

Inform'action

L'EMPLOI

Faut se mêler de tout !



Gamma

Le succès des opérations patronales de départs volontaires tient avant tout à la demande croissante d'avoir du temps libre pour soi. Une remise en cause de nos objectifs sur l'emploi ou une mesure du chemin à parcourir pour être efficace?



LA QUESTION DU JOUR



L'emploi

FAUT SE MELER DE TOUT !

Des emplois créés ou supprimés... C'est le produit de multiples décisions quotidiennes dont on s'aperçoit souvent trop tard de leur cohérence! Nous pouvons peser sur l'avenir de nos emplois s'il est présent dans toutes nos revendications, si nous nous mêlons de tout et y compris des questions de politique industrielle.

La direction fait appel aux volontaires qui veulent être licenciés avec, dans la poche, 18 mois de salaires en prime, en plus des indemnités légales. Sur 3000 employés, 800 se sont bousculés au portillon ! L'appât du gain ?... Pas si simple, comme dans cette autre entreprise où 79 travailleurs ont répondu à l'appel patronal, et cette fois-ci sans prime particulière. (1)

Le succès de ces opérations patronales tient avant tout à la demande croissante d'avoir du temps libre pour soi, même si pour y arriver il faut prendre de gros risques d'insécurité future.

Un défi

Il y a là de quoi dérouter plus d'un syndicaliste non ? Nous savons bien que dans la majorité des cas les licenciements et le chômage ensuite, sont vécus comme un drame qui s'aggrave chaque jour, à mesure que le temps d'allocation approche de sa fin, sans qu'on ait trouvé autre chose pour gagner sa croute.

Alors comment éviter de tomber dans le moralisme tout en étant efficace ?

Nous battre pour le droit à l'emploi de tous et toutes c'est répondre à un défi dont les chiffres donnent bien la mesure: 1 600 000 chômeurs dont 54,7 % de femmes (alors qu'elles ne représen-

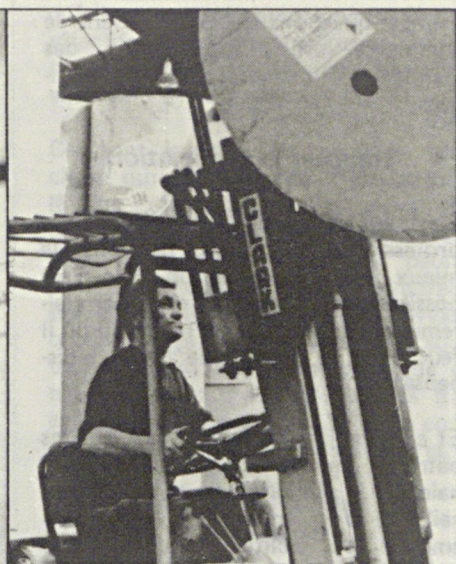
tent que 40 % des salariés) et 55 % de jeunes de moins de 25 ans. En 1981 pratiquement un chômeur sur deux ne trouvera pour se reclasser qu'un contrat d'intérim ou à durée limitée. Les perspectives: 60 000 emplois créés par an pour 230 000 personnes qui entreront chaque année sur le marché de l'emploi d'ici 1985. Une sacrée société en perspectives que celle où, en permanence, pas loin de 10 % des forces actives vit dans l'angoisse du lendemain.

Ce n'est pas en opérant un replis frileux comme FO: «le syndicat fait de l'autodéfense. Il est consommateur... Il est bien normal que ceux qui ont peu de choses défendent ce qu'ils ont» (2), ou, comme la CGT qui récupère le chômage comme un moyen privilégié de dénonciation de la politique gouvernementale, qu'on sera en mesure de relever ce défi.

Agir sur tous les engrenages

Il nous faut développer une pratique d'action syndicale offensive capable de changer le cours des choses.

L'emploi n'est pas une question en soi, c'est toujours la résultante de multiples décisions, en apparence de détail, sur les horaires, les salaires, les investissements, les techniques...



Des machines informatiques (les scanners) sont prêtes à remplacer les caisses: pas de nouvelle technologie sans son volet social. Dans la papeterie, pas d'issue à l'emploi sans action sur les politiques industrielles.

Pour peser sur cette logique nous devons agir sur chacun des engrenages de la machine, donc voir et donner sa place à l'emploi à toutes nos revendications, sur tous les thèmes qui touchent à la vie des travailleurs de leurs entreprises.

● **La réduction du temps de travail:** celle-ci ne crée pas automatiquement des emplois. Par exemple les entreprises marchant en continu qui ont introduit la cinquième équipe ont dû, le plus souvent, embaucher et réduire aussi le temps de travail. Par la suite, la polyvalence a permis aux patrons, par le biais des départs en retraites, voire en licenciant, de diminuer les effectifs à un niveau plus bas qu'auparavant.

En fait, la réduction du temps de travail ne peut créer des emplois qu'à condition d'être massive. Sinon le patron réorganise les tâches dans l'entreprise d'une façon qui lui permet de préserver voire d'accroître ses profits.

● **Les salaires:** la majorité des entreprises qui ont fait faillite ces dernières années sont aussi celles, petites et moyennes, où on pratiquait les salaires les plus bas. L'action pour le relèvement des bas salaires est aussi, de fait, une pression des travailleurs sur les patrons qui les contraint à maintenir la compétitivité de leur entreprise autrement qu'avec la solution de facilité qui consiste à rogner les salaires.

● **Les revendications industrielles:** un des rares exemples (le seul à notre connaissance) d'action qui a permis la remise en marche d'une entreprise dans la branche papier-carton (3) montre la nécessité de dépasser la seule dénonciation des politiques patronales. Cette victoire n'a été obtenue que parce que la CFDT a fait des propositions

de relances industrielles montrant la viabilité de l'usine grâce au recyclage de vieux papiers. C'est sur cette base, crédible, qu'elle s'est assurée le soutien de la population et des autres travailleurs pour la remise en marche de l'entreprise.

Aller chercher l'info

Les choix à faire en matière de politique industrielle ne sont pas la chasse gardée des patrons. Sur ce terrain là aussi l'organisation syndicale doit agir et avoir des revendications. Le choix la réalisation, le freinage d'investissements, les conditions d'utilisation du matériel existant... les travailleurs doivent pouvoir peser sur toutes ces questions.



Un bureau d'étude ferme, un autre s'ouvre ailleurs. Quelle action ?

Ils le peuvent, comme par exemple, dans cette papeterie (4) où la section syndicale a mené avec eux une enquête sur l'utilisation de l'outil de travail. Cette enquête a ensuite permis de lier les revendications sur les conditions de travail à l'amélioration nécessaire de l'outil de production.

Nous devons aller chercher l'information que nous ne pouvons pas obtenir par nous-mêmes: c'est le rôle des CE, c'est aussi le rôle des experts-comptables attachés à ceux-ci de nous y aider plutôt que de rendre plus obscures encore les bilans et projets patronaux. Alors à nous de les bien choisir ! Et pourquoi pas, comme dans cette papeterie encore (5), où les travailleurs ont débrayé pour contraindre les patrons à fournir les renseignements demandés sur la restructuration en cours.

● **Les nouvelles technologies:** la mise en place de toute nouvelle technologie doit être accompagnée de son volet social. Nous devons immédiatement poser la question et prendre les moyens d'imposer les exigences des travailleurs sur l'usage des nouvelles techniques. Ce n'est possible qu'à condition de s'y prendre à temps comme dans certaines entreprises, les assurances où les travailleurs ont réussi à imposer le principe de la rotation du personnel de l'ensemble d'un service sur les écrans avec une qualification collective et un salaire unique pour tous. Les

(1) Deux entreprises en Haute Normandie: Erikson Tohmson et la SEDD (VPC)

(2) Déclaration d'un dirigeant confédéral de FO dans un colloque récent du Carrefour social-démocrate.

(3) Les Papeteries de Bretagne à Rennes (cf. Inform'action d'octobre 1978: «Enquête sur une gestion au dessus de tout soupçon»).

(5) Aubry à Rouen.

mêmes questions se posent dans le commerce avec l'introduction des scanners (6) dans les prochaines années.

Imposer la négociation

C'est au niveau de la branche, de la profession, que nous pouvons le mieux mener cette action. Elle n'est possible qu'à condition de situer clairement le niveau (local, national) où il faut créer le rapport de forces indispensables.

Et ce n'est pas facile, d'autant que les patrons, comme la négociation nationale sur la réduction du temps de travail l'a bien montré, vivent toute amorce de politique contractuelle comme une remise en cause de leur pouvoir de décider seuls, dans le secret sur toute question.

Responsabiliser les patrons

L'action professionnelle locale, à la charge des syndicats, doit nous permettre d'imposer aux patrons le respect de leurs responsabilités collectives vis à vis de la main d'œuvre.

Ainsi, par exemple, quand dans une ville un grand magasin ferme se modernise, des procédures légales sont prévues permettant un recours du CE et un contrôle de l'inspection du travail sur toute décision touchant au niveau et à la répartition de l'emploi. Qu'il s'agisse d'un licenciement collectif, d'une modification des contrats de travail ou de choix effectués en matière économique, technologique, etc...

Par contre si le magasin ferme et qu'à sa place, s'ouvre un hyper-marché, alors là il n'existe plus aucune procédure légale ou conventionnelle obligeant le patron à rendre des comptes. Il peut ne réembaucher aucun des anciens salariés.

De même pour d'autres secteurs, où cette modalité devient un principe de gestion: C'est le cas des bureaux d'études dont les travailleurs subissent le jeu perpétuel des fermetures et créations de nouvelles boîtes alors que globalement les emplois sont en augmentation dans la branche. L'action



F. Lauchon Gamma

40 femmes sur 100 salariés,
55 femmes sur 100 chômeurs.

pour imposer le reclassement des travailleurs dans leur secteur sur place est indispensable.

Réactiver les commissions de l'emploi

L'action professionnelle sur l'emploi est également nécessaire au plan des branches. Les commissions nationales de l'emploi qui existent dans certaines sont trop souvent, des chambres d'enregistrement des conséquences des politiques patronales.

A nous de leur redonner leur sens premier: poser, examiner les problèmes d'emplois avant qu'il ne soit trop tard,

pour modifier le cours des affaires, ce qui implique d'y poser les questions sur le déroulement des politiques industrielles dans les entreprises ou groupes en les liant avec leurs conséquences sociales.

C'est, par exemple, le sens de l'action actuellement en cours dans un groupe papeterie (le GEC) où les travailleurs sont dans l'attente d'une décision du tribunal de commerce sur l'avenir de leurs entreprises et emplois. Des bruits de rachat, d'arrêt de machines, de licenciements... courent.

La coordination des sections CFDT du groupe a alors décidé, en lien avec le conseil de branche et les syndicats concernés de demander la réunion d'urgence de la commission nationale de l'emploi de la profession afin de contraindre - de débrayages dans les boîtes sont prévus le même jour- celle-ci a répondu aux questions que les travailleurs se posent. C'est la première urgence pour une action efficace.

Le même type d'initiative pour d'autres groupes et entreprises, prises plus à temps, sont aussi en préparation.

L'initiative confédérale

Le conseil national de la CFDT a décidé en octobre dernier le lancement d'une campagne nationale pour la création d'emplois avec cinq axes d'actions la réduction de la durée du travail, les statuts précaires, l'amélioration des conditions de travail, le meilleur service aux usagers, le développement industriel. Nous y contribuerons, non pas pour enfler la dénonciation, mais avec le souci, pour chacune de nos professions au plan local et national, d'avancer et d'obtenir des résultats.

(6) Machine informatique qui risque à terme de réduire le nombre de caissières, voire de les supprimer. Le principe: «le client se trouve face à la caissière. Il dispose d'un viseur qui lui indique le prix du produit lu automatiquement par le laser placé devant lui ou tapé par la caissière. L'avance du tapis est entièrement automatique. Une fois l'enregistrement des articles terminé, le client sort lui-même son ticket du distributeur placé sur le check out et règle lui-même ses achats». (extraits revue professionnelle). Certains magasins comme Euromarché sont déjà équipés de ce système.

1981: L'ABONNEMENT INFORM'ACTION
NE COUTERA QUE 20 F PAR AN

GAGNER ASSEZ POUR VIVRE BIEN



Les surprises d'un accord bas salaires

L'accord signé par la CFDT règle son compte une fois pour toutes à une idée jusqu'ici bien ancrée: «Les bas salaires, c'est pas dans le Livre...» Notre enquête montre que les conséquences de cet accord se retrouvent même dans les plus grosses entreprises. Une base concrète pour le développement de la CFDT.

Dans le dernier Inform'Action, nous annonçons les surprises de l'accord bas salaires dans le Labeur. Suite à une enquête faite auprès des sections CFDT plusieurs dizaines de réponses nous ont permis d'analyser et approfondir les applications réelles de cet accord.

Sur l'ensemble des 15 réponses, les salariés concernés travaillent:

- au laboratoire/photo: 9 travailleurs (2 %) dont 6 hommes et 3 femmes (33 %)
- à la composition: 13 travailleur (5 %) dont 10 hommes et 3 femmes (23 %)
- à la roto/impression: 109 travailleurs (27 %) dont 102 hommes et 7 femmes (6 %)
- à l'entretien et la distribution: 16 travailleurs (4 %) dont 15 hommes et 1 femmes (6 %)
- dans le secteur administratif: 15 travailleurs (4 %) dont 3 hommes et 12 femmes (80%)
- au brochage-façonnage: 231 travailleurs (59 %) dont 60 hommes et 171 femmes (74 %).

Au total sur 393 employés on trouve 196 hommes et 197 femmes.

Les conclusions tirées de cette enquête:

- le nombre de travailleuses et travailleurs concernés est étonnamment élevé: 32 % du personnel des entreprises sont touchés par les 115 F mini, donc autant qui gagnent moins de 3372 F brut mensuel.

Une femme sur deux touchée par l'accord

- la moitié des travailleurs touchés par cet accord sont des femmes alors



G. Uzan Gamma

Le brochage dans une imprimerie: là où les salaires sont les plus bas.

qu'elles ne représentent que 24 % des effectifs totaux des entreprises. Sur le nombre total des femmes salariées, elles sont 67 % à avoir les 115 F.

Ce sont surtout les services brochage qui sont touchés, c'est surtout là que l'on trouve les bas salaires du livre. Cette proportion est beaucoup plus importante qu'elle n'y paraît déjà dans l'enquête car de nombreuses entreprises n'ont pas de service brochage-façonnage intégré elles soustraient. C'est dans ce secteur que se trouve le plus grand nombre de travailleurs de l'impression (27 % des concernées) qui ont aussi des bas salaires.

Sept l'apprennent cinq adhèrent

Ce premier bilan nous permet de conclure que:

- l'accord CFDT bas salaires est un bon accord, et c'est avec juste raison que nous devons poursuivre dans ce sens,

- qu'il faut le faire connaître aux travailleurs et travailleuses partout où nous le pouvons (voir campagne autocollants dans cet Inform'action),

- nous devons syndicaliser massivement sur ces résultats, notamment les salariés concernés par les 115 F. C'est l'action de la CFDT et sa politique revendicative qui permet cette avancée bas-salaires. C'est ce qu'a fait un délégué d'une des boîtes concernées en allant le dire aux 7 travailleuses du brochage-façonnage, résultat: 5 ont adhéré aussitôt... alors...

- il faut élargir et accentuer les effets de l'accord dans les entreprises et au plan local. C'est déjà ce qui s'est fait pour cinq accords locaux à l'initiative de la CFDT.

TRAVAILLER MOINS POUR VIVRE MIEUX



Le temps partiel: un avantage... quand on s'en mêle

Un temps partiel «bon ou mauvais»... ça dépend surtout de notre capacité à ne pas nous laisser prendre de vitesse par le patron. C'est ce qu'a compris le syndicat des Chambres de Commerce de Paris en négociant avec des revendications répondant aux demandes des travailleuses et contrant les objectifs patronaux.

Dans les CCI, le temps partiel a deux visages différents. Pour les titulaires, le plus souvent des travailleuses, assez bien payés, il est vécu comme un avantage. Pour les enseignants payés à la vacation dans les centres de formation d'apprentis, c'est une forme d'exploitation moins coûteuse et qui évite d'embaucher des titulaires. Nous ne parlerons ici que du temps partiel vécu comme un avantage.

Nous étions réticents au départ

Plusieurs Chambres de Commerce l'avaient déjà octroyé ou accordé. En 79 le syndicat autonome posait la question au niveau national (alors que la CFDT demandait une négociation sur la réduction du temps de travail). Evidemment les patrons n'ont alors entendu que ce syndicat qui se battait pour la possibilité de travailler à mi-temps, 3 jours ou 4 jours sur 5... avec perte de salaire correspondante. Que faire ?

Nous étions réticents mais c'était une demande réelle de collègues femmes (à la Chambre de Commerce de Paris, 60 travailleuses sur 1100 environ ont demandé ainsi leur mercredi dont deux déléguées CFDT...) et face aux patrons et au syndicat autonome, nous étions minoritaires. Par ailleurs, nous voyions se multiplier les embauches de «hors-

statuts» et lutter contre était et reste une de nos priorités».

Nous sommes donc arrivés en négociation, sans rapport de forces, mais très virulents sur les conditions de travail: «encore un avantage pour certain(e)s mais les autres ? qui fera le travail ? Et les conditions d'emploi des remplaçant(e)s que nous exigeons ? et à quand les 35 h ?...».

LES UTILISATEURS SOLIDAIRES

Restaurel est une entreprise de restauration d'entreprise dans l'ouest de la France, il y a 150 salariés.

Il y a quelques années, une grève au restaurant de la sécurité sociale à Rennes a permis d'aligner les salaires de ce restaurant sur les salaires et avantages sociaux de la sécurité sociale. En outre, une garantie d'emploi, sans mutation, dans ce restaurant a été signée.

Depuis, la CFDT s'est bien organisée sur l'ensemble de Restaurel et a enlevé tous les sièges aux élections de délégués du personnel de juin 80. La direction a voulu se venger en mutant une déléguée CFDT travaillant au restaurant des AGF à Rennes.

La section CFDT des AGF a mobilisé le personnel de l'entreprise et un boy-

Le syndicat autonome menaçait alors de nous dénoncer au personnel mais pas les patrons car nous ajoutions: «si vous nous garanzissez la négociation sur le nombre des hors-statuts et un contrat type pour eux et pour elles, nous sommes prêts à négocier les conditions à imposer aux temps partiels titulaires pour permettre d'assurer le remplacement systématiquement».

Nous avons imposés nos conditions

Finalement, l'accord que nous avons obtenu dit: «temps partiel au moins égal à la moitié de la durée hebdomadaire» (ça nous a fait plaisir d'évacuer les 4 jours sur 5... mais c'est surtout cela qui se pratique !). Il impose également aux demandeurs des délais de prévenance avant et à la fin avec une durée minimum d'un an. Il prévoit le maintien dans le poste et le remplacement, il recommande l'absence de surcharge de travail et précise que «la personne assurant le remplacement aura une connaissance exacte de ses conditions d'emploi d'auxiliaire (article 49). En cas de difficultés, des négociations locales sont prévues.

Depuis, un groupe de travail paritaire étudie cet article 49, c'est-à-dire les cas d'embauche de non-titulaires et un contrat type pour eux. Une avancée à nos yeux!... Nous ne voulons pas deux classes ouvrières dans les chambres de Commerce: les titulaires qui s'amenuisent en nombre et donc à qui les patrons peuvent encore accorder quelques avantages... si cela leur permet d'exploiter en paix une foule de contractuels, vacataires... de plus en plus nombreux et en dehors de tout.

cott d'un repas du midi a été opéré: pratiquement tout le monde a marché sauf les deux délégués CGT !

La section des AGF et les délégués CFDT de Restaurel ont pris contact avec l'ensemble des sections syndicales et comités d'entreprises où travaille Restaurel: lettre commune de protestation à la direction de Restaurel signée par les délégués CFDT, CGT et parfois FO. La direction pas contente du tout eut peur de perdre le contrat des AGF.

La négociation s'est engagée: Yolande, la déléguée CFDT, accepte sa mutation dans un autre restaurant mais ses frais de transport (170 F mensuels) seront payés par la direction et des garanties lui sont données pour les congés etc...

LES TRAVAILLEUSES



Travailleuses la nuit dans le nettoyage

L'enfant qui doit rester au pays - on ne peut pas faire autrement - l'isolement vis-à-vis des autres travailleurs, 2500 F par mois et seules face au patron... Trois employées immigrées du nettoyage nous racontent les conséquences du travail de nuit sur leur vie quotidienne et les conditions de leur boulot.

Maria, Aurora, et Rosa sont employées par une entreprise de nettoyage, elles se lèvent chaque nuit à 3 h pour aller au travail. Du lundi au samedi de 4 h à 9 h le matin, quatre femmes et un homme (le chef d'équipe) entretien-

nent 9000 m² d'un hyper-marché de la région parisienne.

Nous avons rencontré ces travailleuses portugaises qui pour 30 h de travail par semaine, dont une partie en travail



Gamma

Le syndicat s'intéresse aux travailleuses, elles s'intéressent au syndicat

de nuit, gagnent mensuellement 2500 F brut. Elles sont venues avec le mari de Rosa qui est également leur chef d'équipe. Sa responsabilité de prendre en voiture l'ensemble de l'équipe pour aller au boulot et le travail à la machine, modifie sa fiche de paie de 1000 F par rapport aux autres, il reçoit 3500 F par mois.

Trop crevée, pas de repos

Maria est mariée avec deux enfants, (trois ans et sept ans). Aurora est célibataire, Rosa est mariée avec un enfant au Portugal. Toutes les trois ont un point commun: elles ne sont pas syndiquées. Une aspiration commune: trouver un travail de jour et gagner plus. Toutes ont accepté ce travail car elles n'ont rien trouvé d'autre.

Maria est obligée de payer quelqu'un pour venir dormir avec les enfants et les préparer pour l'école. Le travail est tellement crevant qu'en rentrant le matin chez elle, il ne faut pas qu'elle se repose, car elle ne pourrait pas préparer le repas et faire le ménage; tant qu'elle reste debout ça marche.

De 3500 F à 2500 F

Aurora, comme sa camarade, espère trouver un travail dans la journée, mais surtout avoir un autre salaire avec un seul objectif: retourner dans son pays.

Pour Rosa, un travail dans la journée, c'est la possibilité de reprendre le gosse qui est au Portugal. Elle et son mari travaillant la nuit, ce n'est pas possible de l'avoir avec eux. Heureusement qu'ils travaillent ensemble car ça ne serait pas vivable.

Travail de nuit des femmes: que dit la loi?

On sait que, sauf dérogation de caractère exceptionnel, le travail de nuit pour les femmes d'âge adulte (18 ans révolus) est interdit entre 22 h et 5 h dans la quasi totalité des établissements sauf les établissements à caractère commercial (code du travail article L 213-1 et L 213-2).

Cette interdiction n'est pas applicable aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique impliquant une responsabilité, non plus qu'aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Avant dans la boîte ils faisaient 42h30 par semaine. Du jour au lendemain la direction de la boîte de nettoyage a changé leurs contrats et les a ramenés à 30 h. De 3500 F les salaires sont passés à 2500 F. Pour compenser, ils font quelques heures ailleurs dans la journée. Quand ils avaient 42h30 pour nettoyer le magasin, elles avaient 30 minutes de pause. Maintenant plus rien. L'avantage pour le patronat d'avoir des femmes et en plus des immigrées comme personnel c'est que l'on peut du jour au lendemain, sans leur demander leur avis, changer leurs horaires, baisser leurs salaires sans le moindre remou. Seul le chef d'équipe a pu négocier son salaire avec le patron.

Le travail de jour possible

Les contacts avec le personnel de l'hyper sont peu nombreux, les travailleurs se croisent sans se rencontrer. De plus, Maria explique que si dans l'ensemble ils sont gentils, il y a quand même des réflexes racistes et une division de fait: Ils ne sont pas de la même entreprise.

Nous avons essayé d'imaginer également comment nettoyer le supermarché sans devoir le faire la nuit. C'est possible sans que les clients soient là: en mettant une équipe plus nombreuse, ou devrait arriver à commencer beaucoup plus tard. Mais toutes ces questions devraient être débattues avec les travailleur(euse)s de l'entreprise utilisatrice, car c'est lié à l'amplitude d'ouverture et aux nocturnes...

Le syndicat: l'affaire des hommes

Il y a pas mal de recul vis à vis des organisations syndicales. Maria a déjà été syndiquée quand elle travaillait en hôpital, mais elle a fait une mauvaise expérience: un délégué qui est passé du côté du patron, ce sont des choses qui arrivent... On n'est pas arrivé à en discuter plus loin, mais le silence d'Aurora, Rosa et Maria sur ces questions reflète bien que le syndicat c'est encore l'affaire des hommes.

Aurora, Rosa et Maria: des femmes qui sont d'accord pour que la vie change mais qui laissent encore les hommes en choisir les moyens.

La brochure «Travailleuses...»

«Travailleuses, combat pour une libération». Cette brochure de la CFDT, passionnante à lire, est indispensable pour qui veut prendre les moyens que notre organisation prenne en charge les questions concernant les femmes salariées. En vente à Montholon-Services - 26 rue de Montholon - 75439 Paris Cédex 09. Prix franco: 19,50 F

ASSURER A TOUS LA GARANTIE DU COLLECTIF



Vacataire et déléguée syndicale... ça va ensemble

On peut être vacataire et avoir le droit d'être organisé syndicalement... Telle est la conclusion juridique de l'action menée à Rennes par les «dimanchiers» du PMU. Un coup dur pour les patrons, un acquis qui va servir à tous les travailleurs de cette entreprise en France, titulaires ou non, pour leur action sur l'emploi.

Le PMU emploie 2000 travailleurs en France, qu'il appelle «dimanchiers» pour répondre au surcroît de travail des jours de tiercé en particulier. Ce personnel ne bénéficie pas de l'accord collectif du PMU.

Ce qui s'est passé à Rennes, c'est que ces «vacataires» se sont battus (débrayages), se sont organisés à la CFDT et qu'ils ont gagné la première manche d'une bataille juridique visant à les faire reconnaître comme des travailleurs du PMU à part entière:

La déléguée syndicale licenciée et réintégrée

Un vacataire peut-il être nommé délégué syndical ? oui, répond le juge des référés de Rennes.

Mme M..., «dimanchière» au PMU de Rennes n'avait pas obtenu de vacation depuis sa nomination comme déléguée syndicale CFDT en juin 1980.

Pas de désignation de délégué syndical au centre régional rennais qui n'emploie pas trente-trois permanents alléguait le PMU.

Pardon ! 50 au moins, répond le juge puisque sur les 48 auxiliaires «dimanchiers», employés, 18 au moins l'ont été de façon régulière. C'est le total qui compte, peu importe si celui-ci

est composé de permanents et d'auxiliaires.

Salariée occasionnelle, Mme M... ne pouvait figurer sur les listes électorales, estime le PMU. Pourtant répond le juge, de janvier 79 à juillet 80, elle a été employée de façon régulière: la mesure de licenciement est donc caractérisée. De plus, le PMU avait quinze jours pour contester sa désignation comme déléguée syndicale. Il ne l'a pas fait. Il a donc licencié une employée protégée sans demander l'autorisation de l'inspection du travail.

Mme M... devra être réintégrée par le PMU qui lui assurera au moins neuf à dix vacations mensuelles et ce sous astreinte de 300 F par jour de retard. Le PMU devra lui payer d'autre part 300 F de dommages et intérêts.

Les titulaires se syndiquent

La suite, c'est qu'à Rennes un groupe de «titulaires» s'est également syndiqué à la CFDT. La coordination nationale CFDT du PMU veut étendre le succès de Rennes à toutes les agences de France: «donner un statut aux employés vacataires, c'est assurer la garantie de l'emploi par tous, y compris du personnel permanent. Il faut une convention collective protégeant les personnels vacataires».



Faire toujours le même boulot alors qu'on peut le répartir autrement ?

Quand les travailleuses réorganisent leur service

Pourquoi faudrait-il obligatoirement que nous nous en remettions à la hiérarchie pour organiser notre travail?! Ce ne sont pas les idées des travailleurs qui manquent pourtant: les employées d'une boîte d'assurances à Nantes nous racontent comment elles sont parvenues à redistribuer elles-mêmes les tâches dans leur service.

Nous travaillons dans un bureau d'assurance maladie à comparer avec ceux de la sécurité sociale. Dans notre service nous décomptons les feuilles de remboursement maladie.

Parmi nous: 15 personnes chargées du «décompte» durant 8 heures (les «décompteuses») 3 autres font la dactylo du service, 6 personnes sont chargées des factures (les «facturières»), elles travaillent sur 3 machines et effectuent sur 3 machines et effectuent chacune 4 heures de frappe par jour (1 heure de frappe, 1 heure de facture). L'une d'entre elles travaille au décompte.

Un départ plein de conséquences

En juin dernier une facturière quitte la boîte. L'encadrement choisit alors de réembaucher ou de réformer une facturière pour compléter l'équipe. En attendant, durant la période de vacances 2 décompteuses, anciennes factu-

rières, tapent (4 h de frappe, 4 h de décompte).

En septembre une décompteuse est sollicitée pour être formée facturière et donc refaire le roulement habituel. Celle-ci refuse de devenir uniquement



facturière et propose que d'autres décompteuses soient également formés.

L'encadrement réunit le service en posant le problème. Celui-ci (décompteuses et facturières) demande alors à se réunir seul dans la salle du personnel pour en débattre: nous discutons alors d'une idée depuis longtemps dans les têtes, une idée abordée dans les couloirs mais jamais avec tout le monde:

- être le plus de monde à taper sur les machines facturières afin de réduire le temps de frappe de chacun,

- répartir le reste du travail le moins intéressant.

La liste de toutes les tâches

Pendant la réunion nous avons dressé la liste des travaux «chiants»:

- frappe machine facturière - frappe dactylo courrier - tirage des stencils dépouillement (déliassage) - établissement et expédition des contrôles médicaux à la caisse tutelle - mise sous pli des chèques remboursement.

On a alors fait un tour de table pour savoir qui était susceptible d'être formé facturière. 5 personnes sont d'accord, ce qui porte le nombre de facturières possibles à 5 facturières, 2 décompteuses déjà formées et 5 à former, 12 au total.

Il est proposé que les autres tâches soient réparties entre les 9 personnes qui ne font pas facturation (ces dernières ne sachant pas taper). Il y a accord de tous. De retour dans le service le plan est présenté à l'encadrement qui l'accepte, bien que réticent.

Tout le monde veut continuer

Ou en est-on un mois après? La formation des facturières est plus rapide que l'encadrement ne le prévoyait puisque 2 sont déjà formées et opérationnelles. Déjà le temps de frappe pour chacune à déterminer. Les autres travaux sont répartis dans le service par roulement. Tout le monde a à cœur de mener jusqu'au bout cette nouvelle organisation.

Les déléguées étant partie prenante de l'affaire ont eu un rôle d'animation dans le débat, mais la décision devait et est restée à l'ensemble du service. Vis à vis de cette organisation, nous nous apercevons, avec les employés du service, que ce n'est pas facile de réorganiser un service. Nous tenons bon, mais il y a lieu d'en discuter souvent et referons un article dans quelques temps, sur l'évolution de cette nouvelle organisation, les difficultés et comment nous les avons affrontées.

LA SYNDICALISATION



Hymne (mérité) à l'auto-collant

Le matériel de propagande n'est pas nécessairement lourd avec des équipes nombreuses de diffuseurs de tracts ou de colleurs d'affiches. Les auto-collants peuvent parfaitement répondre à nos besoins de nous faire connaître et de nous développer, comme le montrent les actions menées en ce moment par des syndicats du Livre.

Une priorité fédérale dans le livre: l'implantation de la CFDT dans les PME du Labeur (toutes les imprimeries sauf celles de la presse quotidienne). Les villes choisies: Nantes, Lyon, et Paris.

Depuis plusieurs mois déjà, les camarades du collectif labeur du syndicat parisien travaillaient à dresser la carte ouvrière des imprimeries dans les quartiers de Paris où elles sont le plus concentrées (11ème, 18ème, 19ème et 20ème arrondissement).

Pas possible avec des tracts

L'équipe de militants après avoir situé rue par rue les imprimeries qui étaient visées, passa au stade de l'élaboration d'un matériel de propagande en direction des travailleurs et travailleuses de ces boîtes. Les camarades virent grand et envisagèrent la distribution de quatre tracts détaillant les droits conventionnels et les revendications CFDT.

Malheureusement, ce projet ambitieux nécessitait, pour être mené à bien, que plusieurs dizaines de militants se mobilisent de nombreuses heures et pendant plusieurs semaines pour faire cette campagne. Comme le militantisme par les temps qui courent n'a rien de spontané on risquait d'attendre

longtemps avant de pouvoir passer réellement et efficacement aux actes.

C'était le constat que tirait au cours d'une réunion à la fédé les camarades

du labeur: matériellement il n'était pas possible de lancer une campagne massive de syndicalisation par diffusion de tracts.

Dans le cadre des réflexions contenues, notamment dans le rapport de congrès il fut décidé de chercher un support plus souple, nécessitant moins de moyens militants: l'auto-collant. Autre avantage: l'auto-collant étant par définition de taille réduite, on ne peut pas y mettre la plate-forme confédérale ou la convention collective, pas plus que des longues considérations idéologiques sur le recentrage, il faut être précis, concis et direct.

Cela nécessite une réflexion d'équipe pour arriver à déterminer et rédiger en quelques mots le «sur quoi» on veut que les travailleuses et travailleurs jugent, apprécient et apprennent à connaître notre organisation, pour ensuite nous rejoindre.

Trois autocollants

La cible: les travailleurs des petits et moyennes boîtes du labeur. Leur situation: bas salaires, durée du travail longue et peu de garanties collectives, isolement face aux patrons.

A partir de ces éléments, la sortie par la fédération d'auto-collants sur trois thèmes précis fut alors décidée

1 - Bas salaires: fin octobre les travailleurs vont avoir tous, au minimum 115 F d'augmentation. C'est l'appli-



L'autocollant: un outil simple, pratique et facile à poser partout !

cation d'un accord signé par la seule CFDT, il faut le dire et le faire connaître.

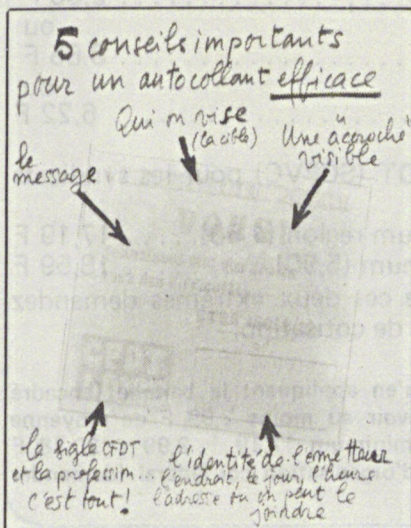
2 - La durée du travail, mais surtout garanties collectives: la convention collective nationale labeur est incompréhensible pour tout être normalement constitué, de plus elle est fort chère (65 F à 70 F) pour que les travailleurs puissent l'acheter et par conséquent connaître leurs droits. C'est pour cela qu'a été édité dans le dernier numéro d'Inform'action livre une plaquette qui, bien qu'incomplète, reprend les grandes lignes de la convention. Elle est à fournir aux travailleurs et aux travailleuses qui la demandent. Une bonne prise de contact...

3 - La défense et les garanties individuelles: pour un travailleur de petite boîte, le syndicat ne peut être, au moins dans un premier temps, qu'une demande de protection individuelle. Il convient donc de lui proposer l'adhésion en lui garantissant cette défense individuelle. C'est le seul moyen de garder l'adhérent.

Ces auto-collants (1500 en tout) ont tous été collés fin octobre et début novembre, (par seulement trois militants). Trois heures de collage pour chacun ont suffi pour la réalisation de cette campagne.

Les syndicats du livre de Reims, de Rennes et du Mans, ont engagé un même type de campagne. Tous les militants ont considéré que le rapport temps investi et efficacité étaient très intéressants.

Les camarades du commerce de Nantes envisagent d'utiliser eux aussi les auto-collants comme moyen de réalisation de leur plan de développement dans le petit commerce du centre ville. Les auto-collants c'est parfait sur les park-mètres et comme ceux-ci sont devant les boutiques...



VIVRE AUTREMENT



Six comités d'entreprise unissent leurs moyens

Des loisirs des grands aux mercredis des petits... Combien de ces questions, et d'autres encore, restent sans réponse collective parce que nous ne dépassons pas les murs de nos entreprises?! A l'initiative de la CFDT, six comités d'entreprises de Rennes ont décidé de faire le pas en groupant leurs idées et moyens. Et vous ?

L'an dernier, 23 comités d'entreprises de Rennes avaient fêté ensemble Noël sous les Lices. Il s'agissait pour eux de sortir un peu des traditionnelles festivités, pour tenter de proposer «autre chose» qu'un simple père Noël. La notion de solidarité n'était pas non plus exclue; certains petits comités d'entreprises, aux faibles moyens, ne peuvent pas proposer grand chose, face aux «grands». Une fête commune effaçait ces inégalités (cf. Inform'action février 80).

Les urgences pour 1660 salariés

Six de ces 23 comités ont prolongé cette solidarité, qui a donc débouché sur un comité interentreprises.

Cette nouvelle institution qui espère accueillir d'autres entreprises va travailler sur cinq objectifs prioritaires.

Le problème du mercredi pour les enfants, est peut-être le plus urgent. Le comité veut résoudre celui de la garde, mais en même temps celui du contenu des activités pour ces enfants. Le comité lance aussi une campagne de promotion pour la natation: il faut que les salariés de ces entreprises puissent apprendre à nager gratuitement. Parallèlement, il pose le problème de l'accès aux équipements sportifs existants.

Il souhaite des échanges entre les bibliothèques municipales et celles des entreprises... et enfin, des jumelages avec des entreprises étrangères.

Sur cinq points, le comité interentreprises désire rencontrer le maire de Rennes. Pour l'heure, il rassemble les entreprises suivantes: Crédit Mutuel de Bretagne (530 salariés) les AGF (300 salariés), la CGCT (350 salariés) le GAMEX (50 employés), la SAFEN, entreprise de nettoyage (130 salariés) et MAMMOUTH (la SAMGS avec 300 salariés).

Le budget du comité s'établit autour de 15 000 F soit 2 % des budgets des comités d'entreprises réunis. M. Billot directeur du Crédit Mutuel en est le premier président MM Henry, (Mammouth) et Meyer (CGCT) ont été nommés suppléants. Les salariés bénéficient de 12 titulaires par entreprise.

La coloration de ce comité interentreprises est très nettement en faveur de la CFDT.

BONNES FETES ET RENDEZ-VOUS EN 81!

Barème des cotisations 1981

Salaires nets (40 h primes de toutes sortes comprises, 13ème mois, ancienneté, etc...). Minimum: 0,70 % du salaire.

moins de 2500 F (1)	17,00 F
2501 à 2600 F	18,00 F
2601 à 2700 F	19,00 F
2701 à 2800 F	20,00 F
2801 à 2900 F	21,00 F
2901 à 3000 F	22,00 F
3001 à 3100 F	23,00 F
3101 à 3200 F	24,00 F
3201 à 3300 F	25,00 F
3301 à 3400 F	26,00 F
3401 à 3500 F	27,00 F
3501 à 3600 F	28,00 F
3601 à 3700 F	29,00 F
3701 à 3800 F	30,00 F
3801 à 3900 F	31,00 F
3901 à 4000 F	32,00 F
4001 à 4100 F	33,00 F
4101 à 4200 F	34,00 F
4201 à 4300 F	35,00 F
4301 à 4400 F	36,00 F
4401 à 4500 F	37,00 F
4501 à 4600 F	38,00 F
4601 à 4700 F	39,00 F
4701 à 4800 F	40,00 F
4801 à 4900 F	41,00 F
4901 à 5000 F	42,00 F
5001 à 5100 F	43,00 F
5101 à 5200 F	44,00 F
5201 à 5300 F	45,00 F
5301 à 5400 F	46,00 F
5401 à 5500 F	47,00 F
5501 à 5600 F	48,00 F
5601 à 5700 F	49,00 F
5701 à 5800 F	50,00 F
5801 à 5900 F	51,00 F
5901 à 6000 F	52,00 F

A partir de 6001 F, le taux est porté à 1 % du salaire. Plusieurs syndicats adoptent un barème supérieur (jusqu'à 1 % du salaire pour toutes les cotisations) pour se doter de moyens plus importants.

(1) Pour les travailleurs à mi-temps partiel-chômeurs, 0,70 % du salaire ou revenu.

Comment calculer ?

Nous constatons que de nombreux syndicats ont un taux fixe de cotisation ou appliquent des taux fixes faiblement hiérarchisés. C'est anormal car cela veut dire que ce sont les bas salaires qui paient, proportionnellement à leur salaire, les plus grosses cotisations. Le barème de cotisations 1981 présenté dans cette page est le minimum à appliquer sur le salaire réel.

Le salaire réel c'est ce qu'on touche réellement dans le mois (salaires de base + prime d'ancienneté + plus-value + primes d'assiduité, de rendement ou de production + et dans l'année (13ème mois, 14ème mois... 17ème mois + primes de vacances + prime de fin d'année + participation, etc...).

Si l'on ne tient pas compte de ce qui constitue l'ensemble du salaire réel on arrive à ce type d'aberration:

Un salarié touchant 12 fois 3550 F net paie 28 F de cotisation par mois ce qui est normal.

Par contre un autre qui touche 3600 F net avec ces primes ne cotise que sur son salaire de base net (2990 F), il ne paie son timbre que 22 F par mois.

Pour éviter cette injustice, il faut donc que les collecteurs, en début d'année avec chacun de leurs adhérents, déterminent, avec eux, le salaire réel sur lequel doit être calculée la cotisation.

LES PARTS DE LA COTISATION 81

CONFEDERATION	3,69 F
Fonctionnement Confédération (dont Syndicalisme 0,065) 2,72	
Fonds immobilier 0,26	
Solidarité Syndicale mondiale 0,25	
Fonds d'organisation 0,46	
FEDERATION (FGSL)	6,64 F
Pour les autres fédérations	
Part minimum: 5,91	
Part maximum: 7,59	
REGION	4,50 F
Part minimum	ou
Part maximum:	5,90 F
CNAS	
Taux I	2,36 F
ou	
Taux II	3,65 F
ou	
Taux III	6,22 F

Ce qui fait par timbre payé par la CFDT (SCPVC) pour les syndicats de la fédération.

Minimum (taux CNAS plus part minimum région (4,50). 17,19 F

maximum (taux CNAS plus part maximum (5,90) 18,59 F

Pour savoir où vous vous situez entre ces deux extrêmes demandez à votre région le montant 81 de sa part de cotisation.

Part minimum garantie du syndicat: lorsqu'en appliquant le barème (encadré ci-contre) un syndicat n'arrive pas à percevoir au moins 2,99 F de moyenne par cotisation (c'est-à-dire dans l'exemple minimum 17,19 + 2,99 = 20,18 F le complément lui sera versé par le fonds d'organisation confédéral (demander les modalités à la fédération).