prépare au CAP, BP et BTS, l'ENAS qui forme une part importante des cadres, techniciens de la profession.

Ces écoles sont gérées de manière paritaires ou tripartites, par les organisations syndicales et patronales ainsi que des représentants des pouvoirs publics.

Ensuite il y a les organismes de gestion, dont l'ADAP chargée notamment de la formation des jeunes en alternance.

Dotée déjà d'un conseil de perfectionnement paritaire, cette association a créé depuis l'accord national de branche du 27 février une section paritaire spécialisée dans le but de développer toute action de formation susceptible de favoriser la conclusion par les entreprises de contrats d'insertion.

La formation est pour la CFDT une action prioritaire à développer dans la branche. Une priorité qui semble être aussi celle de la fédération patronale puisqu'elle affirme dans un document récent que la formation est un élément essentiel du développement ou même de la survie des entreprises. Les dépenses de formation sont à considérer comme un investissement prioritaire de l'entreprise.

Pour la CFDT la formation est un investissement prioritaire pour l'emploi et une qualification plus étendue. C'est dans ce sens qu'elle entreprend une enquête dans plusieurs entreprises sur l'évolution des emplois dans les assurances.

Car en effet, la liaison formation et emploi nous amène à être attentif aux évolutions du contenu du travail.

Depuis quelques années, le nombre d'emplois faisant appel à des techniques purement d'assurances (juridique pour l'essentiel) s'est amenuisé. Dans

le même temps, d'autres compétences apparaissent en matière d'informatique, en terme de capacité d'initiatives, de savoir faire relationnel et commerciaux.

Faute de savoir mesurer ces évolutions le risque est grand d'une coupure « entre d'un côté, notre système de

formation professionnelle fonctionnant sur des contenus et des pédagogies traditionnelles et les entreprises faisant de plus en plus appel à des organismes extra professionnels » pour permettre aux salariés d'acquérir ou de se perfectionner dans ses nouvelles compétences.

C'est pourquoi la CFDT demande notamment que notre système de formation soit lié à la mise en place dans les entreprises et la branche d'une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi. Il est important que notre profession se dote d'un « observatoire » paritaire de l'évolution des emplois dans l'assurance afin de mieux adapter les contenus et les méthodes de nos formations aux emplois d'aujourd'hui et de demain.

Clients - Assureurs Une formation à développer

Un rapport effectué à la demande de la chambre patronale fait apparaître des insuffisances dans le rapport à la clientèle.

La CFDT étudie quelle formation pourrait répondre aux besoins ci-dessus.

« On a beaucoup de mal à trouver sur le marché des gens capables d'appréhender le problème d'un client et d'y répondre. Nous avons besoin de rédacteurs, d'employés qui sachent aussi bien répondre à un problème d'assurance automobile, qu'à un problème d'assurance de multirisques. Un client qui s'adresse à nous ne veut pas traiter avec plusieurs interlocuteurs mais avec une seule personne qui sache répondre à l'ensemble de ses problèmes. Nous avons du mal à trouver des personnels qui sachent intégrer l'ensemble des problèmes de cette catégorie de clientèle. Il faudrait que ce personnel connaisse les problèmes d'assurance habitation, d'assurance automobile, ait une connaissance générale de l'assurance, et, surtout qu'il sache parler à un client. Cette



catégorie de personnel est très difficile à trouver sur le marché. Dans les assurances des particuliers, les problèmes sont très différents de ceux que l'on rencontre au niveau des entreprises où le client doit avoir des interlocuteurs extrêmement spécialisés ».

Une institution paritaire motrice dans l'hôtellerie

Mettre en application des contrats alternances jeunes restent pour les militants CFDT une priorité. Beaucoup de salariés de notre profession sont des saisonniers qui jusqu'ici ne bénéficient pas de la formation professionnelle.

Demain les saisonniers doivent être de vrais professionnels qualifiés en fonction des besoins de la profession. C'est un enjeu que ce sont fixés les militants CFDT siégeant dans les différentes instances. Un pari face à un patronat difficile à remuer. C'est un « outil » face à des salariés méconnaissant notre syndicalisme.

Le fond national d'assurance formation de l'industrie hôtelière vit depuis bientôt 12 ans. Comme tous les Fonds d'Assurance Formation (FAF) son rôle consiste à recueillir les sommes versées par les entreprises dans le cadre du 1,1 % de la formation professionnelle continue.

Mais n'étant pas un FAF interprofessionnel, les entreprises en versant au Fond de l'Hôtellerie savent que cet argent ne peut être utilisé que dans le cadre de la profession d'où l'intérêt qui lui est porté par les chambres patronales et les organisations syndicales.

La CFDT présente dans les instances nationales du FAFIH (Manu Dalloz vice président National) l'est aussi dans les structures régionales, Ile-de-France, Ouest, Est, Alsace, Provence Côte d'Azur.

Le FAFIH (Fond d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière) a une

composante appelée CNPEIH (Commission nationale paritaire pour l'emploi dans l'industrie hôtelière).

Cet organisme a été constitué le 12 janvier 1982, par le FAFIH. Aujourd'hui 2 organismes différents, mais complémentaires appartenant à la profession de l'industrie hôtelière gérés paritairement jouent un rôle moteur dans cette profession où les partenaires sociaux ont tant de difficultés à s'asseoir autour d'une table de négociations. Trois études de faisabilité d'AMOF (*) ont été réalisées et présentées au Bureau national du FAFIH.

Une étude du Brevet de Technicien Hôtelier et une étude sur la durée du travail se terminent. Aujourd'hui commence un colloque sur l'évolution et sur l'avenir de la profession et ces incidences sur l'emploi.

(*) Association

Le droit à la formation pour tous dans le tourisme social

Les saisonniers bénéficient de dispositions spécifiques dans l'accord relatif aux objectifs et moyens de la formation que nous avons signé le 4 mars 1986.

L'accord fixe la nature et l'ordre de priorité des actions de formation en fonction des catégories professionnelles et des implantations géographiques.

La formation des saisonniers doit réduire les inégalités avec les permanents, par l'établissement d'un contrat de travail correspondant à la durée de la formation.

L'accord insiste pour que soit prise en compte la masse que représente les saisonniers dans la branche (4/5ème des effectifs et plus de 40 % de la masse salariale).

Afin de développer cette formation en alternance qui était peu accessible aux jeunes saisonniers, les parties signataires ont décidé de rassembler les moyens des différentes associations par la mutualisation du 0,2 % formation.

La fédération CFDT est représentée dans cette instance paritaire par 3 militants de ce secteur et assume la présidence de cette commission nationale emploi - formation du tourisme social.

ça va faire des jaloux
150 CE s'éclatent

—
dans

cfdt
Magazine

N° 109 - OCTOBRE 1986 - 13 F

Employées de maison

On veut une vraie formation

On veut négocier la formation professionnelle en commission paritaire nationale.

La mutualisation... Déjà au niveau de l'IRCEM (Institution de Retraite des Employées de Maison) il y a une petite ouverture pour l'indemnité de départ en retraite. Cela semble en bonne voie. Les employeurs ne sont pas contre. Ce sera un moyen par la suite à négocier la formation.

Pour les congés individuels de formation (CIF) nous avons des difficultés à faire passer des dossiers collectifs, étant donné que les employeurs ne cotisent pas au 0,1 %.

Moyens pris par les employeurs : Les employeurs s'organisent de plus en plus en Association « Garde malades » en se servant de la CCN des employées de maison. Malheureusement, on n'est pas beaucoup là dedans et c'est le moment de s'y mettre en négociant avec eux sur le terrain.

Objectifs à faire avancer :

ASSEDIC pour toutes. Actuellement il n'existe pas pour les moins de 6 h. La lutte contre le travail au noir.

Compensation sur le transport pour les horaires morcelés (spécialement pour les moins de 3 h consécutives).

Bénéficiaire de la Sécurité sociale au prorata des heures effectuées. Médecine du travail pour les temps partiels. Une qualification.

Une vraie formation pour toutes.

Le droit syndical. Nous souhaitons une avancée du droit syndical. La CFDT doit tenir compte que nous ne sommes pas une entreprise et comment faire valoir nos droits.

Savez-vous que ? Le plan de formation et le congé individuel de formation

Le plan de formation : la décision relève de l'employeur, même si celui-ci est tenu de consulter les représentants du personnel.

La demande peut venir du salarié. Si l'employeur l'accepte, il la prend à son compte dans les mêmes conditions que s'il en avait pris lui-même l'initiative.

Le salarié qui participe au plan de formation accomplit normalement son travail. Il est donc payé comme s'il travaillait ; il a les mêmes garanties sociales.

Le temps de formation est compris dans la durée du travail. L'ensemble des frais (coût de formation, hébergement et transport) sont pris en charge par l'employeur.

La formation, dans ce cas, est une des tâches que l'employeur assigne au salarié. Si par exemple ce dernier doit se déplacer, il bénéficie des conditions de l'envoi en mission.

En résumé, cette situation est très favorable pour tout ce qui a trait aux conditions dans lesquelles se déroule la formation, mais elle reste une situation de dépendance. Si le salarié veut que la formation corresponde à ses propres choix et objectifs, il devra convaincre ou à défaut contraindre son employeur.

Le congé individuel de formation : l'employeur n'est pas concerné par le choix de la formation qui appartient, dans ce cas, entièrement au salarié. L'employeur ne peut intervenir que pour accorder l'autorisation d'absence dans des conditions précises qui limitent en fait l'arbitraire. Pour recevoir une rémunération, assurer la prise en charge des frais de formation, et éventuellement de transport et d'hébergement, le salarié doit obtenir l'accord d'un organisme paritaire.

En résumé, le congé individuel de formation permet de faire correspondre la formation avec les choix et objectifs du salarié mais les conditions financières sont plus aléatoires que dans le cas du plan de formation.

Une enquête sur la formation et nos besoins

Nous reprenons un extrait de cette enquête où les besoins de la profession sont exprimés.

Travaux qui plaisent le plus et pour lesquels une formation est souhaitée.

cuisine	17,97 %
repassage	5,05 %
personnes âgées	4,49 %
enfants	3,37 %
malades	3,37 %
couture	2,80 %
hôtesse d'accueil,	2,80 %
téléphone	1,68 %
ménage entretien	1,68 %
courses	1,23 %
handicapés	0,56 %
entretien linge fin	

Formations souhaitées

Par ordre de priorité :	
Droit du travail	48,12 %
Culture générale	45 %
Cuisine	38,75 %
Législation générale	36,25 %
Notions médicales	36,25 %
Expression écrite et orale	36,25 %
Micro informatique	33,12 %
Notions puériculture	31,87 %
Gérer un budget	31,25 %
Organisation du travail	30 %
Notions de psychologie	29,37 %
Hôtesse d'accueil	28,75 %
Notions de pédagogie	28,12 %
Culture étrangère	25 %

Une chômeuse face à la formation

Nous avons reçu une lettre d'une chômeuse désirant effectuer une formation pour travailler dans le commerce, même pour des emplois peu qualifiés, on exige une formation pour accéder à un emploi.

« Je viens de lire dans la revue France Carrières qu'il existe des formations gérées par les chambres de commerce et d'industrie dans le cadre de la vente. Je suis inscrite au chômage depuis sept mois. Je recherche une place de vendeuse, parce que j'aime le contact humain et que j'éprouve du plaisir à renseigner et conseiller les clients sur leurs achats.

C'est pour cette raison que je souhaite me perfectionner c'est-à-dire apprendre les nouvelles techniques de ventes et me spécialiser dans une branche, soit l'électro ménager, la photo ou une autre, je n'ai pas de préférence.

Mais partout où je m'adresse, que ce soit à l'ANPE, ou à la chambre de commerce et d'industrie de ma région (Caen - Honfleur et Lisieux), on me répond qu'il n'y a pas de stages de formation. Je dois vous dire que je n'ai

que mon certificat d'étude primaire et que j'ai 38 ans. En outre, je ne suis pas mariée, donc je ne puis compter sur la paie d'un conjoint pour vivre. Partout où je me présente, ou les annonces dans les journaux, il est stipulé que la personne doit avoir soit son CAP, son BEP ou encore son BAC ou son Brevet.

J'en viens à croire que les personnes qui sont dans mon cas doivent se contenter de regarder les autres travailler ou de prendre ce que l'on veut bien nous donner.

J'avoue que par moment le moral n'est pas au beau fixe.

Je vous serai reconnaissante si vous pouviez me donner les démarches à suivre, pour pouvoir m'en sortir et enfin exercer un métier qui me plaise ».

Depuis ce courrier nous lui avons fait parvenir des informations. Cette personne a pu être inscrite à la CCI de Lisieux pour des cours de gestion de comptabilité.

La formation n'est elle pas prétexte à sélectionner les chômeurs au détriment des compétences personnelles qui ne dépendent pas que de la formation.

CHÔMEURS VOS DROITS

Une nouvelle convention du régime d'assurance chômage est entrée en vigueur, le 1^{er} avril 1986. A cette occasion, la CFDT vient d'éditer une nouvelle brochure présentant de façon très concrète les droits des chômeurs.

Cette brochure s'adresse bien entendu aux chômeurs directement, mais aussi à tous ceux, militants, adhérents, qui sont en contact avec eux (permanences, accueil, services). L'information est sans doute le premier service à rendre aux chômeurs. Une information pratique sur les droits pour être efficace dans ses démarches.



Prix franco : 25 F

Catalogue et tarifs par quantité sur demande

A commander (paiement joint)
à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75009 Paris



Les investissements des entreprises

Voici un tableau comparatif établi à partir des bilans sociaux dans le commerce. On note de grandes différences dans leurs heures de stages selon les sociétés. Comment maîtrisons nous ces activités, leurs répartitions selon les types de stage, les catégories de personnel, les hommes, les femmes, l'efficacité des stages... Tout cela est de la responsabilité du comité d'entreprise.

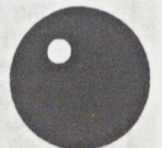
Formation continue en 1984						
		En % de la masse salariale	Total des heures de stage (en milliers)	Ventilation des heures de stage en %		
				Cadres	Agents maîtrise	Employés ouvriers
MAS - Supermarchés et hypermarchés	Amidis et Cie	1,1	-	-	-	-
	Arlaud	1,4	5,5	37,1	23,9	39,1
	Auchan	2,1	170,0	16,1	21,3	62,6
	Badin-Defforey	2,1	9,9	17,0	32,9	50,2
	Cantelaube	0,9	2,2	22,3	16,5	61,3
	Carrefour SA	2,0	118,0	29,9	16,9	53,2
	Casino	2,4	222,4	12,0	51,3	36,7
	Cedis	2,0	64,1	15,6	46,0	38,4
	Cofradel	1,6	30,4	21,4	36,0	42,6
	Comptoirs Modernes	1,8	20,4	13,2	36,8	50,0
	Continent	2,0	30,8	9,3	19,0	71,8
	Coop de Lorraine (1)	1,0	9,7	4,1	45,9	50,0
	Coop Rhône					
	Méditerranée	1,2	-	-	-	-
	Disque bleu	1,1	27,0	13,0	30,4	56,7
	Doc François	1,6	10,9	20,3	33,0	46,6
	Docks de France	1,6	15,3	7,3	15,5	77,3
	Economats du centre	1,2	-	-	-	-
	Epargne	3,1	53,3	7,3	61,4	31,4
	Euromarché	1,1	65,1	11,9	22,6	65,4
	Genty	1,4	8,8	14,8	19,2	66,0
	Primistères	1,5	19,0	17,6	50,7	31,7
	Promodès	2,8	102,2	12,9	58,3	28,8
	Ruche Méridionale	1,7	22,7	33,8	24,5	41,7
	Ruche Picarde	1,8	30,6	15,7	28,2	56,1
	SASM	2,1	23,8	28,6	19,1	52,3
Société Economique de Rennes	1,3	13,2	7,4	20,8	71,8	
SM Doc	1,5	16,3	8,7	19,8	71,5	
Sodemag	1,1	2,4	8,4	58,4	33,2	
Unidis	3,1	56,3	-	-	-	
Magasins Populaires	Inno	-	-	-	-	-
	Monoprix (filiales)	-	14,4	26,4	-	73,6
	Monoprix (affiliés)	-	6,8	32,5	-	67,5
	Prisunic	1,2	28,6	20,0	-	80,0
Uniprix	1,3	7,7	38,1	-	61,9	
Grands Magasins	BHV	1,3	26,3	27,9	-	72,1
	Bon Marché	2,1	8,8	25,9	-	74,1
	Nouvelles Galeries	1,1	49,8	44,8	-	55,2
	Printemps	1,4	41,1	28,9	-	71,1
	Samaritaine	1,5	19,1	17,4	-	82,6
Vente par correspondance	Camif	1,9	11,2	20,7	-	79,3
	Damart-Serviposte	1,3	2,4	32,0	25,5	42,5
	France-Loisirs	2,4	18,0	26,0	4,8	69,2
	Quelle	1,0	12,3	9,6	28,4	62,0
	La Redoute	1,9	78,3	5,7	28,3	66,0
	Les 3 Suisses	2,6	42,9	28,2	48,8	23,1
Equipement de la maison	Castorama	1,3	23,4	9,4	23,5	67,1
	Conforama	1,8	29,6	11,2	20,4	68,4
	Darty et Fils	2,5	18,4	37,8	21,1	41,1
	Habitat	2,2	6,4	6,0	2,0	92,0

(1) Y compris les gérants comptabilisés avec les employés.

Les priorités inscrites dans les accords de branche

De nombreux accords de branche ont été conclus dans la fédé sur la formation professionnelle en 1984-85. Ils obligent les employeurs à respecter des priorités en nature de choix de formation, d'insertion des jeunes, d'égalité professionnelle hommes-femmes. Relisez les avant la discussion du plan de formation. faites les appliquer.

idep



**LE CONSEILLER
TECHNIQUE
du C.E.,
de la Commission-Formation**

Comme pour tout autre expert, faites-y appel pour vous aider à :

- examiner et contrôler la politique de formation de l'entreprise ;
- recueillir et analyser les besoins de formation ;
- négocier, évaluer le plan de formation... faire des propositions ;
- adapter l'offre de formation interne et externe aux besoins des salariés ;
- concevoir, monter, suivre des dispositifs de formation accompagnant l'évolution de l'entreprise ;
- effectuer toute étude préparatoire à ces travaux.

Institut pour le Développement de l'Education Permanente
35, rue Compans - 75019 Paris.
Tél. (1) 42.49.89.97.

CEDIS - CASINO

*Le plan
de formation
respecte
nos priorités*

Le rachat de la société Cedis-Casino n'a pas que des aspects négatifs selon la CFDT.

Les cercles de qualité permettront de changer les rapports de travail, mais sur la formation ça change vraiment. Avant 99 % de la formation profitait aux cadres aujourd'hui ce n'est plus le cas. La formation des bas coefficients de 115 au 155 a été intégrée dans les formations de base. La formation se fera aussi pour les magasins. Une commission formation est mise en place.

Un questionnaire pour exprimer sa demande

Ce questionnaire a été réalisé par la CFDT de Leclerc de Concarneau, il permet régulièrement lorsqu'un salarié veut faire une formation de mieux cerner sa demande et de rechercher un stage adapté.

Nom du salarié

Age Date d'entrée dans l'entreprise

Qualification Poste de travail

Type de contrat de travail : Durée hebdo :

Niveau scolaire : Diplômes :

Formations déjà suivies :

Objectif personnel recherché par la formation :

Durée du stage souhaitée :

Période de l'année souhaitée :

Le salarié a-t-il connaissance de l'organisme de formation et de l'intitulé du stage souhaité :

Proposition du Comité d'entreprise

Au vu des critères exposés par le salarié, en fonction des programmes des organismes de formation consultés de leur durée et de leur coût, le CE propose :

Intitulé du stage :

Période :

Durée : Coût :

Hypers, supers, entrepôts

Un livret de formation réalisé en paritaire

La formation se négocie dans l'entreprise, la branche, c'est très bien, mais pourquoi ne pas réaliser des outils communs syndicats-patrons ? C'est l'idée originale qui est sortie de la commission paritaire nationale de l'emploi des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. Faire connaître tous les droits de la formation aux salariés de la profession, un objectif sur lequel syndicats et patrons s'engagent à travers ce livret diffusé largement.

Le livret comprend 14 fiches pratiques du contrat d'apprentissage au congé sabbatique, en passant par le plan de formation dans l'entreprise, le congé individuel de formation, les contrats jeunes. Sa présentation est de qualité, la diffusion est assurée par les employeurs et les organisations syndicales.

Dans le prolongement de l'accord de branche de 1985 sur la formation et l'insertion des jeunes, ce livret indique que la formation est l'affaire de tous les acteurs et pas seulement des directions d'entreprises.

**A commander à la fédération :
20 F port compris.**



La redoute

S'adapter aux nouveaux postes

Suite à un groupe de travail du CE, l'entreprise a signé une convention avec l'Etat sur 4 ans pour le développement de la formation préparant les salariés à l'évolution technologique. C'est un enjeu de taille à la Redoute car de nouvelles machines arrivent et cela posent de gros problèmes.

Combien cela va entraîner de suppressions de postes ?
- les incidences sur les qualifications.
- la formation pour ces nouveaux métiers ?
- les moyens à mettre en place pour faciliter l'accès de tous à la formation ?

Sur ce dernier point, la CFDT a mis fortement l'accent sur les formations de base (orthographe, alphabétisation...) et de découverte de l'univers informatique à distinguer des formations plus centrées sur l'adaptation aux nouveaux postes. Ainsi il a été retenu 3 domaines de formation pour 1986 :

- formation de base
- formation aux nouvelles technologies.

- formation aux filières.

Soit 80 000 h de stage s'ajoutant au plan de l'entreprise et budget s'élevant à 11 millions de francs. Pour la première année l'Etat financera 47 % du coût supplémentaire de formation. La commission formation est habilitée à vérifier l'application de la convention qui concerne la formation d'environ 870 salariés.

En outre, des contrats d'insertion professionnelle des jeunes seront contractés :

- 250 stages d'initiation à la vie professionnelle.
- 100 contrats d'adaptation ou de qualification.

Une nette préférence est donc marquée pour la forme de contrat la moins engageante pour l'entreprise.

Du neuf dans l'hôtellerie Restauration Morbihanaise

Créé en mars, le collectif HCRT du Morbihan a rencontré fin juin le syndicat départemental de l'Industrie Hôtelière (représentant 1300 établissements) afin de faire le point sur les problèmes de la saison estivale.

L'entretien a porté sur le contrat de travail, le repos hebdomadaire, la formation après saison (FAFIH, formation en alternance)...

Un accord entre les deux délégations doit permettre le règlement des conflits entre salariés et employeurs dans les entreprises.

Enfin, le SDIH a donné un avis favorable pour que les saisonniers d'été en Morbihan puissent être embauchés ensuite l'hiver en montagne. A cet égard, le syndicat patronal du Morbihan va contacter son homologue ? En conclusion, une rencontre fructueuse, à renouveler régulièrement.

20 000
dépliants diffusés

Sur idée de la CFDT, un dépliant a été élaboré paritairement afin d'inciter les entreprises et les salariés à s'intéresser à la question. Plus de 20 000 ont été diffusés dont 1500 par nos propres moyens.

En outre, nous avons demandé à connaître le contenu d'un stage d'initiation à l'informatique pour nous rendre compte du produit. Expérience positive et à renouveler sur d'autres thèmes.

Pour ceux qui ont effectué le stage dans son ensemble, ils peuvent participer une journée par mois pour s'entraîner sur micro informatique.

COMAG, Nantes

Petite entreprise d'une vingtaine de salariés - Agence (vente et maintenance) des appareils Hifi Grundig. Grundig se réorganise et cesse son travail avec COMAG.

Les 3/4 des salariés se trouvent licenciés pour raison économique. La direction ne présente pas de plan social. Dans cette petite boîte les élus CFDT n'entendent pas subir ces licenciements secs. Les élus CFDT font une enquête précise auprès de chaque salarié pour savoir quelle formation il a besoin pour mieux retrouver du travail. La Direction, dans un premier temps ne veut pas payer de formation, donc refus. Mais les élus CFDT s'organisent avec les salariés et obligent la direction à revenir sur sa position.

Résultat : chaque salarié qui avait souhaité une formation est parti avec un stage financé par la direction.

COVETT

Un accord de branche (habillement succursaliste) signé en février dernier, un questionnaire commun CFDT/Direction envoyé avec chaque bulletin de paye aux salariés : les réponses ne se sont pas faites attendre. On a demandé au personnel d'indiquer leur avis à partir de formations suggérées et bien que le dépouillement ne soit pas terminé, il y a de nombreuses attentes par rapport au développement et la mise à niveau des connaissances de base.

EMPLOI
EMPLOI

le licenciement
individuel

dommeurs
nos droits

Les jeunes
et l'emploi

Demandez à **Montholon-Services**

26, rue de Montholon
75439 Paris cedex 09
Tél. 16 (1) 42.47.75.00

son catalogue
brochures et matériel syndical
son catalogue audiovisuel.

Ils vous seront adressés gracieusement

Gardiennage-surveillance Un conseil de perfectionnement pour la modernisation

Modernisation, évolution, deux termes qui s'appliquent aux professions de la sécurité privée (gardiennage-surveillance).

Ils nécessitent de plus en plus un niveau de connaissances professionnelles permettant aux salariés de ce secteur de s'intégrer et même de devancer la modernisation de la profession et l'évolution qu'elle apporte dans l'exercice du métier !

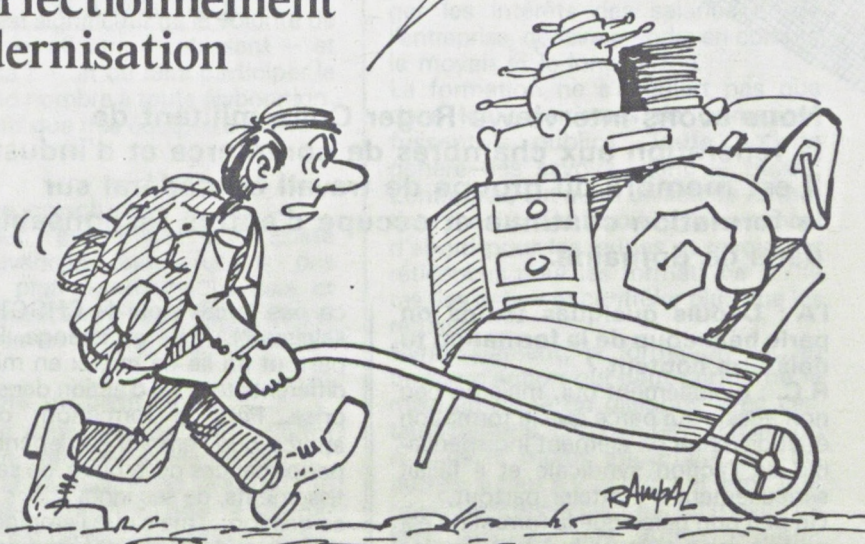
Pressentant le besoin de promouvoir la formation dans les entreprises, la fédération des Services CFDT a signé avec la Fédération patronale française des organismes de prévention et de sécurité un protocole qui institue un conseil de perfectionnement fonctionnant auprès de l'ANFORS.

L'objectif de la fédération est de faire participer de plus en plus les salariés au développement de la formation, à son organisation et à son déroulement ainsi qu'à son contenu.

Le conseil de perfectionnement comprend à nombre égal des employeurs et des salariés à raison de deux titulaires désignés par les organisations syndicales signataires du protocole (CFTC, FO, CGC et CFDT).

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an. La prochaine réunion est fixée en septembre 1986. En fin d'année, un rapport permet d'établir les actions de formation développées, les résultats obtenus et les perspectives de l'année suivante. Depuis le 20 mars 1986, la présidence du conseil est assurée par la CFDT. Bien qu'il y ait un droit d'information et de décision en ce qui concerne les conditions d'utilisation des sommes versées par les entreprises, les attributions du conseil de perfectionnement ne sont encore aujourd'hui que consultatives en matière de mise en œuvre des formations qui restent toujours de l'initiative du patronat.

L'objectif de la CFDT est de mieux sensibiliser les salariés de la branche professionnelle sur l'intérêt de la formation pour élargir leur contribution et obtenir à moyen terme une mise en œuvre paritaire (à égalité patron et salariés) des actions générales de formation.



VRP Une priorité, la formation et insertion des jeunes

Nos objectifs :

- rendre plus accessible aux jeunes le métier de VRP par une formation adaptée avant l'embauche.
- par l'octroi de prêts bonifiés aux jeunes qui démarrent dans la profession, les premiers mois ne rapportent rien, coûtent au VRP (frais professionnels, véhicule... paiement des ventes à retardement...).
- formation professionnelle et continue. Mise en place de formations

adaptées aux multicartes, de fait les VRP se trouvent exclus, comment se perfectionner dans son travail, nouvelles méthodes commerciales...

- actualisation des examens de l'Education nationale ouvrant au métier de VRP. Actuellement nous participons à un groupe de travail «représentation Vente» au sein de l'Education nationale. Il s'agit d'élaborer un « baccalauréat professionnel » de la représentation vente qui serait ouvert aux étudiants et aux adultes.

Commissions professionnelles consultatives

Un pont entre l'Education nationale et nos professions

Encore une institution qui joue un rôle non négligeable entre les formations dispensées par l'Education nationale, les employeurs et les représentants des salariés.

Concrètement c'est là que nous sommes consultés sur la réforme des CAP, du Brevet, des Bacs professionnels... La fédération a fait l'effort d'être présente dans les réformes de formations concernant le gardiennage, les métiers préparant à la vente, au VRP... Des liens avec l'Education nationale sont plus que jamais nécessaires si nous voulons combler le décalage entre la

formation de l'Education nationale et les nouvelles qualifications des entreprises.

Le saviez-vous ?

A la « base » c'est possible, le **congé d'enseignement** permet à tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté, d'être détaché jusqu'à 4 h par semaine ou 18 h par mois pour former des élèves, parler de son métier en accord avec la direction d'un établissement scolaire.

Le point de vue d'un militant

Nous avons interviewé Roger Colin militant de la fédération aux chambres de commerce et d'industrie. Il est membre du groupe de travail confédéral sur la formation continue et occupe d'autres responsabilités dans ce domaine.

I'A : Depuis quelques temps on parle beaucoup de la formation tu dois être content ?

R.C. : globalement oui, mais un peu non aussi. Oui parce que la formation était devenue un élément indispensable de l'action syndicale et il fallait sérieusement s'y atteler partout.

Un peu non parce que la formation est parfois mise aujourd'hui à toutes les sauces comme une mode. Alors qu'elle n'est ni une solution à tout (surtout à elle seule), ni une réponse si facile lorsqu'on la veut vraiment efficace (quels sont les vrais besoins de formation pour telle ou telle catégorie). Il faut se méfier de « bassiner » les militant(e)s et les gens avec des discours trop théoriques et trop simples par rapport à leurs réalités.

Par exemple : quand on ne sait plus que faire devant des licenciements ou les jeunes au chômage, on s'écrie « formation ». Pas si simple.

I'A : Mais même dans ces cas difficiles, on a avancé.

R.C. : Bien sûr. On essaie maintenant de mettre en route les processus de formation/reconversion avant les menaces de licenciements, on pratique de plus en plus l'alternance formation/travail/formation/travail, on dispose des « mesures jeunes » qui privilégient l'embauche sur la formation. On a beaucoup avancé, mais à situations complexes, réponses complexes. Ce qui ne facilite pas la concrétisation sur le terrain. Par exemple : combien de sections de la fédé ont essayé de faire embaucher un jeune.

I'A : La CFDT a pourtant bien avancé aussi dans la prise en charge syndicale de la formation ?

R.C. : C'est même souvent le syndicat le plus en pointe sur ce terrain. Aussi bien dans les structures, les organismes, que les boîtes. Nous avons souvent acquis une compétence et une souplesse de réflexion qui nous rendent plus réalistes et plus efficaces.

I'A : La formation n'est plus une affaire de spécialistes ?

R.C. : Encore un peu trop (mais n'est-

ce pas le cas pour le CHSCT ou les salaires ?). Mais ça change. Presque partout on lie de mieux en mieux les différents terrains d'action dans l'entreprise. Pour la formation, on s'est aperçu que l'emploi ça dépendait des performances de la boîte, de ses investissements, de ses innovations, bref de sa gestion... mais que l'emploi dépendait aussi de la compétence des gens, de la capacité de changer des salariés ; on s'est aperçu que la sécurité, les conditions de travail et même les salaires ça dépendait de la direction de la boîte, mais aussi de la compétence, des capacités des salariés...

J'insiste, en se battant sur la formation, il faut avoir en tête nos priorités revendicatives, car avec la formation on peut se battre sur l'emploi, les conditions de travail, les salaires... etc... Peut-être que l'action syndicale sort-elle aussi du taylorisme ?

I'A : On oppose encore souvent « formation pour l'entreprise » et « formation pour l'individu ».

R.C. : Il est vrai que la contradiction peut exister. Mais elle subsiste surtout dans nos têtes. La plupart des enquêtes montrent que les salariés veulent – quand ils veulent ! – du « professionnel ». Actuellement ce qu'on veut avant tout, c'est un boulot ; et si possible un boulot plutôt bien payé et pas trop chiant. Autrement dit : les gens souhaitent que leur boîte tourne et y avoir une bonne place.

L'élaboration du plan de formation

I'A : Nous avons un gros boulot sur le plan de formation ?

R.C. : Oui d'abord ne pas mettre la charrue avant les bœufs : partir vraiment d'une analyse sérieuse des nécessités de la boîte avant de parler de stages ou de budget.

C'est bien avant la réunion du CE sur le « projet de plan » qu'il faut avoir récupéré le maximum d'infos sur le fonctionnement de la boîte, nos droits nous permettent d'en obtenir des quantités, afin d'analyser ce qui a

changer, ce qui devrait changer à notre avis pour en déduire les conséquences sur les emplois et les qualifications. Et c'est seulement à ce stade, seulement, qu'on peut déterminer les besoins de formation ; ceux qui pourront motiver les salariés et offrir un débouché concret à leurs efforts de formation.

I'A : La mise dans le coup des salariés, les enquêtes par exemple on n'en fait plus guère.

R.C. : La formation reste encore le terrain où adhérents et salariés ne sont pas assez informés par les responsables CFDT. Je regrette qu'on pratique moins l'enquête mais là encore attention : par exemple je ne suis pas favorable au questionnaire qui demande après 4 lignes sur les « droits à la formation » : quels sont vos besoins de formation ou quel stage souhaitez-vous ?

Je viens de le dire, l'équipe CFDT doit d'abord faire l'analyse de sa boîte (fonctionnement et changement prévisibles d'une part, niveaux et savoir faire des salariés d'autre part) pour en déduire les besoins de formation : c'est cela qu'il faut restituer aux gens.

Après la négociation et le CE, quand la direction a défini les priorités (par accord total, partiel... ou sans accord) c'est le moment de compléter l'info de tous et seulement de consulter sur les demandes... en montrant ce qui a été fait par la CFDT... en invitant à se syndiquer.

I'A : C'est finalement le patron qui décide des formations ?

R.C. : Il faut de temps en temps oublier la loi. La formation n'est pas seulement un droit des salariés et une obligation pour les patrons, c'est d'abord un investissement nécessaire pour toutes les entreprises. Les boîtes performantes dépassent largement les 1,1 % obligatoire.

La formation doit être un élément de gestion de l'entreprise, elle relève donc de l'autorité des directions. Il n'est pas plus choquant que le patron décide de cet investissement que d'un autre. Ce qui est choquant – et imbécile ! – ce sont ces patrons qui refusent de profiter des avis, des gens du terrain et qui ignorent les aspirations de leurs salariés : ils gaspillent des énergies dont leur boîte a peut être besoins. Ils sont de ce fait dangereux. La formation est un terrain où il est sans doute le plus facile de dialoguer quand on a soi

même l'esprit positif, on peut faire des propositions qui font converger les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés.

Et puis bien des directions sont en train dévoluer, elles s'essaient plutôt maintenant à la gestion « participative » ou à la « dynamisation des hommes ».

I'A : Il n'empêche : les besoins de formation de l'entreprise ne sont pas forcément favorables au personnel en place.

R.C. : Ce serait vraiment trop beau ! les besoins peuvent être très limités ; au contraire, ils peuvent être très pointus a de très haut niveau et ne pas comprendre aux possibilités immédiates des gens...etc... D'où la nécessité d'une pression syndicale encore plus forte pour négocier une prise en compte des intérêts à venir des salariés... intérêts qui ne motivent guère les entreprises qui font peu de prévisionnel.

Rappelons que nous avons aussi à intervenir auprès des salariés et des patrons pour un usage efficace des congés individuels de formation (CIF).

I'A : Et la reconnaissance des acquis ?

R.C. : A mon avis c'est un autre moment de l'action syndicale. D'un côté on agit pour que des processus de formation se développent, particulièrement pour les moins qualifiés, pour ce que ces processus soient aussi adaptés que possible et offrent des débouchés. D'un autre côté on agit pour faire reconnaître les qualifications, améliorer la grille et la promotion, modifier les conditions de travail...

Brandir l'obligation de la prise en compte des stages de formation en même temps qu'on négocie les priorités de formation ne me paraît pas le moment opportun. A chaque période son conflit.

I'A : Et dans les petites boîtes, comment faire ?

R.C. : En général, l'entreprise n'a pas une vision claire de son présent et de son devenir. Elle néglige donc la formation, d'autant qu'un stage c'est une absence.

La CFDT cherche des formes d'interventions appropriées. Pas facile. Une piste d'action actuellement utilisée est le Fonds d'Assurance Formation (FAF) le FAF de branche ou le FAF interpro (uniformation. agefo, pme).

I'A : Un mot sur le travail du groupe confédéral formation continue.

R.C. : Son objectif cette année était de réaliser un document pour aider les équipes de boîte à intervenir sur la formation.

Ce qui est très intéressant, c'est qu'il y a été décidé avant de sortir ce matériel, de le faire expérimenter sur le ter-

rain par des équipes volontaires. Pour le tester, pour l'améliorer.

Ainsi une trentaine d'équipes dont 7 de la fédé, vont se saisir des projets pour faire leur boulot sur la formation de septembre 86 à septembre 87. C'est à la fois une aide pour elles et un enrichissement pour les documents à sortir. Cela est significatif de la volonté de la CFDT de réfléchir en agissant — et vice-versa ! — et de faire participer le plus grand nombre à toute élaboration. Je suis sûr que nos équipes bosseront bien.

I'A : Une conclusion

R.C. : Rien n'est jamais fini. Il n'existe que des avancées, des évolutions : des résultats plus ou moins partiels et momentanés. La vie quoi ! Mais quand on regarde en arrière : quel chemin !

I'A : Alors un petit point

R.C. : Je veux bien essayer : plutôt pour bien enfoncer quelques clous. La formation n'est pas d'abord un « avantage social » une « obligation » : c'est un investissement nécessaire pour l'entreprise. Les besoins de

formation se définissent donc à partir de la situation et de l'avenir de la boîte. La formation est aussi devenue un investissement nécessaire pour les individus et ce plusieurs fois au cours de leur vie.

Au syndicalisme d'aider les salariés à assumer ces réalités, de faire converger les intérêts des salariés et de l'entreprise, de faire prendre en compte le moyen et le long terme.

La formation ne s'acquiert pas que dans les organismes de formation, fussent-ils publics. Toute activité génère des savoirs, donc le travail. L'entreprise est aussi un lieu de formation. Il nous faut favoriser l'alternance, d'abord pour les jeunes et revoir nos réticences pour les formations sur le tas, les définir et contrôler plus que les refuser.

Syndicalement, la formation est un terrain d'action qui peut permettre la mise en route du dialogue avec certains patrons. C'est un terrain d'action ni plus ni moins important que les autres. Il faut s'y accrocher avec une opiniâtreté égale car c'est un moyen de faire avancer nos autres revendications.

Pour S'ADAPTER aux MUTATIONS SOCIALES et TECHNOLOGIQUES



AFCA-SIPCA International

- 130 permanents
- 200 experts indépendants

Conseil-Etudes-Formation HOTELLERIE-TOURISME

- Analyse des besoins. Audit formation
- Assistance technique
- Formation continue et en alternance

Renseignements comités d'entreprise :
AFCA-SIPCA International
8, rue La Fayette, 75009 Paris
Tél : 45.23.59.59 - M. Ruyer

Un objectif 300 contrats « Insertion-Jeunes »

300 contrats pour la fin 1986, tel est l'objectif du conseil de perfectionnement. INHI (Institut National d'Hygiène Industrielle).

Nous espérons ne pas en rester là. La présence de la CFDT au sein de cet organisme doit être un élément moteur pour la branche.

Le 15 février 1985, la CFDT signait un avenant au protocole d'accord du 23 janvier 1985, relatif à la constitution du conseil de perfectionnement.

Cet institut d'hygiène et du nettoyage industriel, est trop souvent méconnu des salariés du nettoyage.

En participant activement au conseil de perfectionnement, la CFDT entend ainsi être membre actif de ce conseil. Lionel Pelloquin de Nantes, Monique Renaud de Pierrelatte, nous représentent au sein de ce conseil.

Ce conseil a un rôle consultatif concernant les programmes, l'organisation, le développement de la formation dispensée directement ou indirectement par l'institut. Mais il y a également un rôle de décision, lorsqu'il s'agit des conditions notamment

pédagogiques dans lesquelles seront utilisées les sommes payées par les entreprises en application de l'article L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective.

Le conseil a aussi communication du budget de l'association pour ce qui concerne les actions de formation, mises en œuvre dans les conditions définies par le conseil de perfectionnement.

Par la formation professionnelle, les salariés du nettoyage deviendront de véritables professionnels.

Par la formation professionnelle les militants CFDT du nettoyage augmenteront leur nombre d'adhésions, c'est un outil nécessaire au développement et à la syndicalisation.

Contrats jeunes 2 nouveaux stages

Il s'agit de deux contrats de travail de type particulier :

- le contrat de mission-formation qualification
- le contrat de mission-formation adaptation.

Ils ont le même objectif que les contrats de qualification et d'adaptation du régime général.

Ils sont conclus entre un jeune et une entreprise de travail temporaire pour une durée de 6 à 24 mois.

Pendant le contrat, l'entreprise s'engage à :

- proposer au jeune des missions de travail temporaire correspondant aux objectifs visés par le contrat.
- organiser des formations pour une durée minimale (pour le contrat de mission formation qualification un tiers de la durée du contrat si celui-ci est de 6 mois, un quart au-delà, pour le contrat de mission-formation adaptation 200 heures).
- assurer au jeune une rémunération minimale et les formations qui lui sont proposées.

La rémunération du jeune

Pendant les missions de travail temporaire, elle correspond à la rémunération normale d'une mission. Pendant les formations, elle correspond aux rémunérations normales des contrats de qualification et d'adaptation.

La rémunération minimale garantie est également celle prévue pour les contrats normaux.

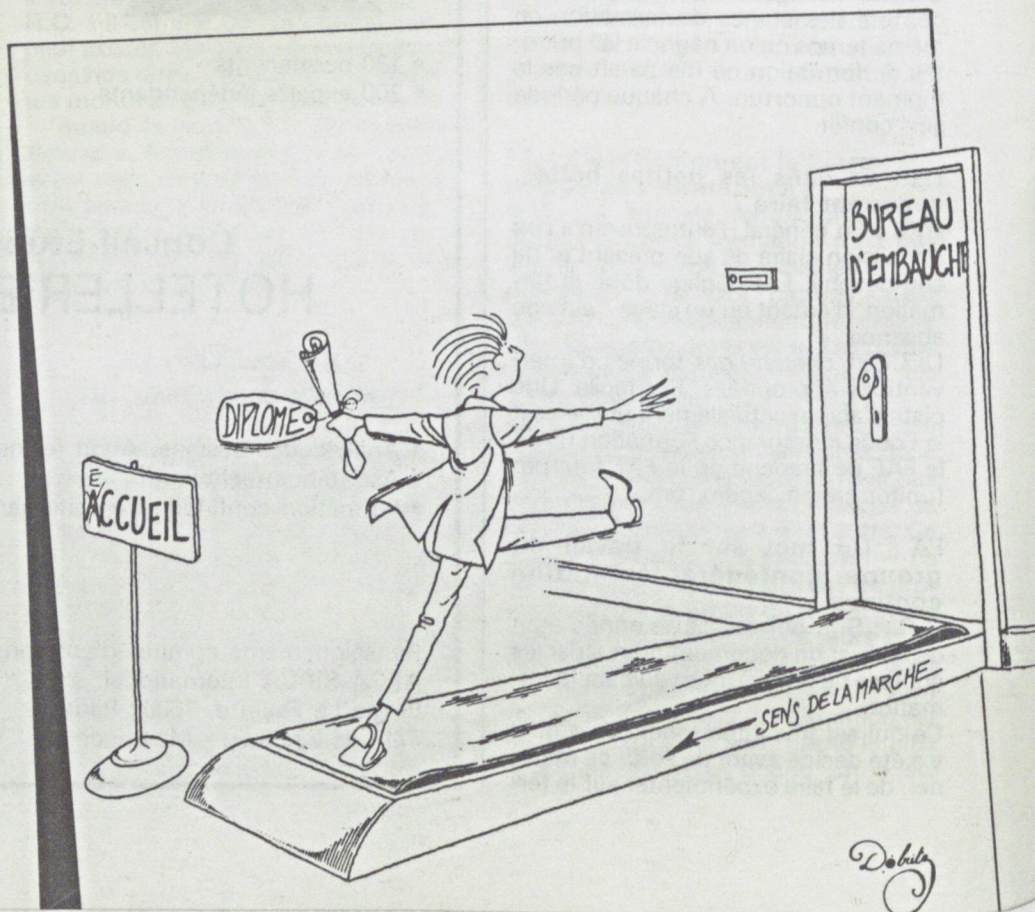
Un questionnaire jeunes dans le commerce

La population jeune est la plus nombreuse dans la branche, elle atteint 19 %. Ce pourcentage a certainement été dépassé vu le développement des contrats jeunes, adaptation, insertion.

Connaître leurs préoccupations

Tel est le premier objectif que s'est fixé la profession en réalisant un questionnaire de 4 pages sur l'intérêt au travail, les objectifs personnels, leur perception de l'organisation syndicale.

La CFDT doit s'adapter aux jeunes pour qu'ils prennent toute leur place.



Ne laissons pas faire n'importe quoi

Trois formules existent à propos des contrats d'insertion des jeunes.

1) Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP).

Cette formule est plutôt destinée aux jeunes en difficulté. Elle leur permet de prendre un premier contact avec l'entreprise, et le travail pendant 3 mois.

L'ANPE est chargée du suivi, sachant qu'il est plus ou moins régulier, elle est assistée d'un « tuteur » dans l'entreprise et d'un organisme de formation. Ce type de contrat doit déboucher sur un projet personnel et éventuellement sur l'une ou l'autre des autres formules.

2) Contrat de qualification

La durée varie entre 6 mois et 2 ans. Il concerne les jeunes sans qualification. La rémunération est entre 27 et 75 % du SMIC, sachant qu'un quart du temps est consacré à la formation. Ce type de contrat est intéressant pour les jeunes car ils peuvent acquérir une qualification et l'entreprise doit ici réellement s'impliquer.

3) Le contrat d'adaptation

Il s'adresse à un jeune déjà qualifié et permet de compléter sa formation pendant 200 heures (le contrat est signé pour 1 an minimum). De ces 3 formules, la première est la plus fréquemment proposée par les entreprises. Evidemment le SIVP est moins engageant pour les patrons. Ainsi Auchan a demandé 35 «SIVP»

Savez-vous que ? Les salariés de moins de 25 ans

Si vous n'êtes pas titulaire d'un diplôme professionnel ou si votre contrat de travail ne prévoit pas de temps de formation professionnelle, vous pouvez demander à bénéficier d'un **congé supplémentaire** pendant les 2 premières années d'activité professionnelle pour une durée de 200 heures par an. Votre salaire est maintenu.

Les conditions à remplir :

- avoir au minimum 3 mois de présence dans l'entreprise ;
- formuler la demande 30 jours à l'avance en précisant la date d'ouverture du stage, la désignation du stage, la durée, l'organisme de formation.

La réponse doit vous parvenir dans les 10 jours qui suivent la réception. La demande ne peut pas être refusée mais seulement reportée pour une durée maximale de 3 mois.

dans le Nord ! Il semblerait que les entreprises de distribution soient friandes de ces contrats.

Il nous faut faire le point.

La CFDT doit être vigilante sur l'Emploi des jeunes.

Que pensez-vous ?

Insertion des jeunes dans le commerce de gros

Le comité de perfectionnement de l'ADFORECO (ASFO commerce de gros) s'est fixé un objectif de 300 contrats d'insertion pour 1986.

Aujourd'hui le but est presque atteint avec :

- 50 stages d'initiation à la vie professionnelle
- 8 contrats d'adaptation
- 195 contrats d'adaptation.

D'autres sont en cours de réalisation. L'ADFORECO suit particulièrement les 2 dernières catégories. Ce suivi consiste principalement à aider les employeurs dans les opérations administratives et dans la concrétisation des intentions d'embauches.



LES JEUNES ET L'EMPLOI

TUC, AMOF, MPO, SOA, PAIO... Vous n'êtes pas sûr d'avoir tout compris ? Alors un conseil lisez la brochure « Les jeunes et l'emploi ». D'abord pour savoir de quoi il est question, et surtout pour aider les jeunes à mieux s'insérer dans l'entreprise. Motivant, non ?

Tarif : 23,75 F l'exemplaire
Catalogue et tarifs par quantité sur demande

**A commander (paiement joint)
à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75009 Paris**

L'apprentissage ne doit pas être une formation au rabais

Depuis un an de nouvelles mesures en faveur de l'apprentissage sont prises par les gouvernements successifs :

1) L'arrêté du 30 juillet 85 - journal officiel du 4 août 85) précise les conditions d'apprentissage pour des métiers dits connexes : ex. boucher et charcutier. Un apprenti titulaire d'un CAP charcutier peut recevoir une formation de boucher à condition de refaire un contrat de 2 ans avec un salaire de départ de 15 % du SMIC. Il n'est tenu aucun compte de la formation reçue au cours des 2 années précédentes !

Avant cet arrêté, localement, des accords permettaient à un jeune titulaire du CAP de préparer en un an le

second CAP, son salaire de départ correspondait, dans ce cas, à celui du dernier semestre précédent... Qui pourrait être le bénéficiaire d'une telle formation complémentaire sur le plan de rentabilité ?

2) Les nouvelles dispositions de 86 donnent la possibilité à des jeunes de 16 à 25 ans de recevoir une formation de niveau IV (sanctionnée par un BAC professionnel). Ces dispositions montrent que l'apprentissage est un moyen de formation complet et aussi noble que la formation scolaire.

Pourtant, on peut se demander si dans les différentes régions les maîtres d'apprentissage compétents (artisan, industriel, professionnel) seront assez nombreux.

Partout nous devons améliorer l'apprentissage ?

FORUM CE 86

15, 16, 17, 18 Octobre
2ème Forum des comités d'entreprise et des CHS CT
grande halle de la Villette (porte de Pantin à Paris)

Les CE dans tous les états

9000 m² sous la grande halle de la Villette où sont exposés, autour des 15 grands domaines d'action des CE et des CHSCT, nos expériences, savoir-faire, ambitions avec nos partenaires économiques et sociaux.

Des idées, des débats, la fête...

Une centaine de CE et CHSCT, près d'une vingtaine d'associations de CE préparent déjà leur stand. De nombreux partenaires, institutions, ministères, entreprises.

15 grands domaines d'action

Conditions de travail, économie-emploi, consommation, participation, cultures, protection-action sociale, loisirs vacances, formation, restauration collective, fonctionnement du CE, activités physiques et sportives, Nord-Sud, Europe, audiovisuel et communication, habitat et cadre de vie.

Tous acteurs

Responsabilité économique et sociale.

Le reflet dynamique de l'action des CE.

Initiatives collectives.

Le lieu de propositions novatrices.

Forum CE 86, c'est aussi :

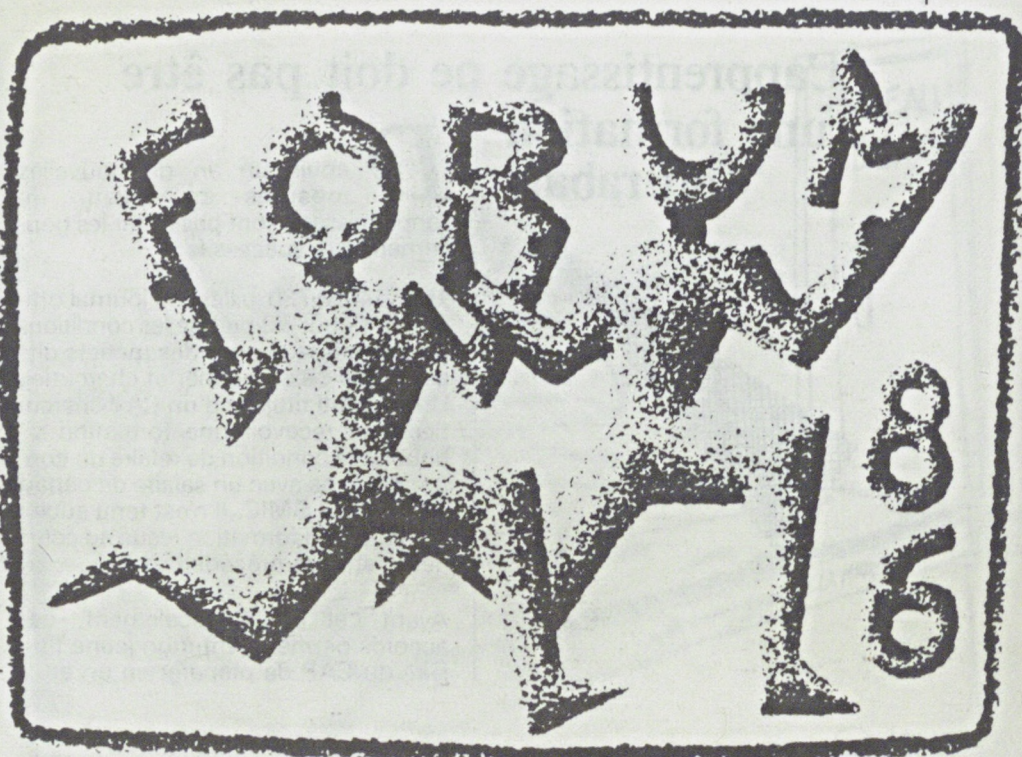
- un festival du film et de la vidéo du monde du travail,
- des spectacles, des animations, des expositions,
- des espaces enfants,
- le parc de la Villette, le canal de l'Ourcq et les ballades en péniche, la géode et la cité des sciences et de l'industrie.

Forum CE La fédération bien représentée

Dans l'espace conditions de travail une caisse complète d'Euromarché sera installée avec des caissières qui expliqueront le contenu de leur travail.

Nous présenterons aussi :
les ilots caisses, le droit d'expression, les cercles de qualité, le travail sur écran.

Un débat sur le service à la clientèle, l'aménagement des horaires.



Opération : Un Inform'action = Une adhésion

Le commerce, les services, plus touchés par le SMIC

Le nombre de salariés au SMIC a augmenté pour toutes les professions, l'augmentation plus du SMIC y est pour quelque chose.

Le commerce puis les services sont les professions où il y a le plus de salariés payés au SMIC.

Dans les établissements commerciaux de 1 à 9 salariés, il y a 47,7 % de salariés au SMIC ! (17,5 % en 1984).

Les commerces de 10 salariés et plus, ils ont 13,7 % au SMIC. Les établissements des services de 10 salariés et plus sont à 10,70 % au SMIC.

C'est le commerce de détail alimentaire qui est en tête avec 22,7 % de smicards, 14,7 % dans le commerce de détail non alimentaire.

Enfin, dans toutes les professions, les femmes sont quatre fois plus touchées par le SMIC que les hommes parmi les « employées ».

Proposer à chaque sympathisant CFDT d'adhérer à la CFDT.

Comment ?

- En proposant Inform'action à l'essai pendant quelques mois.
- Inform'action peut être complété d'une information particulière du syndicat ou de la section, c'est plus facile de proposer l'adhésion.

Objectif :

Que le sympathisant CFDT devienne ensuite adhérent en recevant gratuitement l'information syndicale, les services et les droits de l'adhérent.

Un contrat avec la fédération : 10 abonnements gratuits à l'essai

Chaque section qui veut participer à l'opération retourne le bulletin ci-joint.

En contre partie la section syndicale s'engage :

- A proposer Inform'action à de futurs nouveaux adhérents.
- A faire part de son expérience et des résultats obtenus.

(*) Toutes autres formes de contrats peut être négocié avec la fédération.

(*) Les sections de petites entreprises peuvent se grouper avec une autre section.

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: 80 F

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

Fédération des Services CFDT 26, rue de Montholon - 75009 Paris

Opération

Un Inform'action = une adhésion

A retourner avant
le 8 septembre

- Section syndicale/Entreprise :

Nom et adresse du responsable de l'opération à qui
envoyer les 10 abonnements gratuits pendant 6 mois :

Nombre d'adhérents actuels : _____

Nombre d'adhérents souhaités : _____

Nous nous engageons à proposer l'adhésion à l'aide d'Inform'action et faire
remonter notre expérience.

Signature

Date :

SOMMAIRE

- Initiative de rentrée 19/20 septembre p. 2
- **La question du jour**
- la formation professionnelle dans la fédération p. 3
- **A travers la Fédé**
- Session CHSCT St Jean de Luz, aménagement des horaires aux Jardins d'Arcadie, syndicalisation, Rennes des réponses.
- **Formation professionnelle p. 6 à 15**
- Assurances : des outils pour l'emploi et les qualifications.
- Tourisme : une institution paritaire motrice dans l'hôtellerie.
- Employées de maison : on veut une vraie formation, une chômeuse face à la formation.
- Commerce : les investissements des entreprises, un livret de formation... un questionnaire. La Redoute s'adapte aux nouveaux postes.
- V.R.P. une priorité...
- Gardiennage-surveillance, un conseil pour la modernisation.
- Un pont entre l'Education nationale et nos professions.
- Le point de vue d'un militant.
- **Jeunes p. 16 et 17**
- Nettoyage : un objectif 300 contrats jeunes
- améliorons l'apprentissage
- insertion des jeunes, ne laissons pas faire n'importe quoi
- commune de gros : 300 contrats pour 1986
- contrats jeunes : 2 nouveaux stages
- un questionnaire jeunes dans la commune
- **Forum CE : 15, 16, 17, 18 octobre 86 p. 18**
- **Opération:**
- Un Inform'Action = une adhésion p. 19**
- **Statistiques p. 20**

ÉVOLUTION DES PRIX

MOIS	INDICE INSEE NATIONAL			
	INDICES SUCCESSIFS	PROGRESSION EN %		
	Base 100 en 1980	Par rapport au mois précédent	Par rapport au début de l'année	Au cours des 12 derniers mois
Année 82			9,7 %	
Année 83			9,3 %	
Année 84			6,7 %	
Année 85			4,7 %	
Mai 85	157,7	0,5		
Juin 85	158,3	0,4		
Juillet 85	158,9	0,4		
Août 85	159,1	0,1		
Sept. 85	159,3	0,1		
Oct. 85	159,8	0,3		
Nov. 85	160,1	0,2		
Déc. 85	160,3	0,1		
Janv. 86	160,4	0,1		
Févr. 86	160	- 0,2		
Mars 86	160,4	+ 0,3		
Avril 86	161	+ 0,4	+ 0,44 %	+ 2,6 %
Mai 86	161,4	+ 0,2	+ 0,68 %	+ 2,3 %
Juin 86		+ 0,3		

ÉVOLUTION DU SMIC

DATES	VALEUR HORAIRE	VALEUR 169 HEURES (1)	VALEUR 169 H 65	AUGMENTATION EN %
Déc. 81	17,76	3 078,34 F	(pour 173 h 33)	
Déc. 82	20,29	3 429,01	3 442,20	
Déc. 83	22,33	3 773,77	3 788,29	
Déc. 84	23,36	4 116,84	4 132,67	
Avr. 85	24,90	4 208,10	4 224,28	+ 2,2 %
Mai 85	25,54	4 316,26	4 332,60	+ 2,56 %
Juil. 85	26,04	4 400,76	4 417,68	+ 1,96 %
Juin 86	26,59	4 493,71	4 510,99	+ 2,10 %
Juil. 86	26,92	4 549,48	4 566,98	+ 1,24 %

MINIMUM GARANTI

A COMPTER DU	TAUX	Est utilisé pour le calcul de différentes indemnités et évaluation d'avantages en nature.
1 ^{er} juin 86	14,01 F	
1 ^{er} juillet 86	14,04 F	

L'EMPLOI

A FIN MAI 1986 (corrigés des variations saisonnières)	NOMBRE	ÉVOLUTION	
		en 1 mois	en 1 an
● Demandeurs d'emplois	2 447 700	+ 0,8 %	- 1,5 %
● Offres d'emplois à l'ANPE	48 200	+ 4,2 %	+ 2,1 %
● Durée moyenne de chômage (en jours) pour un demandeur d'emploi	351	+ 11 j.	1

Rectificatif

La CFDT employées de maison de brest nous signale un oubli dans la grille des bas salaires d'Inform'action n° 122. Il faut compléter : la grille de salaire va du coefficient 100 au coefficient 180, il existe une prime d'ancienneté de 3 % à partir de 3 ans et 1 % par année jusqu'à 10 ans.