

ISSN 0153-4149

INFORMATION ACTION

cfdt

N° 129 mai/juin 87 - 15 F



*Conditions
de travail*

Congrès fédéral 27, 28, 29 mai à Autrans

*Rendez-vous
à toutes
et à tous
pour la fête
et la convivialité*

Pour beaucoup d'entre nous les congrès sont affaires de spécialistes, des journées ennuyeuses où les affrontements durs et les travaux de couloirs ont beaucoup d'importance et à partir de cette analyse, des équipes, des militantes et militants ne font pas de leur participation, une priorité.

Erreur, car c'est de la participation de chacun et chacune que dépend que ces journées ne soient l'affaire de quelques uns.

Plus encore que dans d'autres secteurs nous avons besoin de ces débats, ces confrontations pour avancer dans la construction de nos professions.

Mais attention, dans une ambiance de fête, car si il n'est pas question de gommer des divergences d'analyses,

il n'est pas question non plus de faire de nos travaux des lieux où seul l'aspect affrontement soit la dominante.

En tout cas, ce n'est pas le choix du syndicat de Grenoble qui nous reçoit, ni du Bureau fédéral. Tout au long de ces trois journées, la convivialité et la fête seront au programme. Une ambiance détendue facilite c'est bien connu le travail et la communauté entre congressiste.

Nous vous invitons à être très nombreux et nombreuses à partager ces journées.

Ah oui ! n'oublions pas, les congrès c'est aussi l'affaire des femmes. Cela va sans dire, mais cela va mieux en le disant...

**PRUD'HOMMES,
9 DÉCEMBRE 87**

Avec la CFDT pour que chacun gagne

Il n'est pas trop tôt pour en parler. L'enjeu est important, nationalement pour la CFDT, mais aussi bien sûr pour les secteurs de notre fédération. Le score que nous ferons aura des répercussions pour l'avenir.

En ce moment s'effectuent les inscriptions **par les employeurs** sur les listes électorales, jusqu'au 5 mai. Chaque section syndicale veille à l'inscription de tous les salariés inscrits aux effectifs au 31 mars 87. Pour les chômeurs l'inscription est à faire par eux-mêmes **à la mairie de leur domicile.**

Certaines listes de candidats sont incomplètes. Probablement vous êtes sollicités. Nous rappelons **l'orientation largement partagée par l'ensemble des responsables.** Autant nous « freinons » l'investissement des équipes d'animation des syndicats sur les candidatures **d'éligibles**, autant nous sommes très favorables à la présence des militants connus en position non éligible et,

l'appel à des camarades qui veulent s'investir.

De toute façon il nous faut dès maintenant **nous préparer à la campagne** électorale et nous inscrire, à la mesure de nos capacités dans la période de pré-campagne qui s'ouvre dès maintenant : la défense des droits, le changement du syndicalisme, sont des thèmes où nous nous retrouvons bien à l'aise.

Dans les sections syndicales, il peut être utile de rappeler le rôle des prud'hommes, ce qu'ils font gagner aux salariés. Rappeler le rôle des conseillers et des défenseurs CFDT.

Profitons de cette occasion pour nous adresser aux salariés des autres entreprises, là où nous ne nous sommes pas implantés. La CFDT est vivante et active savons le dire et le faire savoir.

INFORM'action
26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09
Tél. 42 47 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 : 100 F

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

Le bien être au travail

Les conditions de travail deviennent de plus en plus un objectif pour toute l'organisation. Le CHSCT recouvre à lui seul, des actions qui nécessitent non seulement la mobilisation des délégués élus au CHSCT, mais celle de toute la section syndicale d'entreprise.

Chaque fédération, chaque région mettent en place des sessions CHSCT. D'un contenu plus ou moins différent, l'objectif reste le même, armer les militants pour qu'ils puissent saisir dans leur entreprise cet épineux problème des conditions de travail. En fonction des branches, les priorités sont différentes. Ici le cancer professionnel (plomb, coton), là les accidents du travail (bâtiment).

Notre fédération, avec la diversité des secteurs professionnels qu'elle recouvre, ne manque pas d'exemples de réalités concrètes, vécues par les salariés qui nécessite un plan d'amélioration des conditions de travail. Ce sont ces faits que nous décrivons dans ce spécial à Inform'action comme par exemple :

- le travail sur écran dans les assurances avec l'arrivée des nouvelles technologies.
- Les problèmes de gestes et postures dans le nettoyage, la restauration, la manutention du commerce.
- Le mal de dos pour les caissières du commerce, leur participation à l'élaboration de nouveaux postes de travail.
- La station debout pour les coiffeuses, le gardiennage, la restauration, les vendeuses, etc...
- Le bruit, la climatisation...

Sans oublier les petits détails que nous vivons au quotidien et qui ont une grande importance comme changer une vitre, améliorer les vestiaires, la propreté des toilettes, etc...

La liste est longue, et la mise en place d'un plan d'amélioration des conditions de travail ne se fait pas sans une formation préalable. C'est dans ce but, que la fédération a priorisé les sessions de formation en CHSCT.

Décortiquer l'entreprise pour mieux la découvrir

Rechercher les interdépendances d'un secteur à un autre, d'un poste de travail à un autre. Listes des contraintes qui apparaissent poste par poste. Rechercher les nuisances qui en découlent. Repérer les indices de tension.

Toute une analyse, nécessaire pour prioriser quelques objectifs qui seront le contenu du plan d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Chaque année, nous négocions les salaires dans les entreprises. Peut-on dire la même chose des conditions de travail ? Aujourd'hui où les négociations salariales n'apportent pas de grandes victoires, les salariés s'intéressent davantage à leur vie au travail et hors travail.

C'est ainsi que les femmes de chambre de l'hôtel « Prince de Galles » à Paris, ont fait grève 1 mois, pour leurs conditions de travail exigeant de nos employeurs la négociation de nos conditions de travail.

Ces améliorations se traduisent pour l'employeur en une diminution des coûts dues aux maladies profession-

nelles et aux accidents du travail et en une augmentation des gains de productivité. Pour les sections syndicales il s'agit de traduire ses résultats en adhésions.

Parler aux salariés de ce qui les touche de plus près, c'est parler concret. C'est prouver que la CFDT est présente sur le terrain. Développer les formes d'expression collective c'est responsabiliser les salariés sur leurs conditions de travail.

Les structures mises en place au niveau national, Caisse nationale d'Assurance Maladie (CNAM), Comité technique national (CTN), ou au plan régional : Caisse régionale d'Assurance Maladie (CRAM), Comité technique régional (CTR), sont des outils que nos délégués n'utilisent pas suffisamment. L'inspection du travail, la médecine du travail, on un rôle primordial pour nous aider à faire appliquer la réglementation CHSCT.

La CFDT est présente dans ces structures et à tous les niveaux. Mais cela ne sert à rien, ou à pas grand chose si sur le terrain les militants ne saisissent pas toute l'importance du rôle qu'ils ont à jouer dans leur entreprise. Ne laissons pas aux employeurs le pouvoir de décider de notre bien être au travail. Nous avons des droits, faisons les appliquer. L'enjeu est de taille, mais quelle victoire lorsque nous constaterons que le nombre d'accidents du travail aura baissé, que le taux d'absentéisme sera moindre, que les dépressions nerveuses ne feront plus légions. Alors, nous parlerons différemment de nos conditions de travail.

Afrique du Sud 10.000 employés du commerce en grève !

Quelques 10.000 employés de la chaîne de magasins O.K. Bazar en Afrique du Sud sont en grève depuis deux mois pour soutenir leurs exigences salariales, a déclaré Makhulu Ledwaba, président du syndicat Ccawusa, à Amsterdam.

Monsieur Ledwaba, en visite au Pays-Bas, a précisé que depuis le début du mouvement environ 700 grévistes ont été licenciés et plus de 600 ont été arrêtés.

Selon M. Ledwaba, OK-Bazars emploie 23.000 personnes dans leur 220 magasins dans toute l'Afrique du Sud. 137 magasins sont frappés par la grève, mais aucun n'a fermé ses portes.

Presque tous les grévistes sont des Noirs, des Métis ou des Indiens. M. Ledwaba, qui rentrera en Afrique du Sud n'exclut pas son arrestation à son arrivée, est optimiste sur les possibilités d'une solution du conflit, qui pourrait intervenir, selon lui, le week-end prochain.

Des pratiques de CHSCT

Choisir le matériel avec le personnel

C'est la démarche réalisée par la CFDT de Continent à Chateauroux. Le nouveau matériel de caisse a été pendant des mois testé, comparé, essayé. Le CHSCT et les groupes d'expression du personnel ont ainsi eu un rôle très positif. Le choix du matériel qui équipera pour des années son poste de travail n'est pas une décision à prendre à la légère. Le meilleur choix est bien celui qui associe au maximum les utilisateurs. **La CFDT Continent a réalisé une brochure disponible à la Fédération qui explique toute leur démarche.**

Entrepôts nouveaux Fenwicks attention !

Chez Promodès la direction pour rentabiliser les surfaces des allées de l'entrepôt a mis en place des Fenwicks tri-directionnels. Il s'agit d'engins permettant de ranger la marchandise à plus de 13 mètres de hauteur. Les fourches de l'appareil se déplacent dans trois directions, la manœuvre paraît moins adaptée aux caristes, il y a des problèmes. Le choix du matériel « Caterpillar » s'est fait sans concertation avec le personnel et le CHSCT, il n'est plus question pour la direction de revenir en arrière, le marché est conclu pour tous les entrepôts de la société.

Carrefour Anglet Partir du plus urgent, des W.C. bouchés...

Pour notre délégué CHSCT du Carrefour d'Anglet, il faut commencer par l'urgence. Actuellement faire dégager les issues de sécurité, s'occuper des W.C. bouchés, améliorer les vestiaires, « c'est important, car les salariés y sont sensibles ». Mais aussi, un travail à plus long terme, améliorer les conditions de travail des salariés travaillant au froid, comme les bouchers, la réception. Même problème dans les réserves d'habillement où c'est le contraire, air conditionné = température insoutenable. Pour améliorer ces problèmes, il faut d'abord faire un diagnostic, puis une étude. Le contrôleur CRAM sera d'une grande utilité dans ce travail. Prouver à l'employeur les mauvaises conditions de travail, mais aussi, lui proposer des solutions pratiques, efficaces, et si possible pas trop coûteuses (c'est plus facile à faire passer). Notre délégué a bien compris son rôle, mais dit-il « il y a beaucoup à faire ».

Mammoth Tours Une campagne contre l'alcoolisme

Eh oui ! Boire de trop au boulot ça pose des problèmes, pas qu'à la direction, mais aussi sur les conditions et l'organisation du travail. Cette fois, c'est la CFDT qui a pris l'initiative de s'attaquer au problème. La direction avait licencié une employée qui buvait d'où l'idée d'une campagne. La section a réalisé des affiches pour sensibiliser le personnel, le service social de la société a été mis dans le coup, ainsi que le CHSCT. Elle compte travailler avec des associations d'anciens buveurs. Pour la CFDT, il était temps d'agir, trop d'accidents étaient liés à ce problème ; l'alcool était devenu une habitude, toute une organisation entre les membres du personnel était en place.

Monoprix, sols defectueux. Les délégués du personnel obtiennent satisfaction

Dans les supermarchés, magasins populaires les effectifs salariés atteignent rarement 50 salariés pour avoir un CHSCT. C'est dans ce cas aux délégués du personnel d'intervenir. Un exemple au Monoprix de Lyon, dans la réserve alimentaire, près de la table de marquage, sur le sol une plaque disjointe provoquait la chute des chariots et de la gêne pour monter ceux-ci. Intervention de la déléguée du personnel en réunion DP. Moins de 10 jours après, la réparation était faite.

Commerce, gardiennage, clients

Deux convoyeurs abattus pendant les transferts de fonds. Une caissière tuée. Des bandits qui arrosent les passants du tir de leurs armes automatiques... Pas une année sans qu'un drame intervienne. Dernièrement encore une enfant tuée dans un magasin à Champagne. Qui encore demain ?... La structure des commerces doit être adaptée avec, par exemple, de sas indépendants d'un passage dans le magasin. C'est une question à mettre à l'ordre du jour de tous les CHSCT. La sécurité des clients et des employés passe inmanquablement par la sécurité des convoyeurs.

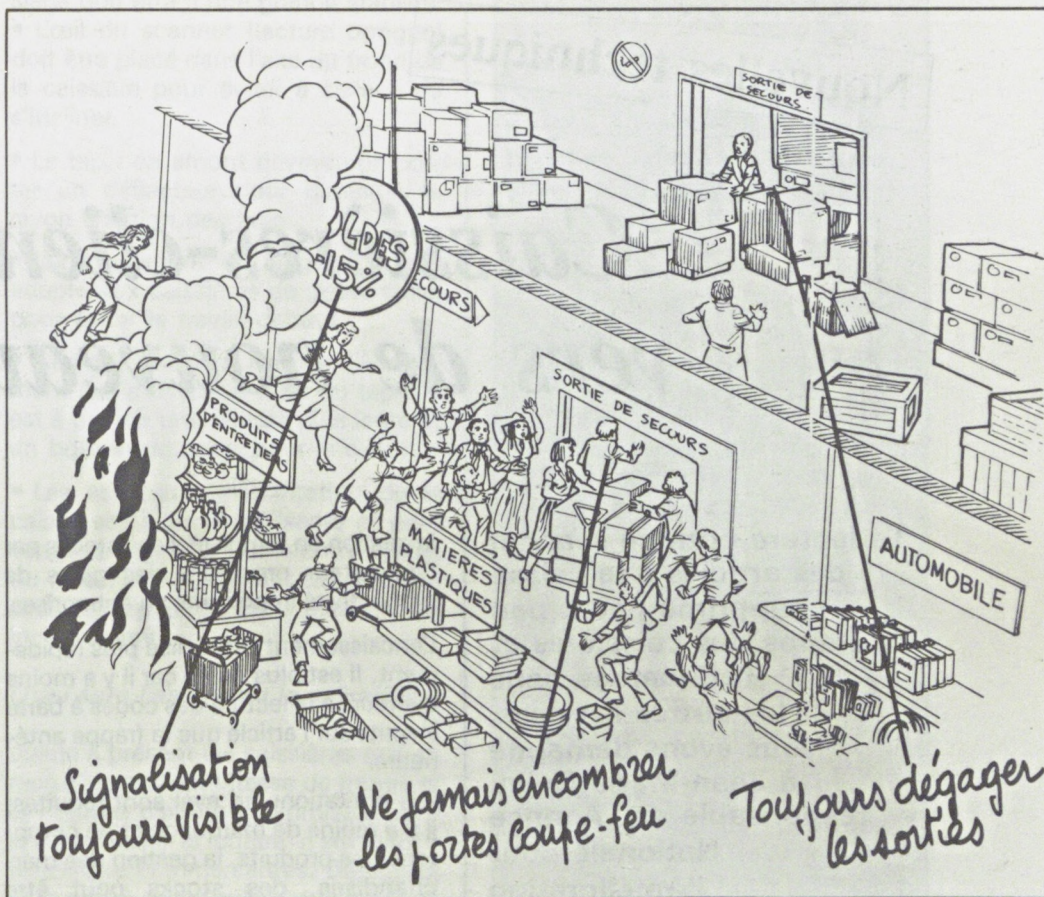
Galeries Lafayette Bayonne On étudie les plans de transformation du magasin

Aux Galeries Lafayette de Bayonne, c'est l'étude des plans de transformation complète du magasin qui donne de l'ouvrage à nos délégués. Une implication des délégués CHSCT dans l'élaboration des plans permettra de tenir compte des erreurs d'aujourd'hui, pour profiter de ces changements en terme d'amélioration des conditions de travail. C'est en tout cas le premier souci de notre délégué.

Des résultats à Euromarché

Le renouvellement du CHSCT avec la CFDT débouche sur un ensemble de mesures à l'Euromarché d'Evry dans l'Essonne.

- Le personnel bénéficie maintenant d'une fontaine réfrigérante.
- Le poste d'hôtesse subi une forte densité lumineuse, l'expertise par la CRAM a été demandée.
- Dans la réserve textile nouveauté, pour assurer la séparation du bureau de réception, la CHSCT a fait poser des rideaux en plastique. Les issues de secours étaient rarement dégagées, le CHSCT alerte la CRAM qui menace de faire fermer le magasin. Depuis, aucune palette ne doit gêner les issues de secours au risque d'un licenciement.
- La CFDT poursuit ses actions dans le CHSCT sur les chaussures de sécurité, la protection avec arseaux, les caddies dans les escalators, la réduction du bruit lors d'animations commerciales.



Pomoma Metz

Un plan d'amélioration des conditions de travail

La 1ère réunion du CHSCT à Pomoma Metz a eu lieu 18 mois après la mise en place, sur intervention de la section syndicale auprès de l'Inspecteur du travail.

Auparavant les délégués du CHSCT, avec un moniteur de sécurité agréé par la CRAM, avaient visité l'entrepôt, et relevé les différents problèmes de sécurité, d'hygiène, ou de conditions de travail tels que :

- mise en place de barrières rigides, au lieu de chaînes, près des trappes de chargement,
- décapage du sol entrepôt qui par temps humide pouvait se révéler dangereux,
- matérialisation au sol par bandes blanches des endroits de chargement à l'étage,

- problèmes posés par le gerbage des palettes,
- état des sanitaires,
- problèmes posés par les gens travaillant sur écran
- chaussures de sécurité,
- gants pour le personnel de manutention,
- faire retarder les livraisons chez certains clients situés dans des quartiers à hauts risques,
- fait des suggestions concernant certaines tournées de clients en tout 15 propositions.

Avant de transmettre ces propositions à la direction, les délégués avaient interrogés les personnes concernées en leur demandant leur avis.

Ce plan a été discuté avec la direction lors de la réunion du CHSCT de février 1985.

Pratiquement tous les points ont été retenus ce qui a permis de réduire le nombre d'accidents du travail, et d'améliorer les conditions de travail. D'après les informations que nous avons eues à la réunion du CHSCT du 3 avril 1987, il y a une recrudescence des accidents du travail en 1986. La CFDT avait alerté la direction qu'il fallait procurer des chaussures de sécurité pour le personnel de manutention et de livraisons fruits et légumes.

L'absence de port de chaussures de sécurité est aujourd'hui la cause principale des accidents de travail survenus ces deux dernières années. Bien entendu nous réitérons notre demande à la direction. Il est prévu également une visite de l'entrepôt avec l'inspecteur de la CRAM et la médecine du travail.

Caissières-clients vers de nouveaux rapports

La lecture optique scanner des articles à la caisse supprime peu à peu la frappe des caissières et l'étiquetage dans les autres services. Nous avons demandé à Jean-Marie Gelin, responsable de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) de nous commenter l'étude qu'il a dérivé dans les sociétés Auchan et Sodim.

C'est un bouleversement dans les fonctions de la caissière. Le meuble caisse (check out) sur lequel travaille la caissière est mieux adapté à l'ergonomie de son poste de travail. La caissière est face au client. On va vers une complexification de ses tâches et une nouvelle spécialisation de la caissière, vers un autre rapport à la clientèle. La tendance n'est donc pas à la déqualification de son travail. C'est important quand on sait que cette catégorie de personnel représente un tiers du personnel de vente, soit près de 100.000 salariés dans les hypermarchés, supermarchés et autres magasins concernés par cette nouvelle technique.

Quelles sont les raisons qui poussent les commerces à s'équiper de ces nouvelles techniques ?

La lecture optique, le paiement électronique (cartes bancaires) et demain

la gestion en temps réel des stocks par l'ordinateur procurent des gains de productivité importants aux entreprises.

L'encaissement est réalisé plus rapidement. Il est plus fiable car il y a moins d'erreurs à la lecture des codes à barre inscrits sur l'article que la frappe antérieure.

Les opérations en aval sont réduites, il y a moins de marquage et de comptage des produits, la gestion des marchandises, des stocks peut être informatisée.

Actuellement ce sont surtout les hypermarchés qui s'équipent à plus de 50 % de ce type de matériel, là où les pressions de l'automatisation sont les plus fortes. C'est le cas aussi des commerces « grans spécialistes » non alimentaires, les grands magasins, les magasins populaires et certains commerces comme la pharmacie, la photo, la bijouterie...

La lecture optique modifie profondément le travail de la caissière, au delà de la suppression de la frappe. Quelles sont les autres transformations ?

Trois types de scénarios sont à prévoir :

– le premier est une spécialisation « déqualifiante » où le personnel serait confiné aux seules tâches encaissement avec des impératifs croissants de productivité (une reconnaissance plus forte de leur fonction).

– le deuxième est une spécialisation « qualifiante » qui se fonderait sur l'idée que le seul point de contact entre les clients et le personnel du magasin et la caisse. L'automatisation de tâches « mécaniques » libérant une disponibilité mentale et de temps vers d'autres tâches d'explication et d'accueil. Elle devrait entraîner une reconnaissance plus forte de la fonction.

– le troisième scénario conjugué avec

le second intégrerait la polyvalence, d'autres tâches en dehors des caisses seraient effectuées, telles que la mise en rayon, le marquage des produits, la mise à jour des prix sur les linéaires, etc...).

Cela répond-il à l'attente des clients ?

Oui, car la caissière devra savoir gérer les anomalies, même très peu nombreuses de ses nouveaux systèmes. Exemple : des erreurs sur le prix marqué et celui du produit où l'inscription dans le fichier. Le refus de lecture d'une carte de paiement ou le refus de paiement par manque de disponibilité.

La caissière devra savoir faire preuve de sang froid pour expliquer au client, le rassurer et pour entrer en procédure de correction. D'autres organisations du travail sont possibles où le temps dégagé permettrait de doubler les caisses pour aider le client à son passage, voire pour effectuer des enquêtes de clientèles au moment des files d'attente, assurer la surveillance...

L'automatisation peut avoir des effets négatifs. Quelles sont les conséquences sur l'emploi ?

L'automatisation réduira les nombres de 15 à 30 % selon la taille des magasins et le degré d'automatisation.

Le nombre de caissières pourra être ajusté en permanence en fonction de l'activité commerciale.

Cependant, l'introduction d'autres fonctions et le développement du travail à temps partiel pourraient entraîner une augmentation du nombre de contrats de travail par poste d'encaissement de 1,7 à 2 en 1990 pour l'hypermarché et de 1 à 1,4 pour un grand magasin.

Tout dépend bien sûr de l'orientation prise par les sociétés en matière de

qualité de service à la clientèle et des nouvelles fonctions qualifiantes qui en découlent.

Dans les études que vous avez effectuées, le personnel a-t-il été consulté dans la mise en place de ces nouvelles techniques ?

A Auchan, la direction a mis en place des groupes de caissières qui ont réfléchi pendant plusieurs mois à la conception du matériel, à l'attente des clients et au rôle de la caissière. La société Sodim a mené une expérience pilote dans l'un de ses supermarchés ; par la mise en place d'équipes opérationnelles. Il s'agissait là de développer la polyvalence, tout le monde devrait être capable de faire le travail de tous, un travail réparti entre tous où la décision est celle de tout le monde. Le but est d'aller vers des techniques polyvalentes de la distribution, capable par exemple de donner des renseignements sur les produits. Dans le cas d'Auchan, les groupes de caissières ont défini leurs nouvelles fonctions (voir encadré).

Quelles sont les recommandations sur le poste de travail que vous avez proposé ?

- Pour les articles lourds, la caissière mobilise ses 2 bras et son tronc, le

siège doit être d'une grande stabilité.

- L'œil du scanner (lecture optique) doit être placé dans l'axe du tronc de la caissière pour éviter à celle-ci de s'incliner.

- Le tapis en amont devrait comporter un déflecteur pour diminuer le rayon d'action des bras.

- L'emplacement du siège doit être adapté aux caissières de petite taille, pour éviter le travail debout.

- Afin de réduire les risques d'écrasement des articles en haut du tapis, il est à prévoir une vitesse plus lente et un bouton poussoir pour le client.

- Les espaces d'implantation de la caisse semblent insuffisants et peuvent entraîner des chocs entre clients ou vis-à-vis du siège de la caissière voisine. La largeur de 80 cl éviterait cet inconvénient.

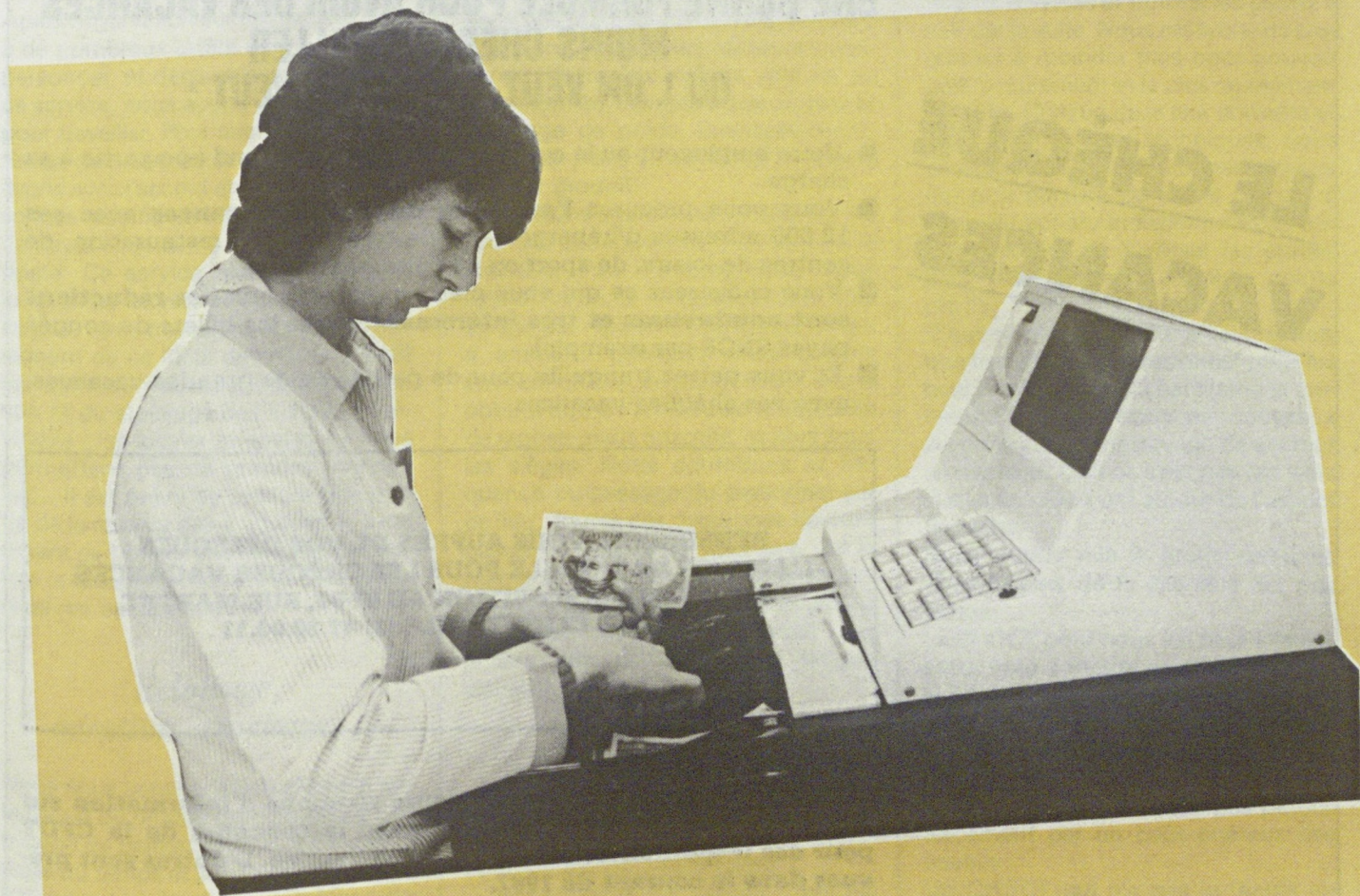
Quel sera l'avenir de la caissière ?

Jusqu'à présent les caissières étaient recrutées sur leur vitesse de frappe et le nombre d'erreurs commises. Pour les nouvelles, le critère d'embauche sera d'être commerçantes. Déjà il est demandé à celles qui arrivent, plus de qualités d'accueil que de frappe.

Un progrès indispensable pour le personnel et la clientèle.

Nouvelles tâches assumées par la caissière

- Elle enregistre le prix d'achats en présentant le code barre à l'œil du scanner. Elle frappe certains produits sur le clavier.
- Elle établit le ticket de caisse,
- Elle assure l'encaissement de l'argent liquide et des chèques en imprimant leur somme en vérifiant l'identité du client, puis le classement du chèque,
- Elle gère les besoins des clients :
 - en répondant aux exigences commerciales sur l'information des prix, la garantie des produits,
 - en veillant à la qualité de son service et de son accueil,
 - en aidant le client dans la distribution des sachets, voire en participant à l'ensachage des articles fragiles ou en appelant à l'aide dans le cas de personnes âgées ou handicapées.
- Elle participe à la gestion des prix en signalant les anomalies les démarques ou les mauvais balisages,
- Elle assure la propreté de son matériel.



Sonacotra, un CHSCT national,

Dans les foyers Sonacotra le CHSCT est national, la CFDT est majoritaire. Une session nationale des élus sur les conditions de travail a permis pendant une semaine de clarifier l'action à mener en décortiquant les postes de travail.

Directeur, assistant, veilleur de nuit, homme de services, femmes de ménage, barman... voici les postes de travail qui ont été étudiés pendant cette session.

Nous avons vu quelles relations avec le délégué de secteur, le directeur régional, le siège, les services techniques, etc...

Le travail à la Sonacotra, nous oblige à parler des résidents, en majorité composés d'immigrés ; les problèmes sont différents d'un foyer à l'autre sui-

vant la clientèle. Les résidents de tel pays sont plus exigeants que ceux de tel autre pays, mais par contre ceux-ci sont au contraire trop « je m'en foutistes » et laissent les locaux dans un triste état. Ce qui rend difficile la tâche de femmes de ménage. Le contact avec la clientèle n'est pas toujours évident et les dialogues peuvent parfois tourner en « bagarre ». Les problèmes de locaux sont souvent à revoir, notamment pour les conditions de logement des gardiens, des veilleurs de nuit et des directeurs.

Le surcroît de travail que connaissent les salariés de la Sonacotra n'améliore pas les relations entre salariés au travail. De cette analyse des postes de travail, la priorité est mise sur 2 objectifs :

– le poste d'homme de service, homme d'entretien

– le poste de directeur de foyer.

Pour les hommes de service : mettre en place une formation technique et une formation sur l'accueil aux résidents. Faire reconnaître la fonction, la valoriser. Revoir la grille de classification de ce poste.

Pour les directeurs de foyers, obtenir que les directeurs vivent mieux leur travail :

– diminuer la charge de travail, revoir l'organisation du travail, améliorer la communication que ce soit avec les salariés ou avec les résidents.

Pour ces 2 priorités le CHSCT décide d'intervenir auprès des délégués de secteur :

– provoquer une réunion du droit d'expression

– lister le surcroît de travail par rapport au profit de poste

– informer la direction régionale des conclusions du CHSCT

– intervenir auprès de la médecine du travail.

LE CHÈQUE VACANCES

UNE BONNE FORMULE POUR AVOIR DES VACANCES MOINS CHÈRES ET ALLER OÙ L'ON VEUT, QUAND ON VEUT :

- Votre employeur ou le comité d'entreprise en prend une partie à sa charge.
- Vous vous procurez **l'annuaire du chèque-vacances** avec ses 12 000 adresses d'hébergement, de transport, de restauration, de centres de loisirs, de sport ou de culture, etc.
- Vous choisissez ce qui vous plaît au meilleur prix (**les réductions sont nombreuses et très intéressantes**, sur les billets de congés payés SNCF par exemple).
- Et vous partez tranquille pour de petites ou de grandes vacances, avec vos chèques-vacances.

**RENSEIGNEZ-VOUS AUPRÈS DE VOS DÉLÉGUÉS :
L'AGENCE NATIONALE POUR LES CHÈQUES-VACANCES
EST À LEUR DISPOSITION AU 67/69, RUE MARTRE,
92110 CLICHY. TÉL : (1) 47.30.00.11**

L'ANCV a déjà participé à plusieurs réunions d'information sur les chèques-vacances organisées avec le concours de la CFDT pour des responsables de comités d'entreprise. D'autres sont prévues dans le courant de 1987.

Le CHSCT des Nouvelles Galeries de Biarritz après avoir listé bon nombre de points à revoir dans l'entreprise, s'est attaché en priorité aux secteurs : réception, marque, services administratifs, clientèle et par la suite sur les surfaces des ventes. Tout un programme que nous décrit Nicole et surtout plein de résultats grâce aux propositions faites.

Nouvelles Galeries Biarritz

Plein de résultats...

D'abord, le travail sur la réception par l'aménagement du poste, nous avons obtenu les points suivants :

- modification du quai (situé en pleine ville).
- Installation d'un chauffage et d'un rideau d'air au-dessus des postes extérieures.
- Amélioration des tenues de travail.

Après observation sur ce poste et suite à de nombreux arrêts de travail de ce personnel, et dans un but d'améliorer ce service, nous avons pris ce secteur pour travailler. Pour mieux équilibrer le temps de présence sur ce poste, nous avons avec l'accord et l'avis de ces personnes modifié les habitudes et horaire de travail en jouant à deux sur le même poste. Ce service restant ainsi plus longtemps ouvert et opérationnel. A ce jour, nous travaillons sur l'agrandissement de ce local devenu trop petit par suite du nouveau mode de livraison et du stockage des « Rolls » inévitable ; les locaux attenants ne nous permettent pas de grandes merveilles... Il est prévu de prendre une partie de la réserve des « liquides », il est urgent de trouver une solution car parfois la circulation dans les couloirs des réserves est impossible.

Eclairage, aération, stockage...

Nous nous penchons actuellement sur le circuit du produit pour cause de restriction de personnel et afin d'éviter le reste du temps et les doubles manipulations, nous étudions la refonte du service de marque.

Pour ce secteur, plusieurs points ont déjà été améliorés :

- l'éclairage des tables de marquage
- la disposition de celles-ci
- l'installation des machines à étiqueter
- l'aération de ce local entièrement fermé.
- Installation d'aérothermes à air pulsé repiqué sur le circuit de l'étage inférieur (surface de vente). Le stockage des marchandises reste encore à revoir en fonction des secteurs à desservir. Notre but est de réduire au maximum les manipulations inutiles et le levage de poids. Eventuellement, mettre en place un semblant de chaîne pour le produit.

Nous avons également travaillé sur les services administratifs et l'accueil à la clientèle. Pour l'informatique, nous avons veillé à l'emplacement des écrans par rapport à l'éclairage, ce qui a entraîné quelques modifications environnantes. Ensuite, nous avons obtenu que les tables soient équipées de repose-pieds adaptés, et plus sous les sièges. Nous contrôlons la fréquence du passage du personnel sur ce lieu. Toutes ces personnes devront passer en priorité un visio test, par la même occasion le reste du personnel pourra y avoir droit. Nous surveillons également l'état de propreté des écrans afin de réduire la fatigue visuelle.

Pour le service clientèle, même démarche

Pour l'écran du poste crédit :

- amélioration du centre d'accueil clients.

- Remise en état des lieux (décoration et sol).

- Meilleure isolation des tuyaux d'évacuations peu décoratifs et peu silencieux dans ce lieu...

Nous avons obtenu après un an de démarches et de recherche de devis intéressants, la réparation du sol des accès « Réserves alimentation » qui trop vieux, supportait mal les multiples passages des Rolls. Dépense onéreuse pour la Direction, mais avec l'appui de la CRAM et de l'Inspection du travail, nous avons pu trouver une solution. Il a suffi d'une journée pour faire ce travail.

Visiter toutes les parties du magasin

Nous nous sommes fixés une obligation, c'est de visiter ou de circuler le plus possible dans toutes les parties du magasin. De discuter avec le personnel sur l'amélioration de leur poste de travail ou modifications à soumettre pour une meilleure prise en compte du secteur.

Si nous avons pu faire ce travail et pratiquer à des études sur place, c'est également grâce à l'aide technique de la CRAM et aux conseils de la médecine du travail dans un but préventif. A chaque CHSCT nous visitons les différents services et notons les points à voir par la suite. Nous essayons de progresser à moindre frais pour pouvoir aboutir sûrement et le plus rapidement possible. Chacun dans leur domaine et leurs compétences techniques, nous permettent d'avancer sur peut être ce qui peu paraître de petits points. Il nous est apparu indispensable de travailler en lien et d'utiliser les études déjà réalisées sur certains points précis.

D'autres points ont été améliorés tels que le matériel professionnel pour les bouchers et le stand charcuterie et crèmerie. Nous utilisons de nouveaux produits pour le nettoyage de secteur alimentaire. Cela ne s'est pas fait sans discussion tournant autour de l'aspect financier.

Nous avons mis à profit certaines observations de la clientèle sur ces points.

Le CHSCT pour nous est neuf et a été assez long à mettre en place. Il a pris le relais du CE pour tous ces points. Nous souhaitons continuer notre travail et garder notre crédibilité auprès de notre Direction. Toutes les solutions à nos problèmes ne sont pas passés forcément par un coût onéreux des travaux.

Un CHSCT qui n'a pas le temps de s'ennuyer !

Un grave accident survient un samedi à Euromarché d'Evry 91. Le boulanger a le bras pris dans une machine, il est en plus accusé. Un membre du CHSCT intervient sans être prévenu par la Direction. Avec la CFDT l'action est menée sur l'accident et ses causes.

Accidents du travail

Un accident, des causes et des solutions recherchées

Agenoux, le bras pris dans l'engrenage de la balancelle qui fabrique les pains, le boulanger est dégagé qu'au bout d'une heure trente. Les pompiers n'étaient pas équipés sur ce genre d'intervention. Des responsables techniques ne parviennent à le dégager qu'en inversant le mouvement de la machine. Une première analyse du CHSCT est faite, transmise dans une information au personnel. La machine ne possédait pas de carters de protection en place. Au cours d'une réunion d'information avec les boulangers, le schéma du fonctionnement de la machine est expliqué. Le Directeur considère qu'il s'agit d'une erreur grave du salarié pouvant entraîner un licenciement. Il précise de plus, que l'accident lui coûte 20 briques et que le boulanger sans sort pas trop mal ! son bras aurait pu être sectionné si cela s'était passé à 5 heures du matin, seul à la boulangerie. Le CHSCT informe l'Inspecteur du travail et fait témoigner le boulanger accidenté sur les causes réelles. La déclaration d'accident du travail faite par la Direction ne parle à aucun moment de l'absence de carter de protection au moment de l'accident. L'Inspecteur du travail dresse un procès-verbal en présence du CHSCT, son analyse est contradictoire de celle de la Direction. L'absence de carter fixe est mise en cause. Il demande de plus une réunion de la CRAMIF, du CHSCT et du constructeur de la machine. L'affichage des consignes est exigé, la Direction est contestée car elle n'a pas respecté les observations précédentes du CHSCT ni de l'Inspection du travail. A la demande du CHSCT, une protection est mise en place, ainsi qu'un arrêté d'urgence sur le côté de la machine. La machine devra être modifiée aux endroits dangereux. Les travaux devront être terminés dans un mois. La CFDT et le CHSCT compte bien à l'avenir faire respecter toutes les règles de sécurité et agir préventivement.

Leclerc, la CFDT fait baisser les accidents

Au Centre Leclerc de Concarneau, la multiplication d'accidents du travail (boucherie, charcuterie, réserve) a amené les élus CFDT au CHSCT à prioriser des actions de formation sur les risques professionnels. Stages spécialisés, information en direction des salariés sujet à accident, adaptation de matériels et d'outils... tous les moyens ont été utilisés. A présent, les accidents ont très fortement diminués et le taux d'accidents du travail de l'entreprise est très inférieur à la moyenne des supermarchés.

Machine à presser les cartons et pas les bras

La machine à presser les cartons existe dans la plupart des grands commerces, véritable broyeur, toutes ces machines n'offrent pas de garanties de sécurité. Au Leclerc de Montereau (77) la CFDT s'est battue pour sa sécurité. Elle a obtenu que la porte dès qu'elle est ouverte coupe le circuit électrique et qu'un support soit mis en place pour éviter de mettre le bras. Faites nous part de ce qui existe chez vous, type de matériel, règles de sécurité et d'hygiène existantes.

Efforts exercés sur rolls et transpalettes manuels chargés (mesurés au dynamomètre)

Appareils de manutention	Désignation charge	Poids (*) approximatif (kg)	Situation état du sol	Magasin	Force (en daN)
Roll	Cartons de bouteilles	300	Rampes en sortie de monte-charge	S ₁	40-50
			Surface de vente	S ₁	20
	Cartons de bonbons	210	Rampe à l'entrée du monte-charge	S ₁	40
			Réserves, sol plat	S ₁	5-10
	Yaourts	-	Rampe à l'entrée de la chambre froide	S ₁	20-35
			Rampe, réception	S ₂	20-30
			Réception, sol plat	S ₂	5-10
	Cageots d'artichauts	210	Rampe, entrée clients	S ₁	40
	Présentoir œufs	300	Surface de vente	H ₁	5
	Viande	450	Chambre froide, sol carrelé	H ₁	40
Transpalette	Liquides	600	Réserves, sol plat	S ₁	30
	Lessives	-	Réserves, sol plat	S ₂	25
	Lait	850	Réception, sol plat	H ₁	60
	Cageots de fruits	-	Chambre froide, sol carrelé	H ₁	15
	Camemberts	350	Extérieur, sol goudronné	H ₁	15
	Beurre	500	Rampes, réception (**)	H ₁	30
			Extérieur, sol goudronné	H ₁	30
			Pente, réception (**)	H ₁	65

(*) Y compris celui de l'engin de manutention et de la palette.

(**) A la réception, pour les charges lourdes, le transpalette manuel n'est pas utilisé.

UNE ENQUÊTE DE L'INRS

Les risques d'accidents dans les hypermarchés et supermarchés



L'INRS vient de sortir un document intéressant pour tous les CHSCT. Il énumère les facteurs de risque d'accident dans cette profession tels que : l'encombrement des réserves, l'éclatement des horaires et des contrats avec ses effets sur les conditions de travail, le rejet des moyens de protections surtout lorsqu'ils sont peu esthétiques.

Les attitudes du personnel sont analysées, ainsi que les mesures d'éclairage, le poids des marchandises, les efforts manuels exercés.

Un outil indispensable à commander à la Fédération ou à l'INRS, 30 rue Olivier-Noyer, 75680 Paris cedex 14.

Prévenir par la formation

La formation des membres du CHSCT est financée par les employeurs dans les entreprises de plus de 300 salariés. En 1985 seul un tiers d'entre eux ont reçu une formation. Les sessions fédérales sur les conditions de travail connaissent un vif succès. Elles permettent d'acquérir une véritable pratique syndicale efficace passe par la prévention et la formation des élus. C'est avant que de graves problèmes de santé ou d'accidents aient lieu qu'il faut agir

Qui assure la formation ?

Répartition des stagiaires par type d'organisme de formation en 1985 (statistiques ANACT) :

- Organismes publics (CNAM Universités) : 312 (4,17 %).
- Organismes paritaires (CRAM.INRS OPPBTP) : 301 (4,02 %).

- Chambres de commerce et d'industrie et ASFO (Association de formation) : 1108 (14,79 %).
- Sociétés et associations (dont celles rattachées à un syndicat) : 2316 (30,92 %).
- Syndicats de salariés : 3453 (46,10 %).
- Total : 7490

Dans les hypermarchés, supermarchés, entrepôts la formation des entreprises de moins de 300 salariés est prise en charge.

• Un accord vient d'être conclu dans cette profession améliorant le code du travail, la formation des élus au CHSCT pour les entreprises et établissements de moins de 300 salariés est rémunérée par les employeurs. C'est un point très important. En contre partie, les employeurs ont demandé qu'ils puissent eux aussi dispenser cette formation.

Nombre de stagiaires formés en 1985 par rapport à l'estimation du nombre de stagiaires à former

(statistique ANACT d'après l'analyse des 162 bilans)

	Entreprises de plus de 300 salariés	Entreprises de moins de 300 salariés
Estimation du nombre de stagiaires à former	entre 20.000 et 25.000	75.000
Nombre de stagiaires formées au 31.12.85	7.450	Pas d'éléments statistiques

EMPLOYES, GARDIENS D'IMMEUBLES

Des poubelles au logement, il y a de quoi faire !

Une des questions qui revient constamment dans les rencontres des employés d'immeubles est celle des poubelles et de l'engorgement des vide-ordures, notamment pendant les week-ends, puisque habituellement du samedi midi au lundi matin, il y a le repos des employés.

Vide-ordures engorgés, colonnes bouchées, aération bloquée, sacs éventrés... Comment faire ? Trois solutions – voire quatre – pas toujours satisfaisantes ont été envisagées : ou on modifie les installations en mettant des containers plus vastes... qui se révèlent ensuite impossibles à manier, ou les employés ou concierges sortent les poubelles y compris le samedi après-midi ou/et le dimanche, mais que devient leur repos hebdomadaire ? Ou il est fait appel à une entreprise extérieure de nettoyage... mais nous nous battons pour le maintien des concierges et employés d'immeubles et contre la « sous-traitance » ! Comme à la CPGE on réfléchit à la mise sur pied d'une équipe tournante qui assure ce service – à des conditions d'horaires et de salaire clairement définies – mais ceci n'est possible que si la copropriété est importante.

• Extrait des remarques dans un **groupe d'expression** de concierges de l'UAP : « repos le samedi matin après la distribution du courrier » « respect des heures de repos » (la convention collective prévoit la fermeture des loges 3 heures par jour). « information à faire auprès des locataires sur le système de télé alarme dans les ascenseurs ».

• Le logement de fonction

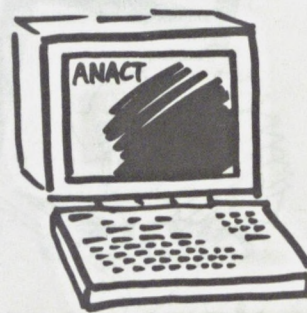
Les dispositions de la convention collective, **pour le remplacement pendant les vacances**, ne sont pas toujours correctement appliquées. Surtout dans les cas où la loge n'est pas bien séparée du logement, car

dans ce cas c'est l'ensemble de l'habitation qui est, de fait, à la disposition du remplaçant. C'est une contrainte difficilement acceptable, et on le comprend.

Dans plusieurs cas concierges et employés d'immeubles ont encore du mal à obtenir des bleus, des blouses ou des gants ou des chaussures de sécurité. Cependant la manipulation des poubelles et des divers produits

d'entretien en rend l'usage tout à fait indispensable.

Les employés d'immeubles gardiens concierges CFDT sont très attentifs aux conditions de travail. Leur réflexion est aussi guidée par la nature du service qu'ils rendent en lien avec la pérennité de leurs emplois. Ajustement toujours nécessaire entre un service de qualité... reconnu... et qui doit être payé à son juste prix.



36.14 + ANACT

TRANSPORTEURS DE FONDS

Salariés du risque, 4 m² d'espace

Le Smith and Wesson 38 spécial et le fourgon blindé constituent leurs outils.

Il s'efforcent de liquider le plus possible d'argent pour ne pas laisser des sommes faramineuses dans les coffres. Ce sont les convoyeurs de fonds. Ils effectuent leur mission par équipes de trois et passent leur vie de travail dans les 4 m² de la cabine (le reste du camion étant réservé à la chambre forte).

Tout se trouve à l'intérieur du blindé, moteur et essence compris. Le chauffeur ne doit pas quitter le véhicule pour assurer la sécurité.

« Les conditions de travail ? faut voir ce que c'est... quand ça t'arrive d'envoyer envie de pisser et que tes convoyeurs sont descendus chez le client, qu'est-ce qu'il te reste à faire.. ? »

Et la chaleur ! les vitres blindées et le moteur qui se trouve au centre de la

cabine, l'été ils se tapent du cinquante à soixante degrés !

« Un vrai four, tu sues là-dedans, c'est incroyable ».

Pas étonnant que ces salariés du risque aient cherché à améliorer leur condition de... détention en aménageant au mieux ces 4 m².

Ils ont obtenu les premiers climatiseurs, les blindés sont de mieux en mieux isolés pour atténuer les bruits de carrosserie et de mécanique. Le moteur est maintenant muni d'une protection pour éviter la diffusion trop importante de chaleur.

Il reste encore à faire mais c'est mieux, l'idée germe pourtant chez certains salariés, de pallier les conditions difficiles des transports de fonds par un temps de travail plus court...

INFORM'ACTION BRETAGNE

N° 13

EDITO

Une fois n'est pas coutume, votre INFORM'ACTION BRETAGNE débute par un Editorial...

Il est parfois bon de s'arrêter quelques instants sur notre route et de faire le point. Le travail quotidien, l'action, ne permettent pas toujours le recul nécessaire. Pour poursuivre, il est utile de constater où nous en sommes, de regarder le chemin parcouru.

Sur plusieurs aspects, les syndicats des Services Bretons ont avancé ces dernière années.

La structuration. Les équipes d'animation sont en place et fonctionnent, les conseils syndicaux se réunissent et débattent, des permanences sont tenues régulièrement...

Le développement. Si, comme l'ensemble de l'Organisation, nous ressentons les effets de la désyndicalisation, nous agissons vivement pour compenser les pertes par de nouvelles sections syndicales. La mise en place du P.A.C par tous les syndicats est aussi un moyen efficace pour fidéliser nos adhérent(e)s.

L'identité fédérale se consolide, jour après jour, à travers les rencontres régionales de syndicats, les coordinations professionnelles, les sessions de formation...

L'institution d'une journée débat-fête, au début de l'été, à l'intention des militant(e)s des services est révélatrice du ciment qui soude celles et ceux qui, à Brest, Vannes, Rennes, Quimper, Lorient, Morlaix, Vitré ou St Briec, agissent, souvent dans l'ombre, pour une CFDT Bretonne et Fédérale, encore plus forte, encore plus présente.

Trop souvent les structures étouffent les individus et leurs valeurs. Il faut parfois saluer le travail accompli, l'abrégation et la détermination de ces femmes et de ces hommes. Mais aussi dire l'amitié et la sympathie qui les unit, donnant au lien syndical une humanité sans laquelle "solidarité" et "émancipation" ne seraient que des mots creux et vides sans sens.

NEGOCIATIONS LOCALES DES HORAIRES D'OUVERTURESQUIMPER

- Le Syndicat poursuit inlassablement son action, négociant un nouvel accord à l'Intermarché de Plouhinec prévoyant l'emploi des salariés 1 dimanche matin sur 2, paiement à 25 % des heures travaillées et un repos compensateur de 5 h pour 3 h travaillées.
- D'autre part, une table ronde avec les employeurs du commerce de détail du secteur Concarneau-Trégunc-Fouesnant, s'est tenue en mars pour régulariser les ouvertures dominicales en juillet - août. Cette table ronde s'est conclue par un accord prévoyant la fermeture des supermarchés cet été, le dimanche. A suivre...

MORLAIX

- Contrairement à ce que nous annoncions dans le dernier numéro d'I.A Bretagne, les employeurs n'ont pas accepté de se réunir avec les organisations syndicales pour planifier les ouvertures 87. La CFDT va relancer le sous-préfet et le CIM pour obtenir que cette réunion se tienne tout de même.

COTES DU NORD

- Un accord a été signé par la CFDT, la CGT, FO, CFC et la Fédération Nationale des Commerces Textiles de détail prévoyant la fermeture de tous les commerces de textile les dimanches en 1987. Particularité de cet accord, il s'applique aux rayons textile des grandes surfaces...

MORBIHAN

- Depuis deux mois, les Syndicats des Services de Vannes et Lorient multiplient rencontres avec DDTE, Préfet... Enfin, une table ronde se tient le 4 février à Vannes. Il ressort de cette réunion un programme de négociations par sous-branches (habillement, chaussures...). La CFDT, constatant l'impossibilité de débattre dans de tels cadres, en appelle au D.D.T.E.

. CALENDRIER

- Coordination Rallye S.A. 7 mai MORLAIX
- Coordination Muribane 10 juin BREST
- Coordination Hyper-Super - Entrepôts 16 juin BREST
- Journée débat Régionale et Fédérale... suivie d'une fête samedi 4 juillet à BREST
- Coordination Régionale des syndicats 22 septembre LORIENT

. A NOTER

A compter de ce mois, l'adresse à laquelle doivent être adressés vos articles pour Inform'action Bretagne est :

CFDT SERVICES BRETAGNE - 3, rue Maréchal Foch,
29110 CONCARNEAU

. CARNET ROSE

Le syndicat de Quimper a la joie d'annoncer la naissance de son bulletin aux adhérent(e)s. Le petit dernier a pour nom : "SERVICE COMPRIS"

. REGION
SERVICES

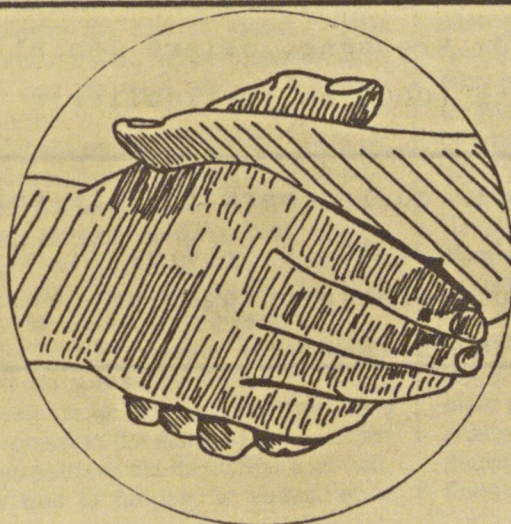
Lors de la Coordination Régionale des Syndicats du 10 mars à Concarneau, des décisions ont été prises :

- la cotisation 87 des syndicats à la Région Services est de 1 F par timbre,
- une action développement en direction du Tourisme Social est prévue pour cet été, en liaison avec les UL côtières et la Fédération.

. HOTELLERIE
RESTAURATION

ILLE et VILAINE

Dans le cadre de la Fête CFDT du Pays de Rennes, le 17 mai au Parc des Loisirs Longchamp, des débats sur la question de l'hôtellerie-restauration se tiendront avec la participation de Rémy JOUAN de la Fédération, de militant(e)s du secteur HCRT de Bretagne, du FAFIH... A noter que les débats seront retransmis sur Radio Rennes.



RALLYE SUPER (Comité d'Entreprise)

La CFDT gagne 2 sièges à la CGT et, avec 153 voix, détient 3 postes titulaires et 3 postes suppléants.

CCI BREST (DP)

Inscrits : 122 ; votants : 99
CFDT : 91 soit 4 + 4 sièges en DP

CASCADE FOUESNANT (DP)

Elues sans étiquette en 1986, les candidates CFDT sont réélues par 14 voix pour 21 inscrits.

. ELECTIONSCARREFOUR RENNES (DP)

Inscrits : 160 ; FO : 94 ; CFDT : 78 soit 2 + 2

RALLYE BREST (DP)

Progression des suffrages de 10,98 % par rapport à 86.
4 + 4 postes à la CFDT.

RALLYE ST BRIEUC (DP)

CFDT : 3 + 3 ; FO : 1 + 1

LECLERC VITRE (DP)

La CFDT a perdu ses deux sièges au profit de FO. FO a bénéficié d'un soutien total de la Direction.

CHAMBRE DE METIERS (Commission Paritaire Régionale)

Cadres enseignants : CFDT 1+1

Maitrise : CFDT : 1 + 1

Exécution : CFDT : 1 + 1

En conservant l'ensemble des sièges à pourvoir, la CFDT recueille les fruits de son activité dans les Chambres de Métiers de Bretagne, malgré les attaques incessantes des dirigeants (CDCA en particulier)

. SMIC

A compter du 1er mars 1987 le smic est porté à 27,57 soit 4659,33 pour 169 h (+ 2,4 %). Le minimum garanti, servant à calculer les avantages en nature (smic hôtelier) est fixé au 1.3.87 à 14,38 F.

ASSURANCES

Travail sur écrans Accord au GAN

CFDT, CFTC, CGC, FO, signaient avec la direction du GAN, le premier accord cadre concernant le travail sur écran dans l'assurance.

Conclu au niveau de l'entreprise, c'est à chaque établissement de mettre en œuvre son application avec le concours des CHSCT et des groupes d'expression.

Les recommandations de l'accord portent sur :

– l'aménagement des locaux et l'implantation des postes pour lesquels par ex, on note que le niveau d'éclairage autorisera sans inconvénients, la lecture de l'écran et des documents imprimés.

– le matériel et le mobilier qui doivent permettre un confort adapté à chacun en équipant les postes de sièges ergonomiques, en isolant les imprimantes.

– l'organisation du travail doit tendre à un élargissement et un enrichissement des tâches et pour cela, alterner l'utilisation de l'écran et les travaux de type classique.

– la surveillance médicale prévoit un suivi spécial des personnes travaillant sur écran, avec visites ophtalmologiques deux fois par an et reclassement des personnes inaptes au travail sur écran.

ENQUETE



**CONDITIONS ORGANISATION
DE DU
TRAVAIL**

EMPLOYEES DE MAISON

Pas question de faire la sieste

Pas de CHSCT, ni de DP ou de CE chez les employées de maison, c'est une autre réalité.

Difficile d'agir sur les conditions de travail, pourtant les problèmes ne manquent pas.

Passer d'un employeur à un autre, répondre aux exigences différentes de chacun, seule dans des grands appartements, il faut se débrouiller. Côté hygiène il faut faire attention aux produits toxiques pour nettoyer les fours, avec la fumée et la chaleur dégagées par les cuisines mal aérées. Le bruit

lorsque le lave-vaisselle, la machine à laver et le robot-marie marchent en même temps.

Les enfants demandent une attention, les chiens ne sont pas toujours très dociles, attention à ceux qui mordent. Le travail est défini dans une liste que remet la patronne à l'employée de maison. Sur certaines listes au lieu de nous faire confiance on a droit à un véritable catalogue, où est rappelé x fois de ne pas oublier par exemple de faire le lit de Monsieur (le mari). La journée bien remplie est garantie.

LA REDOUTE

Des conditions redoutables dans la V.P.C

12 000 salariés sur Roubaix-Tourcoing travaillent dans la vente par correspondance. La Blanche Porte, Damart, les 3 Suisses, Vert Baudet, Williems, Daxon. Intersélection... L'équipe CFDT de la Redoute nous parle de leurs conditions de travail. Une priorité puisque la CFDT vient de lancer un dépliant – enquête à tout le personnel.

Ramasser des articles dans les stocks... ce sont des kilomètres par jour.

– Emballer les commandes, c'est devenir comme des machines, tellement ça va vite, Charlot avait déjà croqué ce phénomène par l'image.

– Mettre en sac et router... c'est comme dans les fameuses salles de tri PTT pas de répit derrière les tapis roulants.

– Réceptionner le courrier, entre les commandes sur terminal... c'est passer sa vie avec un ordinateur encore moins humain qu'un animal.

– Etre au téléphone toute la journée, s'occuper des réclamations c'est vivre dans la tension et l'agression.

Parler de l'organisation et des conditions de son travail en VPC... il y a moyen de le faire dans les réunions d'expression (loi Auroux). Mais le discours patronal est de distiller à jet continu que la fatigue, le stress, et la

maladie des nerfs viennent surtout d'un contexte urbain et du rythme de vie des travailleuses en dehors de l'entreprise, avec la prise en compte des travaux ménagers et de l'éducation des enfants.

Le syndicat CFDT de la VPC a voulu aller plus loin et entreprendre une recherche avec les salariés elles-mêmes.

En mars 1987, après un tract de lancement, les délégués ont mis dans le coup des militants qui ont été eux-mêmes portés à l'enquête à remplir dans les ateliers de travail.

Partout les travailleurs ont joué le jeu et souvent les questionnaires sont rentrés très rapidement.

Les militants CHSCT dans les différentes entreprises de la VPC comptent bien prendre ensuite le relais pour analyser les résultats et peser dans les décisions visant à améliorer les conditions de travail. Affaire à suivre.

AGENCES DE VOYAGE

horaires, polyvalence

Les salariés des agences de voyage, pour être embauchés doivent prouver leurs compétences dans plusieurs domaines.

Tout d'abord pour la majorité d'entre eux, l'exigence d'un niveau scolaire BTS (2 années après le BAC).

– Avoir des connaissances comparables aux agents de compagnie aérienne, SNCF, maritime, sans oublier les locations de voitures et les ventes de voyages organisés sur brochure.

De quoi en perdre la tête !

Bien sûr devant le client, il faut être capable de proposer la solution la plus avantageuse, et ceci rapidement, car l'efficacité et la rapidité sont deux qualités exigées pour travailler dans cette branche professionnelle. Servir plusieurs clients en même temps, répondre au téléphone.

Le tout sans faire d'erreur, sous peine de recevoir à l'agence une lettre de réclamation du client (tant sur la qualité du produit vendu, que sur la fiabilité de l'information qu'il aura donné). Ces multi-fonctions font du salarié des agences de voyage, un polyvalent. Mais il est difficile d'être compétente sur tous les postes et le salarié devra faire le bon choix pour affiner sa compétence.

Au niveau du temps de travail, ce sont des horaires flexibles. Plutôt plus



d'heures, que moins, mais trop souvent non comptabilisées. Surtout en pleine saison.

Pas d'heures supplémentaires, mais parfois une petite prime pour calmer les revendications.

Une solution envisagée par la CFDT, un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui permettent aux salariés de vivre leur travail différemment.

Cette proposition, la CFDT l'a faite en commission paritaire du syndicat national des agences de voyage (SNAV).

Les salariés sont demandeurs d'autant qu'ils savent que question salaire ils n'ont pas à espérer grand chose.

Beaucoup d'entre eux étant rémunéré à un coefficient très proche du SMIC. L'arrivée des nouvelles technologies bouleverse ce métier.

Aujourd'hui, il est possible de réserver par Minitel.

Cette branche professionnelle devra dans un très proche avenir, mettre en place des plans de formation professionnelle pour requalifier le personnel sur des nouveaux postes de travail. Là encore, la CFDT fait des propositions.

NETTOYAGE

Des tâches très diverses

Les conditions de travail des salariés du nettoyage sont souvent ignorés par les usagers que nous sommes.

Combien d'entre nous sont conscients des horaires de travail de ces salariés ? Travaillant sur plusieurs chantiers, il faut démarrer de très bonne heure le matin pour terminer tard le soir. Eh oui ! Le nettoyage se fait mieux lorsque les bureaux sont fermés, idem pour les magasins, les halls de gare, etc...

En plus de ces horaires « flexibles » le problème de transport n'est pas à

négliger : métro, bus, sur Paris et région Parisienne, c'est souvent la mobylette en province, sous tous les temps été comme hiver.

– La diversité des tâches dans le nettoyage multiplie les difficultés d'appréhender correctement les conditions de travail.

– Respirer du shampoing moquette à longueur de journée, ou autre produit d'entretien, entretenir des sanitaires trop souvent laissés par la clientèle dans un état décevant.

Passer son temps de travail à genoux, pour frotter des escaliers des marches, ou laver les vitrines des magasins, tantôt à l'intérieur des locaux, tantôt à l'extérieur passant ainsi (surtout en hiver) d'une pièce surchauffée à une température extérieure très basse.

La liste est longue mais le plus important pour les salariés du nettoyage

n'est-il pas d'être reconnu, respectés ?

En confiant son service de nettoyage à une société de sous-traitance, le client se « lave les mains » des conditions de travail de ces salariés qui ne sont plus les siens.

En 10 ans, la charge de travail des salariés du nettoyage a doublé. Comment voulez-vous avec ce surcroît de travail, réussir à améliorer les conditions de travail des nettoyeuses, nettoyeurs ? Sans compter la mobilité géographique, les passations de marché ? La CFDT dénonce une telle pratique de gestion du personnel. Si la profession du nettoyage veut être reconnue comme « professionnelle », cela commence par l'amélioration des conditions de travail de ces salariés, ce qui amènera obligatoirement un service rendu de meilleure qualité.

RESTAURATION

eczéma, inflammation, viande fraîche.

Hgiène : ce mot n'est pas inconnu des salariés de la restauration. La réglementation est très stricte dans ce secteur professionnel. Les services vétérinaires inspectent régulièrement les locaux, les denrées alimentaires, le matériel utilisé, afin d'éviter pour la clientèle des intoxications alimentaires. **Mais le personnel dans tout ça ?**

Il connaît aussi, les brûlures, les coupures, les plaies, les problèmes de rhumatologies dues au froid et à l'humidité, aux courants d'air, aux port de charges trop lourdes, aux postures de travail inconfortables. Mais encore les maladies dues à leur profession, telles que affections respiratoires provoquées par la farine, eczéma dû à des allergies de certains ingrédients qu'il faut pourtant manipuler, inflammation des ongles à cause du sucre, verrues dues à la viande fraîche.

Les conditions de travail des salariés de la restauration ont connu une nette amélioration ces dernières années vue l'amélioration des matériaux tels que fourneaux, trancheur à viande, chambre de congélation etc...

Les horaires de travail ont par contre peu évolué. Il est fréquent de voir le personnel de la restauration travailler 60 à 70 heures par semaine, 1 jour de repos (en semaine), ils travaillent quand les autres sont en vacances, c'est bien connu !

Pour beaucoup d'entre eux la pratique des heures d'équivalence ! C'est aujourd'hui une anomalie. La réduction du personnel a entraîné un surcroît de travail ce qui fait que le personnel n'est plus à « attendre » le client. Différentes sont les conditions de travail dans la restauration publique et la restauration rapide. Le personnel est à temps partiel, polyvalent, sans aucune qualification reconnue, sans autonomie dans le travail. Les rapports avec les « petits chefs » sont trop souvent tendus. Dans ces restaurants les horaires flexibles de travail sont au détriment de la vie familiale. Horaires changeant d'un jour à l'autre au bon vouloir de la direction. Le personnel féminin (en majorité) doit gérer avec beaucoup de difficultés la garde des enfants. Lorsque l'on termine son travail à 24 h ou plus tard, il faut trouver la nourriture « flexible » sur les horaires et plus coûteuse.

Les couvertures conventionnelles actuelles sont presque inexistantes ou peu appropriées à la réalité.

L'arrivée de nouvelles technologies

La CFDT négocie actuellement dans la restauration rapide. Nous espérons cette année obtenir l'extension de l'accord hôtellerie de mai 1983 et ensuite nous demanderons à renégocier la CCN de la restauration publique. Dans la restauration collective, l'arrivée

des nouvelles technologies entraîne la suppression de certains postes de travail.

Licenciement, déqualification, embauche à temps partiel, mise en place de la polyvalence et dans le secteur scolaire, des contrats à durée déterminée de 9 mois.

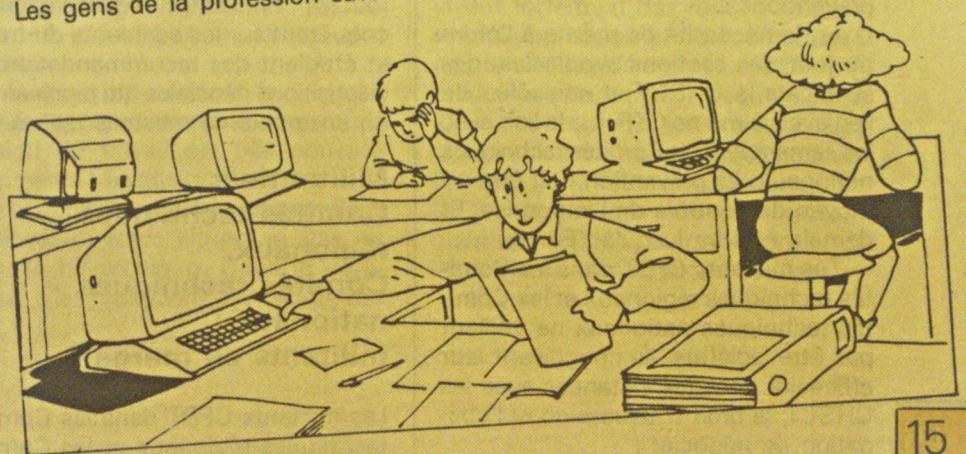
Là aussi, nous devons renégocier la convention collective nationale. Revoir les classifications, prévoir un aménagement du temps de travail allant vers une annualisation des salaires permettant aux salariés d'être garantis de leur emploi 12 mois sur 12.

PROFESSIONS JUDICIAIRES

Le besoin d'être respectés plus fort que tout

A Saint-Nazaire, dans un cabinet d'avocat, quatre employées sur cinq ont refusé d'être traitées comme des bêtes par leur employeur. Entendre toute la journée des rebuffades, se faire traiter d'incapables, recevoir les dossiers sur la tête, être mises à l'écart dans un réduit... Quel épanouissement dans son travail ! Leur dignité l'a emporté, elles ont toutes quatre démissionné le même jour. Les gens de la profession savent ce

que cela veut dire au niveau d'un cabinet d'avocat. Il est dommage que ces employées ne soient pas venues consulter le syndicat il leur aurait proposé d'autres formes d'action... (grève, publicité autour de cabinet, etc...). Elles ont porté leur dossier devant les prud'hommes. Le comportement de leur patron étant de ce fait, assimilé à un licenciement. Dur, dur d'agir sur les conditions de travail dans les très petites entreprises.



LE COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL ET RÉGIONAL

Un super CHSCT

CTN, CTR, CRAM, CNAM... Que de sigles ! Sécurité sociale, à travers la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Comités Techniques Nationaux et Régionaux interviennent sur les conditions de travail. Un peu des supers CHSCT, des militants CFDT interviennent dans ces instances, des orientations sont prises sur les conditions de travail. Nous avons rencontré Georges Fougeroux l'un des responsables fédéraux qui siège dans ces instances.

Le rôle d'assistance, de la Caisse nationale d'Assurances Maladie (CNAM) ou des Caisses régionales d'Assurances Maladie (CRAM) situe les Comités techniques nationaux (CTN) et les Comités techniques régionaux (CTR) au cœur de la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Par l'étude des statistiques régionales et nationales des accidents du travail et maladies professionnelles, ils ont une vue d'ensemble de la réalité des risques et de leurs répartitions. C'est un moyen de définir les priorités d'intervention.

A travers la fixation des taux de cotisation par branches ou par entreprises les Comités techniques nationaux et les Comités techniques régionaux disposent d'un levier d'incitation d'un instrument important de la politique de prévention. Les Comités techniques régionaux ont et vont avoir un rôle important sur les propositions d'augmentations des cotisations ou de ristournes destinées à pénaliser ou gratifier les entreprises selon qu'elles mènent ou ne mènent pas d'efforts de préventions...

D'où, la nécessité de mettre à l'ordre du jour des sections syndicales, des syndicats le CHSCT et son rôle... le lien avec le même CTR ?... le lien avec les camarades des Comités techniques nationaux. La prévention doit être un moyen de contrôle de l'entreprise. Et demain cela ira jusqu'à l'Europe !...

— Les militants CFDT dans les Comités techniques régionaux et les Comités techniques nationaux ne veulent pas être isolé(e)s, ils conçoivent leur efficacité dans les instances avec les CHSCT, le droit d'expression et l'obligation de négocier :

- le droit d'expression pour bâtir une stratégie syndicale d'entreprise à partir de l'expression des salarié(e)s.

- L'obligation de négocier : pour obtenir les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

— Foncer dans les Comités techniques régionaux et nationaux restera limité si nous n'accroissons pas notre pression dans les entreprises avec les CHSCT, le droit d'expression et l'obligation de négocier.

Dans le Comité technique nationale n° 11 — et certains Comités techniques régionaux dont celui de Caisse du Nord-Est (Nancy), demandes de la CFDT pour aller vers une recommandation sur :

- la livraison de nuit (SAS)
- la circulation des véhicules hypersupers (salariés),
- protection des salarié(e)s (vols) (attaques),
- problème du froid (travail sous vide) (boucher) (lien avec service vétérinaire et sécurité sociale),
- le poste de caissière demain !...

Comités techniques nationaux et surtout les Comités techniques régionaux enquêtent sur les accidents du travail et étudient des recommandations et dispositions générales qui représentent un ensemble de mesures réelles.

**Militant(e)s
Comités techniques
régionaux,
Comités techniques
nationaux :
militants en marge ?**

Les militants CFDT dans les Comités techniques régionaux et les Comités

Les responsables fédéraux dans les CTN

N'hésitez pas à les contacter selon votre région ou votre profession :

Georges Fougeroux

Syndicat de Troyes

Nicole Sigaud

Syndicat de Bayonne

Yvon Desdoigts

Syndicat de Rennes

Lucien Engler

Syndicat des Yvelines

Gérard Raizer

Syndicat de Paris

La fédération est représentée dans le CTN Alimentation, le CTN Commerce, le CTN Interprofessionnel ainsi que dans des CTR (régionaux).

techniques nationaux ne sont pas les plus connus... Ils sont même souvent méconnus. Ils font partie pourtant des **20.000 militants « spécialisés »** qui agissent dans les institutions- en entreprise et hors entreprise et sans qui, la CFDT ne tiendrait le coup.

Technique de leur travail ?... Tout dépend de la façon dont on regarde les choses. Les problèmes d'emploi et de restructuration, management participatif... sont les problèmes dominants de l'heure. Les emplois de 1 à 10 ans d'ici ne seront pas des emplois stables si ce ne sont pas des emplois de qualité. Or, si nous vivons en 1987 avec un discours politique et scientifique exaltant, la révolution technologique et l'ambition de modernisation, nous vivons aussi avec un système industriel qui a produit en 1982. **930.000 accidents du travail, qui donnent 15 ans de moins d'espérance de vie** aux manœuvres, qu'aux cadres supérieurs et qui produit sur 10 ans, un million d'incapacités.

Voilà des interrogations qui seront étudiées pour nos secteurs des Services... Etre militant(e)s dans un Comité technique régional ou dans un Comité technique national, ce n'est pas faire du supplément dans la politique d'action de la CFDT, c'est être au cœur de cette politique et cela veut dire aussi : **Syndicalisation !...**

Des recommandations à utiliser

Les CTN, la CNAM publie des recommandations à faire respecter dans les entreprises.

Ainsi pour nos professions plusieurs recommandations nous intéressent telles que : l'éclairage, la station debout, le poste de caissière, les livraisons, la chaleur, le froid... Nous reprenons celles concernant le bruit dans les magasins et le travail sur écran.

Le bruit dans les magasins

1. L'intérieur des magasins devrait être équipé de tous dispositifs adéquats réduisant au maximum le niveau sonore des bruits ambiants. Ces dispositifs visent aussi bien les sources de bruit que les conditions de propagation de ceux-ci.
2. Les haut-parleurs dont sont équipés certains magasins (annonces publicitaires, musique d'ambiance) devraient être suffisamment nombreux et, en outre, répartis dans l'espace de telle manière qu'aucun membre du personnel ne se trouve placé (poste de travail) trop près de l'appareil émetteur le plus voisin.
3. L'intervalle de temps durant lequel des annonces publicitaires sont diffusées par haut-parleur devrait être précédé et suivi d'une période de silence de même durée.
4. La musique d'ambiance diffusée par haut-parleur ne devrait jamais comporter de contrastes sonores trop importants et être d'une puissance d'émission compatible avec le confort du personnel. Des périodes de silence devraient être prévues en nombre et de durée suffisants.
5. De mesures appropriées devraient être prises pour les démonstrations d'appareils ainsi que pour les divers travaux particulièrement sonores effectués sur place afin d'assurer la moindre gêne possible au personnel.
6. En ce qui concerne les marchandises dont la manutention est particulièrement bruyante, des mesures appropriées devraient être prises en vue d'éviter au maximum la production des bruits.

Commentaires

Sur la 2^e recommandation : la sonorisation de tout magasin doit être étudiée en fonction de ses caractéristiques acoustiques et de la nature des bruits émis afin d'obtenir une bonne intelligibilité avec le minimum de puissance.

Sur la 5^e recommandation : dans toute la mesure du possible, des cabines insonorisées devraient être mises en œuvre.

Nouvelles technologiques des exigences européennes

La CES (Communauté européenne des syndicats) et l'UNICE (Patronat européen) se sont mis d'accord sur des avis concernant l'information et la consultation lors de l'introduction de nouvelles technologies dans une entreprise.

Il est souligné l'importance de motiver et de consulter le personnel, de favoriser le progrès économique et social (emploi, ergonomie, amélioration des conditions de travail). Les conséquences de l'introduction de nouvelles technologies doivent être connues et négociées.

Un texte qui n'a pas valeur de loi, mais qui est tout de même une première au plan contractuel et Européen. Nous comptons bien nous en servir dans les futures négociations de branches sur l'introduction des nouvelles technologies.

Les conditions de travail des femmes

Dans les services c'est aussi une réalité. C'est le rôle d'un CHSCT !... pour aller vers le Comité technique régional vers le Comité technique national.... Là où hommes et femmes travaillent dans les mêmes lieux, il existe une répartition du travail et des qualifications en fonction du sexe. Les conditions de travail des femmes ne sont pas les mêmes que celles des hommes.

Les femmes constituent la majorité dans les secteurs professionnels où la division du travail est très poussée (commerce : habillement, caisse,). Elles occupent la majorité des emplois, employés-ouvriers situés au bas de l'échelle hiérarchique. Dans le commerce, elles pratiquent en majorité des

tâches d'exécution... Les travailleuses sont donc particulièrement soumises à tout un ensemble de conditions de travail pénibles : cadences, rendement, travaux répétitifs, charges. D'où la nécessité de prise en compte de la SSE. L'entreprise n'est pas un lieu neutre, c'est même un lieu où les femmes vivent fortement des formes sexualisées d'oppression et de domination : rapport avec la hiérarchie, contrôle, brimades plaisanteries, discrimination selon les conditions de travail. Les charges de travail trop lourdes pour les femmes sont l'occasion par exemple de rechercher des nouvelles techniques, qui allègent le travail tant pour les femmes que pour les hommes.

La médecine du travail

Après 40 ans de pratique, connaissons-nous bien cette institution ? Composée de 6000 médecins et de 12.000 infirmiers et infirmières, la médecine du travail est souvent critiquée tantôt par les employeurs tantôt par les salariés. Aujourd'hui, la médecine du travail ne se contente pas de dépister telle ou telle maladie comme la tuberculose par exemple, mais de plus en plus, s'intéresse à l'amélioration des conditions de travail.

Présent aux réunions de CHSCT (si on le demande) c'est un partenaire avec qui les délégués CHSCT doivent compter.

La médecine du travail représente une véritable interface entre l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) et l'entreprise. Elle couvre l'ensemble des salariés. Elle est con-

cernée par tous les problèmes qui touchent aux conditions d'études et de recherches en lien avec l'INRS.

Un tiers du temps de travail du médecin doit être « sur le terrain ». Visiter les entreprises, travailler avec les CHSCT, intervenir pour que les conditions de travail ne soient plus porteuses de risques d'accidents graves ou de maladies professionnelles.

Alors n'hésitons pas à nous saisir de cet « outil » qu'est la médecine du travail. Si le médecin du travail ne vient pas à l'entreprise, sachons provoquer une réunion de travail ; le médecin du travail n'attend que cela.

Avoir des partenaires efficaces, formés en CHSCT, des partenaires qui veulent aller plus loin que faire un simple constat. Des militants comme on les voit à la CFDT.

Hamburger ? cholestérol, danger...

Les cardiologues déclarent la guerre au hamburger, aux Etats-Unis comme au Canada les spécialistes s'inquiètent du lien entre la consommation de graisses le cancer du sein et la mortalité cardiovasculaire.

20 % du cholestérol aux Etats-Unis provient de la consommation de hamburger. C'est toute la cuisine des fast-food qui est en cause.

La CFDT a demandé au comité technique national alimentation et régional de Lorraine d'engager une étude sur les conséquences de ce type de cuisine ainsi que sur les fonds à micro-ondes.

Handicapés, une nouvelle loi

- Qui savait que la loi obligeait l'entreprise à employer 10 % d'handicapés (7 % de militaires et 3 % de civils) ?
- En fait, ces dispositions peu connues et peu respectées impliquaient une révision.
- Il y a en France 1.400.000 handicapés en âge de travailler ! 400.000 sont inaptes au travail, et 400.000 (soit plus d'1/3) sont au chômage. Les nouvelles dispositions seront certainement plus efficaces, l'entreprise devra employer 6 % d'handicapés ou verser pour les emplois non pourvus une contribution à un fonds destiné à leur insertion professionnelle. Dans le cas de non versement, la négociation d'entreprise ou de branche est prévue pour rechercher l'adaptation des postes de travail aux handicapés et leur formation. Les représentants du personnel devront davantage être associés dans la nouvelle loi. Une occasion d'agir sur des conditions de travail accessibles à tous !

La qualité des produits et des conditions de travail

La question de la qualité des produits frais préoccupe de nombreuses sections du commerce alimentaire.

Sans compter l'effet néfaste sur la clientèle de la vente de produits (viandes, charcuteries, pâtisseries, en particulier) de mauvaise qualité ou manquant de fraîcheur, il faut constater que les ouvriers professionnels chargés de transformer ou fabriquer ces produits connaissent des conditions de travail difficiles.

Les directions ou responsables de rayons ont malheureusement trop tendance à acheter le moins cher (et souvent le moins bon), obligeant les ouvriers à consacrer le plus clair de leur temps à « bricoler » leur production afin de la rendre présentable aux clients. Ce type de problème doit être traité au plan de l'entreprise (CHSCT, cercles de qualité, groupe d'expres-

sion) mais aussi, sur le plan de la profession (liaison avec ASSECO-CFDT, sections CFDT des entreprises agro-alimentaires...).

La qualité des produits, le service à la clientèle, les conditions de travail y gagneront !

Les conditions de travail donnent un autre syndicalisme

Une pratique d'information qui depuis des années s'axe aussi bien en direction de l'école, de la retraite en passant par tous les secteurs social. Notre ambition développe l'action sur les conditions de travail et fait un moyen de syndicalisation.

Pratiques novatrices !... Au niveau de la section d'entreprise de Troyes, et avec l'aide de la CRAM de Nord/Est nous avons désigné un camarade pour une formation de secouriste-sauveteur et ensuite formateur !... Le copain ainsi breveté va faire profiter de son savoir-faire les salarié(e)s de divers magasins en organisant des stages... Pendant qu'il y est, tout en développant les conditions d'une poli-

tique de santé, il peut glisser quelques renseignements sur la CFDT et ne refuse pas de vendre quelques timbres... aux nouveaux adhérents. Cela fait également baisser le taux d'accidents du travail !... et la direction s'y retrouve au niveau cotisation Sécurité sociale. A elle de demander à la CRAM vers le CTR une ristourne !... Pourquoi pas !

L'expérience s'étant révélée « payante », on va renouveler l'opération à Château Thierry cette année avec un stage en « gestes et postures » !... Cela avec l'aide des affiches INRS que l'on change régulièrement. Par la même occasion, on change nos panneaux syndicaux... On discute avec les salarié(e)s de leurs conditions de travail. On en parle en réunion préparatoire du CHSCT avec le médecin du travail... On suggère les questions que l'on va mettre en débat avec la direction. On rend compte aux salarié(e)s et on y va !... Nous sommes convaincus que cela donne une image autre du syndicalisme !... Et dans les Coop de Champagne notre chiffre adhérents grimpe comme le taux d'accidents du travail diminue... D'une pierre deux coups !

Missions du CHSCT

Le CHSCT :	
1	discute des idées et des suggestions émises par les groupes d'expression
2	peut confier à l'un de ses membres une mission d'inspection
3	donne son avis avant une modification des cadences de travail
4	doit être associé à l'étude des problèmes concernant l'aménagement du temps de travail
5	a, parmi ses attributions, celle de veiller à la sécurité des travailleurs temporaires.
6	doit être informé des suites données aux vœux des groupes d'expression.
7	doit procéder à l'analyse des risques auxquels sont soumises les femmes enceintes.
8	peut être conduit à débattre de problèmes touchant à l'organisation du travail et aux modes de production.
9	doit être informé par la Direction des observations faites par les agents du service Prévention de la CRAM.
10	peut être saisi d'un problème de sécurité par un Délégué du personnel.
11	donne un avis préalable pour les ristournes, sur cotisations AT / MP, que la CRAM peut accorder.
12	peut faire appel à un expert diplômé ou non.
13	donne son avis avant une décision de modifier l'outillage.
14	a, parmi ses attributions, celle de veiller à la sécurité des travailleurs intérimaires.
15	peut être associé à ce qui touche l'enrichissement des tâches.
16	procède à une enquête en cas de maladie professionnelle.
17	a pour tâche de contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois.
18	veille à ce que les lois et règlements concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail soient bien observés dans l'entreprise.
19	doit contribuer à la protection de la santé des salariés.
20	participe à la préparation des actions de formation pour les nouveaux embauchés.
21	est associé à la recherche des solutions concernant l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes.
22	doit donner son avis sur le règlement intérieur de l'entreprise.
Dans le domaine des conditions de travail, le CHSCT est associé à la recherche de solutions concernant des problèmes liés à :	
23	• la tension nerveuse
24	• l'amplitude de la variation du salaire au rendement
25	• la vitesse des chaînes
26	• le remplacement des absents
27	• le rythme de fonctionnement des machines
Dans ce domaine, le CHSCT est concerné par :	
28	• l'élévation du niveau de qualification du travail
29	• l'accroissement des capacités d'initiative des salariés

ACTUELLES
6-7 MARS

Une réussite !



Le rassemblement CFDT Actuelles des 6 et 7 mars a été une réussite pour la confédération 2000 femmes, mais aussi pour la fédération. Nous avons fixé l'objectif de 130 femmes, c'est 150 femmes de la fédération qui étaient présentes ! Du petit déjeuner fédéral aux débats deux journées bien remplies. Inform'action donne la parole à 7 militantes.

Aline et Sylvie

Dans le tourisme commercial

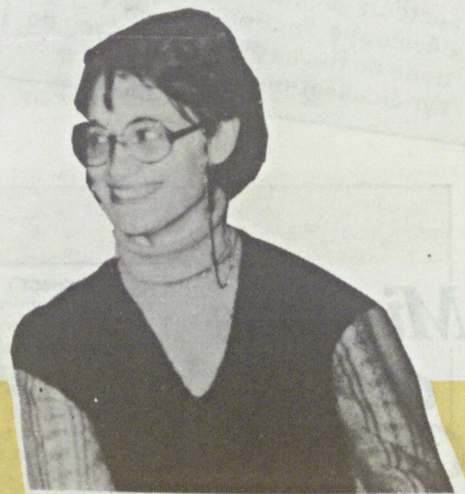
Aline travaille aux wagons lits, elle est vendeuse en agence de billets d'avion et de trains, c'est en 1972 qu'elle adhère à la CFDT. Sylvie est aussi dans le voyage chez « France Tourisme », elle est secrétaire, son entreprise fait visiter les touristes étrangers en car dans Paris. Son adhésion à la CFDT est plus récente : 1981. L'une s'occupe des français, l'autre des étrangers.

« Quelques années auparavant, au sein du syndicat des hôtels - café - restaurants - tourisme de la région Parisienne, nous avons tenté de mettre en une commission femmes au syndicat.

Ça n'a pas marché car il fallait dégager du temps en dehors de l'activité syndicale », indique Aline.

« Les réunions du bureau syndical n'avaient lieu que le soir, nous avons contraint le syndicat à faire les réunions à un autre moment et en plus nous avons obtenu que les réunions se terminent à l'heure, ce qui a été bénéfique pour tout le monde.

La vie des sections c'est plus facile, il y a autant de femmes que d'hommes. Les femmes sont plus sensibles à l'aménagement et à la durée du travail, c'est elles qui combattent le plus les



heures supplémentaires et qui souhaitent ne pas travailler tous les dimanches. Pour le retour de congés maternité, le congé parental, les mutations c'est la même chose.

Sylvie avec sa section essaie d'ouvrir les postes d'accueil aux hommes. « Les postes de travail doivent être mixtes pour que les femmes accèdent à tous les métiers et pour que les postes traditionnellement féminins soient mieux reconnus.

Le rapport sur l'égalité professionnelle

ne fait pas apparaître de discriminations alors qu'elles existent.

70 % des femmes dans leur profession, ce rassemblement est pour elles très positif. « Les stands, la rencontre, les expériences européennes sur l'égalité hommes femmes vont nous servir ». Un regret : « une rencontre comme celle-ci devrait être mieux préparée dans les syndicats, beaucoup de militantes ont refusé de venir s'arrêtant à la distinction patrons-salariés, sans prendre en compte celle entre hommes et femmes ».

Christiane

Dans la vente par catalogue



Christiane est responsable d'un pool téléphonique de 5 personnes chez Quelle près d'Orléans.

Elle a été secrétaire de l'Union locale toujours membre du bureau, qui compte 3 femmes sur 15. Seule à avoir à l'époque des enfants en bas âge, les réunions tous les 15 jours de 18 h à 1 h du matin, c'était pas évident.

« Je me suis battue des années pour changer les horaires, à force de harcèlement avec d'autres militantes, on réussit à entraîner des militantes qui avaient des enfants. Du coup les réunions n'ont lieu que de 17 h à 20 h ». Le pool téléphonique où elle travaille n'emploie que des femmes, les hommes candidats ne sont pas acceptés. « On travaille en équipe de 8 h à 20 h, il y a 8 équipes de 36 h et 2 équipes à temps partiel, les horaires étaient toujours tournant, donc des conditions de vie très dure. On a fait grève

pour changer nos horaires. Maintenant les horaires sont toujours les mêmes, ils sont connus à l'avance c'est beaucoup mieux. La réduction du temps de travail intéresse davantage les femmes. Ce qui est regrettable c'est qu'avec les 36 h, nombreuses sont les collègues qui ont accru leurs travaux domestiques, alors qu'il faudrait s'épanouir autrement.

A propos du quota femmes dans les structures de la CFDT : « j'étais pour au début, je pense qu'on devrait maintenant le dépasser, je n'accepte pas que des militants nous propose d'aller dans des réunions pour faire bien ». « Actuelles » est une initiative très intéressante, dommage qu'on n'est pas eu le temps d'aller au fond des débats. Mère et militante sans problème ?

« Mon mari accepte de garder nos deux enfants, on s'organise selon nos activités. Pour beaucoup de copines militer n'est possible que sur le temps de travail, au delà leur mari refuse ».

Michèle

Employée de maison

Michèle est employée de maison à Neuilly sur un contrat de 18 h par semaine. Une profession à 99 % composée de femmes, une majorité d'étrangères : portugaises, espagnoles, philippines...)

« Des jeunes femmes arrivent dans notre profession entre 20 et 25 ans, un CAP sans débouché, originaires de province ou de l'étranger.

Une minorité travaille pour un seul employeur et est logée chez celui-ci, avec des exigences et des contraintes dans le travail plus fortes.

La majorité des employées de maison ont 2 à 4 employeurs surtout en région parisienne. Le morcellement du travail et sa surcharge sont pénibles, de 8 h à 20 h le soir on arrive crevée chez soi. Chaque employeur a sa méthode de travail particulière, les heures ne sont pas toujours toutes déclarées. Beaucoup d'entre nous sont des femmes vivant seules.

Nous agissons pour faire reconnaître les qualifications de notre métier.

Au syndicat parisien CFDT nous nous réunissons plutôt chez l'une d'entre nous, de 19 h 30 à 24 h.

Les débats internes dans la CFDT sont difficiles car on parle souvent de l'entreprise, alors que nous, nous rencontrons une autre réalité.

J'ai trouvé sympathique le petit déjeuner fédéral, pendant les deux jours d'« Actuelles ».



Martine

Employée d'assurances

Martine est venue avec 10 militantes de la section du Groupe des Mutuelles Alsaciennes (Strasbourg). Employée d'assurances dans la branche « vie », adhérente à la CFDT depuis novembre 1983, Martine est responsable du groupe femmes de sa section forte de 80 adhérents.

Au départ notre section était composée d'une majorité d'hommes, on ne traitait pas des problèmes spécifiques des femmes, alors qu'elles sont 66 % dans l'entreprise. Depuis juin 1985, un groupe « femmes » est né. Tous les mois on se réunit de 16 h à 17 h 30, une dizaine dont des déléguées et quelques adhérentes. Nous travaillons actuellement sur un projet de crèche inter-entreprise ouvert sur le quartier. L'existente du groupe permet maintenant à la section syndicale d'avoir plus de femmes que d'hommes.

On compte bientôt travailler le plan d'égalité professionnelle, dans les bureaux les femmes sont cantonnées aux niveaux A et B de l'échelle hiérarchique.

Les horaires mobiles et le temps partiel choisi répondent aux attentes des employé(e)s.

On peut commencer le matin de 7 h 45 à 9 h, finir de 11 h 45 à 13 h 30 et le soir de 16 h à 17 h 30. Le mercredi libre est possible pour les temps partiel. Les salariés qui choisissent le temps partiel touchent une prime de 10.000 F à 15.000 F selon le taux de travail à temps partiel pratiqué. Trois hommes à temps partiel et 30 femmes, l'effectif à temps partiel ne devant pas excéder 12 à 15 % de l'effectif. Même si des employées effectuent plus de tâches ménagères, c'est tout de même positif.

J'ai bien aimé « Actuelles », mais je suis déçue des réactions négatives de



militantes, alors que dans notre entreprise nous avons des résultats. L'intérêt est plus de partir des expériences et des solutions trouvées que des problèmes.

Monique

Salariée du nettoyage

Monique avec Chantal et Fatima sont employées dans le nettoyage à la centrale nucléaire de Pierrelatte. Elles sont responsables de l'entretien des bureaux.

« La section syndicale s'est constituée en 1981 suite à un conflit de 3 semaines sur les salaires. Sur 70 salariés nous sommes 50 adhérents. La CGT est patronale, les employés en ont peur.

Les hommes sont employés dans le service qui nettoie l'usine nucléaire, les femmes nettoient elles, les bureaux et le réfectoire. L'usine nucléaire est interdite aux femmes (?)

Il est toujours très difficile d'accéder à des emplois qualifiés dans le nettoyage surtout lorsque l'on est femme. Les postes plus qualifiés comme le nettoyage des vitres, le « spray carrelage » (machine à nettoyer les sols) sont réservés aux hommes.

Les chefs sont presque toujours des hommes. Les militants de la section ont autour de 40 ans, les enfants sont plus grands, ce qui nous donne moins de problèmes.

Baucoup de femmes travaillent dans le nettoyage parce qu'elles n'ont pas trouvé d'autres places. Avant d'élever nos enfants nous travaillions dans la métallurgie, les assurances, le cartonage, le secrétariat...

Depuis les attentats contre la centrale il y a des fouilles, du coup Euro-Dif préfère que nous fassions le nettoyage dans la journée au lieu du soir. Nos conditions de vie ont ainsi été améliorées. La section syndicale n'est composée que de femmes. Nous avons obtenu cette année la journée de la femme du 8 mars payée et chômée pour toutes les employées.

Les deux jours d'« Actuelles » sont intéressantes, notamment les sketches sur l'accueil des nouveaux dans le travail. On a des critiques sur les conditions matérielles de logement.



Georgette

Employée chez Continent

Georgette vient de l'hyper-marché Continent de St Malo, adhérente depuis 1972, sa section compte 45 femmes sur les 50 adhérentes CFDT.

7 militantes CFDT du Continent étaient présentes à « Actuelles », nous l'avons rencontré avec Béatrice, Maggy, Joëlle, Christiane et Marie-Christine.

Temps de transport, coupures dans la journée, irrégularité des journées de travail, voilà des problèmes dont débattent régulièrement des employés d'hypermarchés.

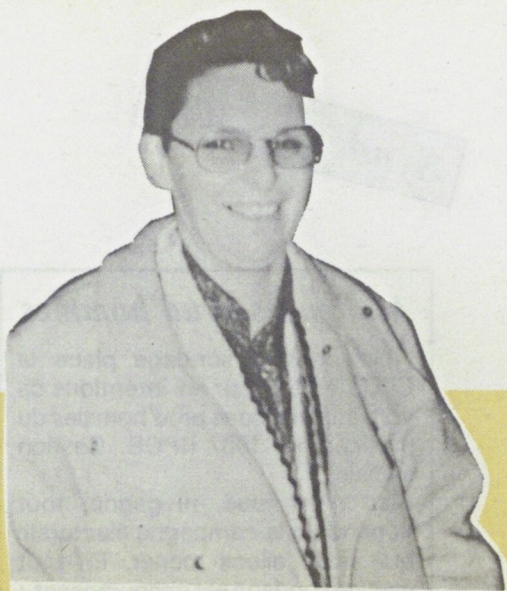
Une section de femmes animée par des femmes ça marche bien. « On arrive à se réunir sur le temps de travail et hors du temps de travail ».

Les réunions ont lieu rarement le soir. Il est vrai que les déléguées de 40 ans avec des enfants plus âgés sont plus disponibles pour le syndicalisme que les jeunes femmes. Nous avons du mal à syndiquer les jeunes, ils ont l'impression qu'on s'occupe davantage des anciens. Depuis que nous avons une jeune déléguée du personnel, des jeunes acceptent mieux d'adhérer.

Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle, c'est loin d'être évident. Nous avons une femme cariste et un caissier. Les femmes qui ont entre 50 et 55 ans sont malmenées, la direction essaie de s'en débarrasser, elles sont considérées comme des vieilles ! Les employées aux postes de manutention, au bazar ou à la vaisselle, ont des difficultés à cause des charges lourdes, on devrait avoir d'autres types d'élevateurs. Du coup à l'épicerie il n'y a que des hommes.

Les caissières au bout de 10 ans d'ancienneté vivent mal leurs conditions. Nerveusement c'est dur, on n'arrive plus à supporter les clients, le bruit, l'animation commerciale, surtout quand on fait 8 heures par jour. La formation acquise n'est pas utilisée pour effectuer d'autres tâches dans le magasin.

Cette rencontre nous a fait découvrir d'autres problèmes, on a appris autre chose, une autre façon d'aborder les problèmes de femmes que dans la section ou le syndicat. Ce type de réunion est nécessaire, nous avons apprécié le débat sur les horaires bien que nous n'ayons pas eu le temps d'intervenir. J'ai participé à la commission sur la



procréation, je vois mieux comment en parler dans le magasin. Aux caisses, les filles parlent souvent de la contraception et de leur vie personnelle. C'est important qu'une section intervienne sur ces questions. A St Malo le fait qu'on agisse avec le CE sur l'aide sociale, nous a permis de réaliser des soirées sur la contraception avec le planning familial. Marie-Christine, du Continent de Vannes, non adhérente, invitée par la CFDT parce qu'elle avait envie de voir... n'est pas déçue : « à partir de ces deux journées, maintenant j'ai l'impression d'exister ». Depuis elle s'est syndiquée et a même accepté d'être déléguée !



Syndicalisation

Audiences prud'hommes

• Un premier sondage place la CFDT en tête sur les intentions de vote aux élections prud'homales du 9 décembre 1987 (IPOS. Gestion sociale).

Rien n'est joué, ni gagné, tout dépend de la campagne électorale que nous allons mener. En tout cas, ce sondage est encourageant :

CFDT : 17 %,
CGT : 15 %,
FO : 12 %,
CGC : 5 %,
CFTC : 3 %,
Autres : 1 %.

A noter que 25 % comptent s'abstenir et que 22 % ne se prononcent pas. Tout peut changer !

Sommaire

• **Numéro spécial**

Conditions de travail

• **Congrès fédéral**

27, 28, 29 mai à Autrans

• **Prud'hommes 87 :**

Avec la CFDT pour que chacun gagne

• **La question du jour**

– Le bien être au travail

• **Des pratiques de CHSCT**

– Pomona, Monoprix, Galeries Lafayette, Euromarché, Carrefour, Continent, Sonacotra, Nouvelles Galeries, entrepôts, coop...

Nouvelles techniques

– Caissières clients vers de nouveaux rapports

Accidents du travail

Un accident, des causes et des solutions recherches à Euromarché.

L'INRS.

Prévenir par la formation

A travers nos professions

Employés, gardiens d'immeubles, transporteurs de fonds, Assurances, Employées de maison, VPC, Agences de voyages, Nettoyage, restauration, professions judiciaires.

• **Des outils, des moyens**

Un super CHSCT, le CTN. Des recommandations à utiliser, la médecine du travail, les missions du CHSCT, handicapés, l'ANACT.

• **Actuelles 6-7 mars.**

Une réussite !

• Photos : Agence REA Jean Pierre Colin

• Illustration couverture affiche de l'INRS.

COTISATIONS 1986 et 1987

Attention ! Trésoriers de syndicats, les derniers versements pour 1986 au SCPVC sont urgents

Pour la première fois en 1987 pour l'exercice 1986, le SCPVC n'enregistrera plus de cotisation 1986 après le 30 juin 1987.

L'ANACT

met à votre disposition

son savoir-faire

- pour prendre en compte le travail dans la conduite de projet d'investissements : construction de bâtiments, automatisation, informatisation,
- pour faire évoluer l'organisation du travail et du temps de travail,
- pour développer la participation et l'expression des salariés,
- pour concevoir et aménager les postes de travail, de façon plus ergonomique,
- pour développer les politiques de formations qualifiantes,

son service information

un Service de Documentation

réponse à la demande par téléphone et par correspondance, consultation sur place, sur rendez-vous,

un fichier des réalisations d'entreprises

classées par thème d'intervention, secteur d'activité, région.

Un guide édité par l'ANACT, disponible aussi sur Minitel.

la Lettre Anact

lettre mensuelle d'information avec un dossier, des actualités, une sélection bibliographique et des notes de lecture.

des publications

guides méthodologiques et outils pédagogiques.

des audiovisuels.

Anact

7, bd Romain-Rolland, 92128 MONTROUGE
Tél. : (1) 46.57.13.30

Directeur de la publication :
Pierre-Louis Rémy.

Secrétaire de rédaction :
Hélène Oeonomo.

Secrétariat : Fabienne Déroutault.

Maquette : Albin Marffy.

Abonnements : Dorji Pema.

Impression :

Maulde et Renou et Cie.

Dépôt légal : 1er trimestre 87.

N° de commission paritaire ADEP
1166.

Prix : 12 F le numéro.

Abonnement : 100 F pour 1 an.

Un numéro spécial de l'ANACT sur les caissières.

Il vient de sortir, c'est un dossier complet sur les nouvelles techniques d'encaissement. Les conséquences sur l'organisation du travail sont développées.

Commandez-le à l'ANACT (n° 117). Abonnez-vous, la lettre de l'ANACT paraît tous les mois.