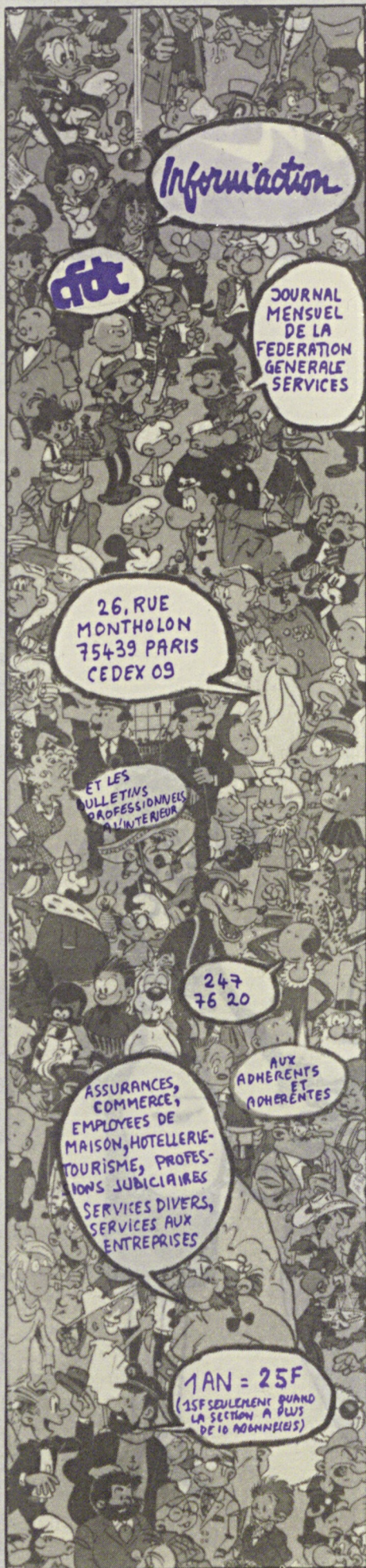


Inform'action

N° 101 Juin - Juillet 83





CPPAP 510 D 73 — Le directeur de la publication: Jacques Rastoul — Maquette, Impression: Montholon-Services Paris 9ème.

LA QUESTION DU JOUR

Y pouvons-nous quelque chose?

C'est un fait que les problèmes économiques paraissent de plus en plus compliqués et qu'on ne voit plus très bien ce que nous pouvons faire dans nos boîtes.

Tout paraît se passer en haut, au sommet, au niveau du gouvernement.

C'est pas qu'on ne veut pas faire des efforts pour l'emploi, on sent bien tous que la situation économique en France est grave, la France ne peut pas continuer à s'endetter et à emprunter, la période de croissance, c'est fini et on le voit dans toutes nos entreprises et nos commerces, on veut bien sûr que ça serve à quelque chose, on voudrait contrôler en particulier que ça serve bien à l'emploi et comme on ne peut pas contrôler, on n'y croit guère.

On sait bien qu'il n'y a pas tant que ça de trésors cachés et que les moyens revenus - c'est-à-dire nous - devons participer, nous ne sommes pas de ceux qui renvoyons toujours la balle aux autres (au-dessus de nous) ou qui disons qu'il faut d'abord une réforme fiscale et après qu'on verrait... Il faut une réforme fiscale, c'est sûr, mais dès maintenant nous sommes d'accord pour la solidarité.

«Les fonds salariaux» dont parle la CFDT, le fait qu'au-delà d'un certain revenu on en laisserait une partie pour l'investissement dans les entreprises ça nous intéresse... mais on voudrait mieux voir ce que ça donnerait dans nos boîtes; essayons, trouvons des patrons qui sont intéressés. Il n'y a pas 36 solutions; il faut qu'il y ait des militants et des délégués qui s'y mettent et se jettent à l'eau dans certaines boîtes... Il faut qu'on ait des boîtes qui signent le contrat de solidarité avec les 35 heures. Ça chacun peu le faire dans son entreprise et si on ne peut pas le faire avec tous les salariés, on n'a qu'à commencer avec ceux et celles qui sont d'accord. Les employés d'Euro-marché qui l'on fait en sont très contents, ils ont obtenu de l'embauche

donc leurs conditions de travail restent bonnes, même s'ils se battent pour une autre répartition des emplois créés ils font 37 h et ça se sent dans une semaine, ils ont fait un effort sur leur pouvoir d'achat (compensation à 40 %) mais ils en voient et en contrôlent le résultat.

Pourquoi restons-nous aussi timides sur ces contrats de solidarité ? Il y a bien de salariés qui souhaitent travailler moins, appuyons nous sur eux. Il faut se lancer, on n'avancera pas en restant à broyer du noir.

Si nous sommes capables de faire cela, de multiplier ces contrats de solidarité, c'est vrai, il faudrait pousser notre logique et dire à Delors: voilà, nous avons fait un effort pour l'emploi, concret, réel. Nous devons maintenant être dispensés de tout ou partie de la cotisation. ASSEDIC. Il n'y a rien d'utopique, ce n'est que l'application d'une des réflexions très courantes et très populaires: «on préfère aider des gens à trouver un boulot plutôt que de payer des cotisations ASSEDIC de plus en plus fortes.



Durée du travail

Le changement nous le faisons

Dans la multitude de petits hôtels, cafés et restaurants qui forment plus de 80 % de ce secteur, la grande majorité des 400 000 salariés de la profession connaissent encore une durée du travail sans limite.

Ni les décrets imposés par l'Etat, ni les actions juridiques n'ont changé fondamentalement cette réalité. Dans cette branche où il n'existe aucune convention collective nationale, après 15 ans de négociations, le 3 mai, les principales chambres patronales et les organisations syndicales CFDT-FO-CGC ont conclu un accord qui :

- diminue les heures d'équivalence,
- réduit la durée maximale du travail
- garanti 1,5 jour de repos hebdomadaire à tous les salariés
- ouvre le champ à des négociations au plan local grâce à la mise en place de commissions décentralisées de l'accord.

La CFDT qui a défendu un engagement professionnel des partenaires sociaux, pour éviter l'encadrement réglementaire peu respecté par les patrons ou l'arbitraire patronal, considère cet accord comme une avancée pour réduire la durée du travail dans l'hôtellerie.

ENFIN DES LIMITES... ... A LA DUREE DU TRAVAIL

Le texte fixe la durée hebdomadaire du travail à 43 heures pour les cuisiniers, à 45 heures pour les autres salariés, et à 52 heures pour les veilleurs. Le temps de travail pour le personnel payé au «fixe» s'entend sans réduction de salaire. Il sera réexaminé dès que les pouvoirs publics apporteront une réponse favorable à la demande de suppression des charges dues au titre des avantages en nature dans la profession. Faute de réponse, les négociations reprendront au 1er janvier 1984.



L'unité du temps de travail est fixée au mois pour tous les établissements. Ce n'est qu'au-delà de cette unité de temps modulable qu'interviendront les majorations pour heures supplémentaires (25 % pour les 35 premières, 50 % au-delà). La durée maximale du travail est fixée à 60 heures par semaine.

Pour les établissements ayant déjà deux jours de repos consécutifs, l'avantage acquis est conservé. L'accord fixe le repos minimum à un jour et demi, consécutifs ou non, en tenant compte des besoins de la clientèle.

(Ce peut être par exemple un jour une semaine). Le temps de repos entre deux journées de travail est, pour l'ensemble du personnel, de 11 heures consécutives. Contingent d'heures supplémentaires: 180 pour les établissements permanents; 50 par trimes-

tre dans les saisonniers; 230 pour les veilleurs de nuit.

Pour compenser les contraintes qui lui incombent le personnel cadre, dont le salaire est forfaitaire, bénéficiera de 3 jours de congés supplémentaires par an.

Les commissions locales de concertation sont composées par moitié des représentants des organisations patronales et syndicales signataires. La participation des salariés à cette commission ne peut entraîner aucune incidence sur l'exécution de son contrat de travail ni sur le déroulement de sa carrière.

L'accord est applicable au 15 juin. Si son extension pose problème, les parties signataires se retrouveront pour une nouvelle négociation.

Emploi et réduction du temps de travail

Decrè Nantes

La journée continue nous satisfait

Début mars, la direction du magasin Nouvelles Galeries à Nantes (350 salariés environ) annonçait au comité d'entreprise son intention d'ouvrir le magasin sans interruption de 9 h à 19 h (4 mois à l'essai et définitivement si cela est rentable).

La section CFDT qui avec le syndicat avait mené depuis quelques années déjà le débat sur l'ouverture du midi dans le centre ville et notamment dans le magasin Nouvelles Galeries a pris tout de suite cette affaire en mains.

D'accord pour l'ouverture sans interruption mais à condition:

- 1) que ce ne soit que les gens qui le désirent qui fassent la journée continue,
- 2) que l'on obtienne des tickets restaurants,
- 3) que des emplois soient créés pour mieux assurer les roulements.

Donc la section a aussitôt établi un questionnaire en modifiant légèrement les trois horaires proposés par la direction. Il fallait constituer trois équipes de façon à ce qu'il reste toujours 2/3 du personnel dans le magasin.

Celles et ceux qui souhaitent garder les deux heures du midi le purent. C'était à chaque service de s'organiser.

Que de débats il y a eu à partir du questionnaire dans chaque service. A l'exception d'un ou deux services, tout le monde a pu choisir ses horaires.

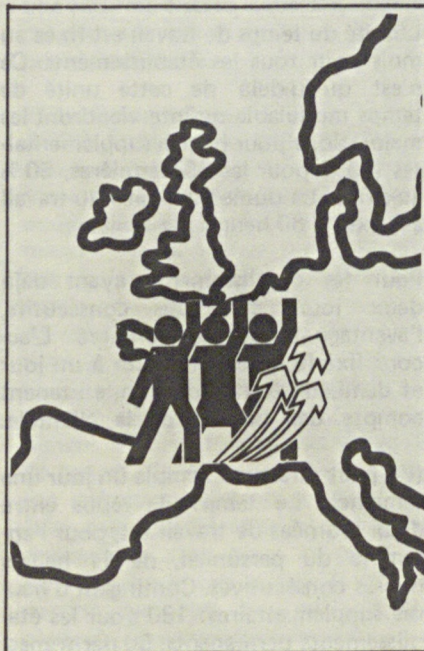
Autres points litigieux, la direction voulait profiter de ces modifications d'horaires pour remettre en cause l'aménagement de la 40^e heure en 4 1/4 heure. Refus général du personnel. Donc maintien des 2 1/2 heures. Ce qui permet de finir deux soirs par semaine à 17 h 30 au lieu de 19 h pour certaines et d'autres d'embaucher à 9 h 30 le matin deux jours par semaine.

Ces nouveaux horaires ont permis de créer une vingtaine d'emplois à 20 heures. La section a aussi négocié un ticket restaurant à 5,50 F.

DEUX SITUATIONS DE CHOMEUSES PARMI D'AUTRES

Je travaille à Prisunic 16 heures par semaine. J'ai un enfant à charge. Je suis en catégorie 4. Je gagne le SMIC on vient de me supprimer l'allocation ASSEDIC.

J'ai été licenciée en 82 d'une librairie qui a fermé. J'ai 45 ans. J'aimais mon boulot. Je ne retrouve rien. Personne ne veut m'embaucher à cause de mon âge.



En parlant réduction du temps de travail ne pas oublier les enfants

A la session commerce de gros, une question est venue en débat à propos de la réduction du temps de travail: le problème des enfants.

Tout le monde s'accorde à dire que les enfants ont besoin de la présence des parents et que demander la construction de davantage de crèches, de garderies, etc... est nécessaire mais ne résoudra pas tous les problèmes.

La réduction du temps de travail peut permettre aux parents au père comme à la mère - d'être davantage avec leurs enfants et c'est un bien - pouvoir prendre son mercredi, pouvoir prendre des congés pendant toutes les vacances scolaires, obtenir des années de disponibilité, c'est une demande forte des salariés, il y a danger que seules femmes soient intéressées, c'est vrai, donc loin de... les possibilités de travail à temps choisi.

Il faut les élargir au maximum; aux jeunes qui veulent prendre 6 mois pour faire le tour du monde; ou ceux qui veulent travailler moins en approchant de la retraite, à ceux qui veulent prendre deux mois de congés, etc... Les hommes aussi, surtout les jeunes demandent le temps choisi. Appuyons ces aspirations nouvelles.

Centre ville Saint-Brieuc Journée continue

Les patrons veulent ouvrir les magasins le midi. La CFDT a répondu: c'est à discuter autour d'une table; or les patrons du petit commerce refusent toute négociation. Aux Dames de France, la CFDT a dit d'accord et a fait un projet d'horaires mais à condition que le patron donne des tickets restaurants à ceux qui font la journée continue.

Emploi et réduction du temps de travail

Le partage du travail

Voici l'intervention du syndicat commerce services au congrès de l'union locale de Nantes. Elle montre notre priorité à la réduction du temps de travail pour la création d'emploi.

Si on applique les décisions du congrès dans notre syndicat, nous ne réduisons pas - ou peu - le temps de travail, créons pas - ou peu - d'emplois, les 4/5 des salariés gagnent moins de deux fois le SMIG.

Il est toutefois bien difficile de parler réduction du temps de travail sans compensation salariale dans des secteurs comme: Commerce - grands magasins ou nettoyage, étant donné que les salaires de ces travailleurs et travailleuses avoisine le SMIG. Par contre, ce qui est de plus en plus courant, c'est l'embauche de temps partiels, et là par obligation, ces salariés se paient la réduction du temps de travail et pourtant comment vivre avec un contrat de 20 heures et même moins ?

Pourtant, je citerais deux exemples de réduction du temps de travail qui doivent nous aider à réfléchir. Ces deux exemples sont sur deux grands groupes d'hypermarchés:

Le premier c'est le groupe des magasins Euromarché où la CFDT a été le moteur d'une négociation d'un contrat de solidarité réduction du temps de travail. Le contrat comprenait trois étapes de réduction du temps de travail allant à 37 h au 1er décembre 82 avec compensation à 40 % chaque heure. Le contrat permettait la création de 550 emplois minimum et des transformations de contrat de temps partiel à temps plein sur l'ensemble du groupe. La négociation nationale a été difficile et plus difficile encore a été de faire comprendre à certaines sections les aspects positifs de cet accord, surtout quand elles devaient s'affronter à une CGT qui ne faisait pas de cadeaux. Ce que l'on constate un an après, c'est que les travailleurs et travailleuses sont satisfaits de cette réduction. «Trois heures en moins par semaine, cela se connaît» et de plus

des emplois ont été créés, des contrats temps partiel ont été transformés en temps plein. Il est vrai que les salaires à Euromarché sont autour de 4500 F payés 13 fois, mais on est loin des deux fois le SMIC !



Le deuxième exemple est sur le groupe Carrefour où la direction a proposé un accord de réduction du temps de travail à 35 h 45 sans perte de salaire, pour les salariés à temps plein présents à la signature de l'accord. Par contre, les nouveaux embauchés sont payés sur la base des 35 h 45. La direction, en proposant 35 h 45 effectif, a supprimé toutes les pauses conventionnelles. La CFDT sans doute plus frileuse sur le problème de la compensation, n'a pu aller plus loin et n'a donc pas signé cet accord au plan national. Cet accord n'a pas permis de créer des emplois, pourtant les salaires de Carrefour sont supérieurs à ceux d'Euromarché.

Dans les assurances, si nous avons obtenu un accord national à 1725 heures «annuel» permet tant un horaire hebdo allant de 37 h 40 à 39 h,

avec plus ou moins de jours de congés supplémentaires, sans perte de salaire, nous ne pourrions pas aller vers une autre étape sans que le problème de la compensation soit posé !

Et pourtant, dans les assurances, un nombre non négligeable de femmes demandent à ne travailler que quatre jours par semaine. Dans ces cas là, elles se paient complètement cette réduction du temps de travail. N'est-ce pas une autre façon de vivre qui est sous jacente ? Ne préfèrent-elles pas le qualificatif au quantitatif ? Peut être est-ce l'idée du partage du travail derrière tout cela ?

DES REFLEXIONS QUE NOUS ENTENDONS

«Si nous devons avoir de plus en plus de prélèvements sur nos salaires pour payer les chômeurs, pourquoi ne pas réduire le temps de travail quitte à perdre un peu de fric et à créer des emplois».

«Certaines femmes disent aussi qu'elles accepteraient un demi-temps si cela permettait de créer des emplois».

Nous pensons que toutes ces interrogations doivent nous faire réfléchir sur toutes les possibilités dans nos différents secteurs.

Nous pensons au syndicat, que nous ne devons pas nous contenter de la position CFDT «35 h avec maintien du pouvoir d'achat jusqu'à deux fois le SMIG», il est de notre devoir de mener le débat tant au niveau des syndicats que des sections avec les travailleurs et travailleuses, car quand des emplois sont menacés dans les boîtes, les salariés sont prêts à trouver des solutions pour conserver les emplois.

C'est pourquoi nous disons que la revendication «35 heures avec maintien du pouvoir d'achat jusqu'à deux fois le SMIC» nous rassure dans les congrès, mais nous interroge dans la réalité.

A TRAVERS LA FEDE

MIDI PYRENEES

Syndicat Commerce Service de l'Aveyron

Un an après son premier congrès, le syndicat tenait à Rodez le 24 mai une journée de travail. Un regret pour les participants: n'étaient présentes que les sections de Rodez.

Sur la journée, 10 personnes représentant 5 sections: Hôtellerie, nettoyage, centre Leclerc et deux du commerce de gros ont participé au travail.

A travers la recherche d'une amélioration du fonctionnement du syndicat est apparue la nécessité de développer une pratique syndicale dans les entreprises. Des pistes de travail ont été retenues:

au centre Leclerc: l'agrandissement du centre va permettre l'embauche de 150 salarié(e)s à la fin de l'année. La section syndicale va préparer une «lettre» d'accueil pour les nouveaux et nouvelles embauché(e)s.

Dans le nettoyage: rechercher les moyens d'unifier les différents contrats de travail.

Une grande importance a été faite, partant de la réalité, à la réduction du temps de travail comme étant le moyen de réduire le chômage (8000 chômeurs dans le département). Une enquête précise sur tout le commerce de démontrer qu'environ 350 emplois pourraient être créés. Un patronat moins frileux, plus responsable, plus entreprenant est nécessaire pour cela. Quand aux salariés, l'idée du partage du travail fait son chemin même avec une ou non compensation intégrale de leur salaire.

Ces droits nouveaux et plus particulièrement le droit d'expression ainsi que les très petites entreprises on fait l'objet d'un travail commun. Aucune négociation n'ayant été engagée la connaissance des lois Auroux était importante pour se préparer à les négocier. Pour les très petites entreprises, la priorité retenue concerne

la branche nettoyage: recenser, regrouper, engager la réflexion et adapter les moyens nécessaires pour mettre en place une commission paritaire locale. Un syndicat conscient qu'il y a du pain sur la planche, décidé car ça vaut le coup.

Cette journée s'est terminée par une conférence de presse. Le syndicat avant de résumer ses travaux, a informé la presse que cette journée de travail se situerait dans le cadre de la journée nationale confédérale du 26 mai. Un calendrier chargé a empêché que celle-ci se tienne le 26.

DIJON: Des professions nouvelles

L'animation du syndicat repose en partie sur des militants du petit commerce, une nouvelle équipe d'animation plus large vient d'être mise en place.

Depuis un an les implantations nouvelles de la CFDT se sont succédées. Le commerce de gros repart avec POMONA, des militants CGT du Prisunic passent à la CFDT. Le chantier de la centrale nucléaire permet de se développer dans le nettoyage, la restauration (SHR) il y a suffisamment de forces dans l'hôtellerie restauration pour constituer un collectif dans cette profession. L'équipe du syndicat compte maintenant s'implanter dans la zone commerciale de Quetigny et relancer l'activité des sections syndicales de la société CEDIS...

Le syndicat de Dijon et de la Côte d'Or s'adresse à tous les travailleurs.

Tours: le syndicat s'attaque aux droits nouveaux

Le 28 avril le syndicat a convoqué tous ses militants pour travailler sur les droits nouveaux.

La réunion s'est déroulée en deux temps de façon à permettre à ceux qui n'ont pas d'heures syndicales d'y participer (chambres de métiers, petits commerces). Le débat sur les droits nouveaux a porté principalement sur les petites entreprises, le droit d'expression et les accords de branches conclus en 1982/83 dans l'hôtellerie nettoyage, hypermarchés, grands magasins et employées de maison, coiffure...

Cette assemblée s'est terminée par une conférence de presse à laquelle participaient la presse écrite, FR3 et Radio France. Les réalités et priorités du syndicat ont été développées publiquement pour la première fois. Les Commerce et Services CFDT veulent se faire connaître pour accroître leur développement de ces dernières années. Il y a de quoi se développer, aux dernières élections prud'homales la section commerce atteignait 28 % des voix.

Marseille: un collectif commerce sur le rail

Il y a quelques années l'implantation CFDT dans le commerce était encore timide. On peut dire que l'effort suivi principalement par des militants de l'hôtellerie porte ses fruits.

Aujourd'hui dans pratiquement toutes les sous-branches du commerce la CFDT est présente, les grands magasins populaires, les hypermarchés, les supermarchés le commerce de gros et le commerce de l'électroménager. Le secteur le plus développé, les hypermarchés, nous sommes dans les trois Carrefour, à Auchan, Casino, Codec, Sodim avec des bases suffisantes pour couvrir les autres magasins.

Lors d'une journée de travail en mai, le collectif commerce a mis en place son calendrier de travail, les Nouvelles Galeries et Carrefour assurent l'animation.

Nous lui souhaitons bonne chance pour structurer le commerce marseillais.

Collectif assurances de Lille

C'est une équipe de quelques militants qui se réunit régulièrement rencontrant de nombreuses difficultés pour atteindre leur objectif: devenir une réelle équipe d'animation du syndicat.

Lors de leur réunion, le 4 mai après une description de la situation: 3000 salarié(e)s des assurances, 140 adhérents, des entreprises dispersées dont certaines sont des bureaux ou des antennes d'entreprises dont le siège social n'est pas à Lille, des accords d'entreprises différents; les militants ont décidé:

- d'engager un travail plus précis sur les accords concernant la RTT le droit d'expression et son application, les grilles de salaires (écrasement de la grille),
- d'améliorer l'information,
- de renforcer la CFDT dans la plus grosse boîte (700 salariés).

Bien conscients que les résultats ne seront pas immédiats, que cela nécessitera un plus grand engagement de leur part, pour atteindre leur objectif, quelques uns vont œuvrer dans ce sens.

Boulogne-sur-Mer un syndicat qui se structure

Boulogne-sur-Mer, Etaples, Le Touquet, Montreuil, Berck et Desvres, tel est le champ d'application du Syndicat Commerce et Services CFDT du Pas de Calais.

La journée du 10 mai a permis de faire le point du travail de chaque section syndicale confrontée à l'application des droits nouveaux, le commerce, le nettoyage, et les jeux casino sont les forces actuelles du syndicat. Les décisions prises:

Début juin mise en place d'une petite équipe dont un trésorier et un responsable pour le secrétariat.

- Premier travail de l'équipe, abonner les délégués à Inform'Action
- Classement, pour l'instant toutes les informations fédérales sont dans une chemise
- Vérifier si les sections disposent des informations professionnelles nécessaires: conventions, grilles de salaires, etc.
- Donner par voie de presse, des informations sur l'hôtellerie, commerce et nettoyage.

Voilà pour le début du programme. En prévision: une section dans un commerce de droguerie et des coiffeurs veulent s'organiser.

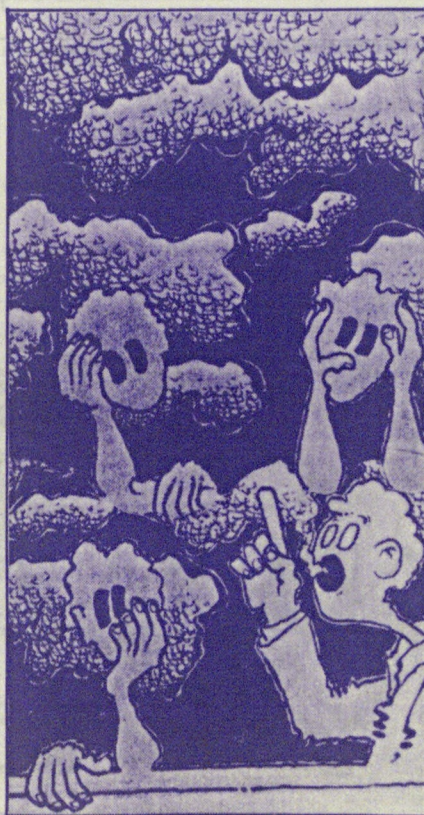
Une journée de travail avec les permanents interprofessionnels

Le 27 avril, la fédération a organisé une journée de travail réunissant 25 permanents de l'interprofessionnel.

Cette journée a servi à coordonner nos efforts et nos forces beaucoup de syndicats Services-Commerce sont suivis par les permanents interprofessionnels et on dit qu'il n'est pas toujours facile de voir dans le maquis de nos conventions collectives.

Un dossier complet a été préparé et distribué par la fédération exprimant dans un recto-verso, l'essentiel pour se retrouver dans chacune des branches. Tous les participants ont dit avoir apprécié ce dossier.

Des échanges ont eu lieu sur la façon de mettre en place une équipe d'animation du syndicat et de travailler en collectifs professionnels: une nécessité étant donnée que les branches de la fédération ont des problèmes bien spécifiques.



On sent beaucoup de possibilités de syndicalisation dans les Commerce et Services; la difficulté c'est de tenir et de durer.

Cette journée avec son nombre important de participants, marque certainement une avancée dans la connaissance mutuelle et le travail en commun. Il doit en sortir un développement de la CFDT dans les «Services».

SAVEZ-VOUS QUE...

Interruption volontaire de grossesse

Désormais l'interruption volontaire de grossesse est, en ce qui concerne les frais de soins et d'hospitalisation, prise en charge par la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie (loi du 31 décembre 1982). Des barèmes de remboursement ont été établis pour le secteur privé et pour le secteur public. Votre caisse d'assurance maladie peut facilement vous les communiquer.

Le courrier des syndicats

Ce bulletin est envoyé par la fédération tous les mois gratuitement à tous les syndicats.

Au sommaire de mai numéro 49:

- Infos pratiques: congrès de Bayonne, 26 mai Action-Emploi;
- tous à Stuttgart le 4 juin
- Conseil national confédéral: intervention de la fédération;
- extension des conventions collectives;
- compte rendu du bureau fédéral d'avril;
- préparation du congrès de Bayonne: statuts, rapport d'activités.



5ème congrès fédération des services Bayonne 9-12 novembre 1983

Qui y participe ?

Content, pas content de l'orientation fédérale ? Qu'il y ait besoin de changer ou de la consolider, tout syndicat de la fédération doit avoir au moins un délégué au congrès.

Les syndicats de plus de 50 adhérents ont droit à un délégué supplémentaire par tranche entamée de 100 adhérents (comptés sur la base de 800 timbres payés au titre de l'année 1982).

Donc jusqu'à 50 adhérents: 1 délégué
de 50 à 100 adhérents: 2 délégués
de 100 à 200 adhérents: 3 délégués
de 200 à 300 adhérents: 4 délégués
etc...

Le fond de péréquation fédérale paye une grande partie des frais de transport des délégués, par contre les frais de séjour (autour de 500 à 600 F) seront à la charge des syndicats, prévoyez le au plus vite dans votre budget.

Un «Courrier des syndicats» par délégué:

La plupart des textes de préparation du congrès paraissent dans le bulletin fédéral le «Courrier des Syndicats». Il est envoyé à un exemplaire au siège du syndicat. Rappelons qu'il est également envoyé aux responsables de syndicats à leur adresse, à condition que le syndicat ait envoyé la liste de ses responsables. Chaque syndicat a droit au même nombre d'envois que de participants au congrès (voir ci-dessus). Pour préparer collectivement le congrès, vérifiez que vos responsables le reçoivent.

Le rapport d'orientation.

Les syndicats ont reçu dans le «courrier des Syndicats» de mai le rapport d'activité de la fédération. C'est l'occasion de faire le point du travail fédéral et aussi du syndicat.

Le numéro d'Inform'Action d'août comprendra le rapport d'orientation qui sera proposé par le bureau fédéral fin juin.

Les grandes lignes suivantes sont prévues:

- Ce qui nous a percuté ces trois années: surtout le mauvais état de l'économie,
- Les défis posés au syndicalisme. Arrivera-t-il à se transformer ?

● Le syndicalisme acteur essentiel pour sortir de la crise:
- on ne sortira pas de la crise par la simple réactivation du capitalisme. Les travailleurs, comme producteurs doivent conquérir de nouveaux pouvoirs et de nouvelles responsabilités pour que ça tourne.

- Ou en sont les différents acteurs: syndicats, patrons gouvernement ?

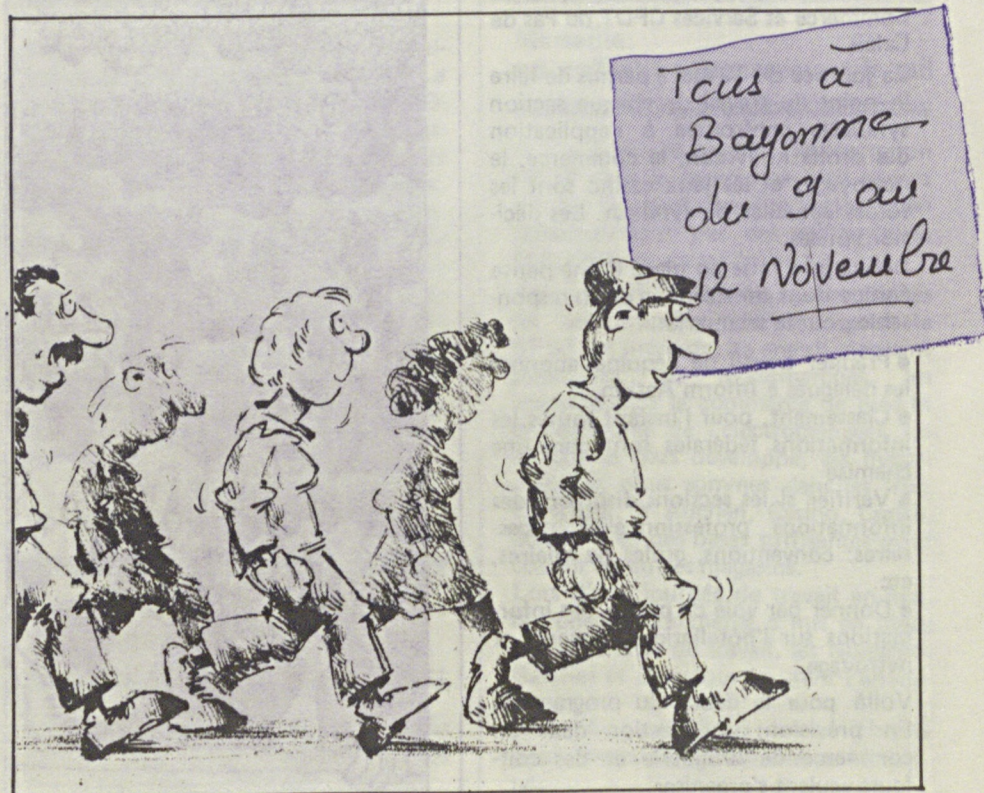
● Une pratique qui développe le pouvoir des travailleurs:

- une stratégie syndicale doit tenir compte du temps
- des outils nouveaux pour intervenir avec les travailleurs l'obligation de négocier et le droit d'expression.

● Nos objectifs revendicatifs:
Des objectifs pour transformer la société et des revendications qui marquent les étapes pour y arriver.

Développer l'intervention des travailleurs, la solidarité, les garanties collectives dans les domaines de l'emploi, du temps de travail, des salaires.

● Nos objectifs d'organisation:
Mieux s'organiser au plan local et national. Mieux exprimer la spécificité des branches et coordonner leur action. Mieux accueillir les isolés et les petites entreprises. Redéployer la syndicalisation.



DROITS NOUVEAUX

Bientôt tous les salariés auront une convention collective

Faisons le point, nous voulons que petit à petit tous les salariés aient une convention collective et ça avance doucement.

Dans le «bricolage» une convention est en négociation. On voudrait bien, pour notre part, que toute la quincaillerie s'y joigne.

Dans le «négoce de l'ameublement», une convention est également en négociation.

Dans le «petit commerce alimentaire» (fruits et légumes, poissons, confiserie, etc...) la négociation semble également en bonne voie mais nous CFDT, aurions préféré une seule convention pour tout ce secteur alors qu'on s'orienter vers plusieurs conventions.

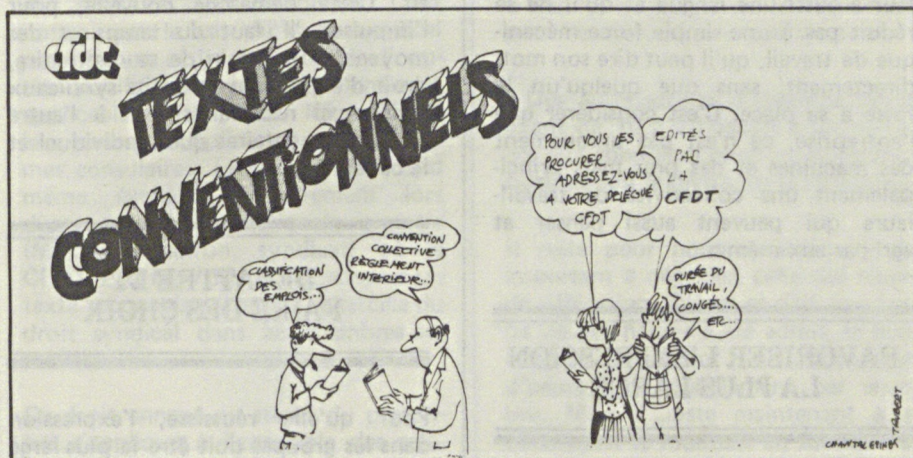
Dans le «petit commerce non alimentaire» rien de nouveau pour l'instant au niveau national.

Dans le «gardiennage», convention en négociation.

Dans l'«hôtellerie-restauration», nous venons de signer un accord sur le temps de travail. Nous y voyons le premier pas vers une convention collective.

Pour les «employées de maison», la CFDT a demandé son adhésion à la convention collective.

Voilà, ça n'avance pas toujours aussi vite que nous le souhaiterions, de plus nous n'atteignons pas toujours notre objectif de ne pas multiplier le nombre de conventions, mais bientôt (d'ici un an ?) tous les salariés de France pourront avoir en poche une convention collective. Ce sera un joli progrès !



Vins Nicolas premiers résultats

Les gérants Nicolas ont fait parlé d'eux dans toute la presse après leur grève de plusieurs jours. Cette action a permis de poser le problème de la précarité du statut des gérants mandataires qui ne bénéficient pas totalement du code du travail.

La coordination CFDT des gérants va élaborer des propositions modifiant l'accord collectif et la loi de 1948.

Chez Nicolas, suite à la grève, un accord est conclu avec la CFDT et la CGT (FO et l'UFT refusent de signer).

Les résultats:

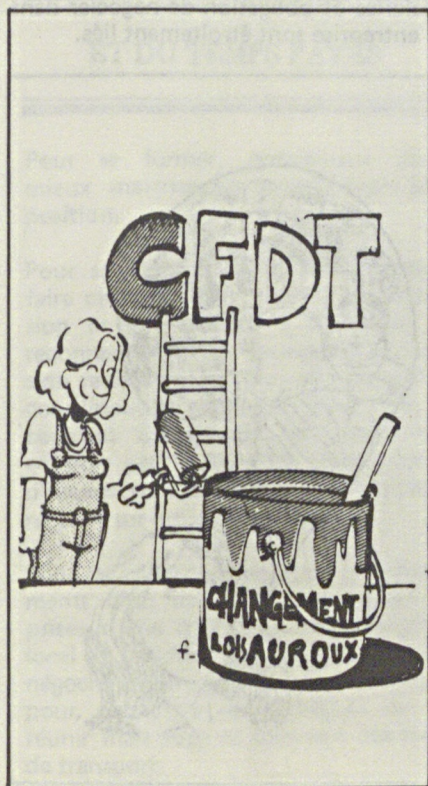
au 1er mai 1983 salaire minima mensuel garanti: 7000 F pour un couple, 4000 F pour une personne seule.

C'est un point important pour le relèvement des bas salaires. L'accord valorise aussi les indemnités de livraison et la prime de roll.

SAVEZ-VOUS QUE...

Le comité d'entreprise a le droit de se faire assister d'experts. Il y a l'expert économique, mais d'autres initiatives sont possibles exemple un expert pour parler des droits nouveaux, un expert pour parler des droits en matière de formation permanente.

Ces experts sont rémunérés sur les 0,20 % du budget de fonctionnement. Ils peuvent être des responsables syndicaux.



Un prolongement nécessaire: le syndicat

Comme le disait un participant lors de la session fédérale «droits nouveaux»: «pouvoir enfin disposer d'un droit bien à soi de s'exprimer, savoir qu'on peut l'exercer sans avoir à demander la permission, sans dépendre de la bonne ou mauvaise volonté du chef... rien que cela c'est déjà considérable». C'est reconnaître enfin, que le travailleur a aussi une langue et qu'il ne se réduit pas à une simple force mécanique de travail, qu'il peut dire son mot, directement, sans que quelqu'un le fasse à sa place. C'est considérer que l'entreprise, ce n'est pas uniquement des machines et des bras mais principalement une collectivité de travailleurs qui peuvent aussi penser et agir par eux-mêmes.

FAVORISER L'EXPRESSION LA PLUS LARGE

Ce droit d'expression appartient en propre à chaque travailleur. Il est à la fois collectif, puisqu'il s'exerce en groupe, et individuel. Ce caractère individuel est important car c'est la garantie que chacun pourra dire ce qu'il pense de son travail, comment il perçoit sa place dans l'entreprise. Pour nous, chaque salarié, si nous voulons ancrer notre action dans la réalité.

Toutefois, cela risque aussi de révéler sans doute encore plus que par le passé la contradiction existante entre une expression individuelle, nécessairement éparpillée, partielle, avec un discours syndical plus global et des revendications générales. Nous serons sans doute mieux à même de mesurer l'écart entre l'individuel et le collectif, entre le salarié pris isolément et les institutions qui le représentent.

C'est aussi là-dessus que mise toute une partie du patronat pour qui le collectif de travail n'a pas de réalité, où n'existent que des individus isolés par le contrat de travail et seulement réunis par les contraintes hiérarchiques.

La CFDT prend le pari inverse, pour nous le syndicalisme sera d'autant plus fort, d'autant plus capable de rendre les travailleurs acteurs, qu'il ne se limitera pas à plaquer des revendications générales, ou à représenter des intérêts partiels, mais sera capable d'ancrer son action à partir des préoccupations de chacun, de se nourrir du débat collectif. Cette démarche nouvelle, pour l'impulser, il faut du temps et des moyens. Aussi, loin de se contredire, droit d'expression et droits syndicaux sont aussi nécessaires l'un à l'autre et complémentaires que l'individuel et le collectif.

DEBATTRE ET FAIRE DES CHOIX

Pour qu'elle réussisse, l'expression dans les groupes doit être la plus large possible, mais une fois tous les problèmes mis sur la table, comment les résoudre ? Le syndicat, les délégués vont se trouver face à une multitude de constats de situations, d'avis, de propositions, dans certains cas contradictoires. Ces avis, les directions les auront en même temps, sinon avant nous.

Devons-nous alors nous limiter à appuyer une addition d'expressions partielles, en laissant la hiérarchie, la direction faire le tri, choisir et imposer «sa» solution au nom de l'intérêt général de l'entreprise ? Là encore, c'est sur ce schéma que raisonnent la plupart des patrons. Pour eux: les individus expriment leur avis mais la ligne hiérarchique reste seule maîtresse d'en tenir compte ou non dans l'application des décisions du haut vers le bas. Ce fonctionnement pyramidal, ou l'on écouterait peut-être un peu mieux qu'avant les suggestions des salariés, ne change cependant rien à la répartition des pouvoirs. En dernier ressort ce sera toujours la logique patronale, celle du profit qui tiendra lieu de critère d'application.

Notre démarche est différente. Nous voulons impulser une dynamique collective qui, partant de l'expression individuelle permet, par la discussion collective, de résoudre les contradictions entre travailleurs, de se mettre d'accord sur des choix, des priorités pour ensuite les négocier avec la direction sur la hiérarchie. C'est certes, un processus qui prend du temps qui nécessite des moyens, mais qui amène aussi à envisager une autre façon de fonctionner de l'entreprise dans laquelle les décisions patronales ne sont plus seulement guidées par la logique du profit mais sont obligées de tenir compte des choix collectifs des travailleurs. Dans cette démarche, en fait «tout est négociable», non seulement les salaires, les classifications, la formation, les investissements mais aussi à l'intérieur de chaque service: l'introduction de nouveaux matériels, la répartition des tâches et des horaires, l'environnement du poste de travail etc.. En cela, loin de fonctionner séparément du droit d'expression des salariés et obligation de négocier dans l'entreprise sont étroitement liés.



SE DOTER DE MOYENS D'ORGANISATION

Encore faut-il pour mettre en œuvre un tel processus, disposer de moyens. Ce n'est pas avec seulement 10 ou 15 h par an que les travailleurs pourront acquérir une plus grande maîtrise sur leur travail et la marche de l'entreprise. Cela rend d'autant plus nécessaire, l'acquisition de moyens autonomes d'organisation pour connaître les réalités, les analyser collectivement, se mettre d'accord entre salariés sur les priorités à négocier dans le service et l'entreprise.

POUR CELA IL FAUT DES OUTILS...

Certains existent déjà mais nous ne les connaissons pas tout et ne savons pas forcément les utiliser, par exemple le bilan social, le rapport de la médecine du travail, le nouveau rapport annuel sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, le droit de faire appel à des experts pour les CHSCT ou les CE, de même pour ce qui concerne les documents nécessaires à la préparation et au bilan des négociations dans l'entreprise, ceux prévus par nos accords fédéraux sur la durée du travail etc.

ET DU TEMPS PAYES

Pour se former, notamment pour mieux maîtriser les outils à notre disposition.

Pour se coordonner dans l'entreprise, faire circuler l'info, aider à la discussion et aux prises de décisions, la reconnaissance des groupes d'expression rend d'autant plus nécessaire des coordinations régulières. Pour cela, il convient d'améliorer les possibilités offertes par la loi d'un crédit global d'heures pour la section que l'on peut répartir sur des adhérents.

Pour se coordonner entre établissements d'un même groupe ou entreprises d'une même branche, au plan local et national. Ce qui implique de négocier non seulement du temps pour permettre aux délégués de se réunir mais aussi le paiement des frais de transport.

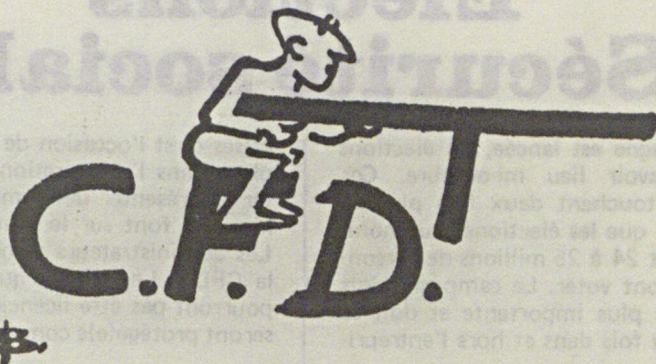
Le droit syndical dans les chambres de métiers ça y est presque!

Les apparences sont trompeuses, les chambres de métiers comme les chambres de commerce d'ailleurs, sont un peu à l'image du «Canada Dry». Elles ont la dénomination d'établissements publics, elles sont financées par des fonds publics pourtant... ce ne sont pas des établissements publics pour ce qui concerne l'application des droits à leurs personnels. C'est notamment le cas du droit syndical pour lequel ni les textes de la Fonction publique ni ceux du privé ne sont applicables faute d'une loi précisant leur champ d'application aux organismes consulaires. La situation a quand même évoluée. Dernièrement lors d'une commission nationale tripartite (Ministère, patron, syndicat) où la CFDT a pu faire discuter et adopter un texte reconnaissant enfin l'exercice du droit syndical dans les chambres de métiers.

Ce droit annexé au statut du personnel s'applique à l'ensemble des salariés statutaires ou non. Il prévoit notamment:

- La possibilité de tenir pendant les heures de services une réunion mensuelle d'information d'une heure.
- Le libre accès aux réunions pour les représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise.
- Des possibilités de détachements pour l'exercice du mandat syndical.
- Des autorisations d'absences payées allant de 10 à 20 heures pour participer aux congrès et réunions d'instances quelque soit le niveau de la structure.

Il reste pour nous encore un point important à négocier, celui des heures de délégation. D'ores et déjà le principe de ces heures a été admis, le texte adopté prévoyant un contingent d'heure fixé globalement par chambre. Mais il reste maintenant à en déterminer le montant en fonction du nombre de salariés. Ce point fera l'objet de la prochaine négociation.



en avant
dans l'action!

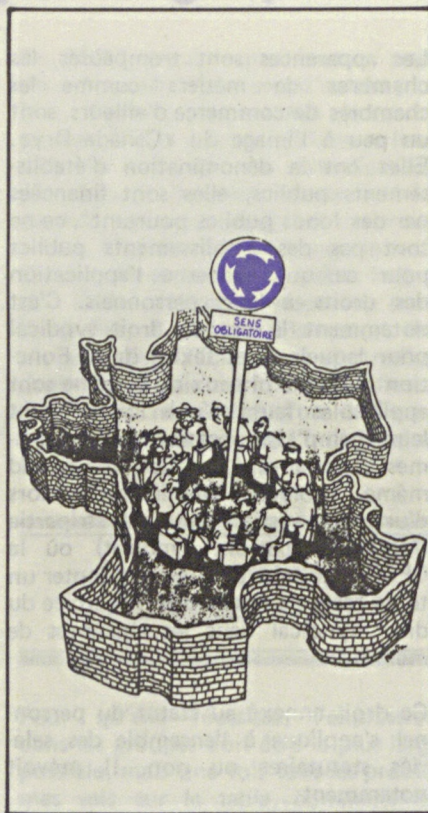
L'emploi du tourisme dans la balance du commerce extérieur

L'emploi dans le secteur du tourisme est frappé de plein fouet par les mesures de contrôle des changes des vacanciers.

Si certains français ne peuvent prendre leurs vacances en dehors de l'hexagone une partie des 15 000 emplois des agences et associations de voyages travaillant avec l'étranger sont menacés.

De plus, du fait de l'absence d'un réel étalement des vacances, des capacités d'accueil hôtelières et touristiques de notre pays, la demande intérieure va être plus forte cet été et de risques inflationnistes existent au détriment du droit aux vacances des travailleurs et des catégories les plus défavorisés.

Les touristes étrangers trouveront plus difficilement l'hébergement et la qualité d'accueil qu'ils attendent en France ce qui peut à long terme avoir des effets dommageables pour la balance commerciale du tourisme français.



La patronat des agences de voyages qui a refusé nos propositions de réduction de la durée du travail pour créer des emplois, n'hésite pas aujourd'hui à appeler à la sainte alliance employés/patrons pour défendre la profession.

Dans le même temps les trusts internationaux du tourisme qui s'enrichissent sur le sous développement des pays du soleil profitent de ces décisions gouvernementales.

Face à cette situation, la CFDT demande l'ouverture le plus rapidement possible d'une négociation tripartite (Pouvoirs publics, chambres patronales et organisations syndicales) afin de rechercher les moyens garantissant l'emploi à tous les travailleurs et travailleuses du tourisme.

NOMBRE MOYEN DE JOURNEES DE VACANCES PAR PERSONNE EN 1982

Catégorie socio-professionnelle du chef de ménage	
Exploitants et salariés agricoles	15,0
Patrons de l'Industrie et du Commerce	22,3
Professions libérales et cadres supérieurs	37,7
Cadres moyens	31,7
Employés	27,6
Ouvriers	24,5
Personnel de service	24,7
Autres actifs	38,9
Inactifs	35,7
ENSEMBLE	29,5

19 octobre

Elections Sécurité sociale

La campagne est lancée, les élections devront avoir lieu mi-octobre. Ces élections touchent deux fois plus de personnes que les élections prud'homales, soit 24 à 25 millions de personnes qui vont voter. La campagne doit donc être plus importante et doit se situer à la fois dans et hors l'entreprise.

Avant les vacances, clôture des listes électorales:

1) Il faut sans tarder rechercher les candidatures, vous mettre en rapport avec l'interpro locale. Si vous êtes militants militantes de petites entre-

prises c'est l'occasion de prendre votre place dans l'organisation. Ne pas hésiter à présenter des femmes. Les réunions se font sur le temps de travail. Les administrateurs seront formés par la CFDT. Les salariés qui siègeront ne pourront pas être licenciés. Ils ou elles seront protégé(e)s comme les délégués.

2) Vendre le Spécial magazine Sécurité sociale, sont contenu: les positions de la CFDT sur la sécurité sociale, ce que nous voulons voir changer et comment est organisée la Sécurité sociale. Chaque adhérent minimum doit avoir son magazine Sécurité sociale.

