

INFORMIN ACTION

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 145 décembre/janvier 1990 - 15 F

Meilleurs vœux pour 1990



Le commerce, une profession ?

Formation syndicale

Regards sur les responsables de syndicats

Cotisations 1990

Un syndicat d'adhérents

Pour être adhérent à la CFDT il faut, et il suffit, d'acquiescer régulièrement sa cotisation mensuelle. Pour toute la CFDT, cette cotisation est fixée au minimum à 0,75 % du salaire mensuel net, primes, treizième mois compris. Les syndicats ont la faculté de porter cette cotisation à 1 % des salaires pour l'ensemble de leurs adhérents.

Payer régulièrement sa cotisation donne des droits : droit d'être informé par la presse fédérale et confédérale, droit de bénéficier des services du syndicat : renseignements sur la convention collective, conseils juridiques, etc... droit d'être consulté et de donner son avis, habituellement ceci se fait principalement à travers la participation à la vie de la section syndicale d'entreprise.

Pour cette année être adhérent donne un **droit nouveau** : celui de **bénéficiaire d'une réduction d'impôts** pour tous ceux qui paient l'impôt sur le revenu : la réduction d'impôt est égale à 20 % de la cotisation versée dans l'année civile 89 ; elles s'appliquent à la cotisation dont la valeur est plafonnée à 1 % du salaire fiscal. Pour en bénéficier il faut et il suffit de produire un reçu du syndicat.

Barème indicatif des cotisations :

Revenu mensuel net	cotisation
2 000	15,00
2 200	16,50
2 400	18,00
2 600	19,50
2 800	21,00
3 000	22,50
3 200	24,00
3 400	25,50
3 600	27,00
3 800	28,50
4 000	30,00
4 200	31,50
4 400	33,00
4 600	34,50
4 800	36,00
5 000	37,50
5 200	39,00
5 400	40,50
5 600	42,00
5 800	43,50
6 000	45,00
6 200	46,50
6 400	48,00
6 600	49,50
6 800	51,00
7 000	52,50
7 200	54,00
7 400	55,50
7 600	57,00
7 800	58,50
8 000	60,00

8 200	61,50
8 400	63,00
8 600	64,50
8 800	66,00
9 000	67,50
9 200	69,00
9 400	70,50
9 600	72,00
9 800	73,50
10 000	75,00
10 500	76,50
11 000	82,50
11 500	86,25
12 000	90,00

Ce que paie votre syndicat au SCPVC, selon votre région :

Alsace	38,09
Aquitaine	38,55
Auvergne	38,43
Bourgogne	37,99
Bretagne	38,45
Centre	38,64
Champagne	38,42
Franche-Comté	38,39
Languedoc	37,68
Lorraine	37,00
Midi-Pyrénées	38,64
Nord	38,64
Basse Normandie	38,31
Haute Normandie	38,62
Pays de Loire	38,06
Picardie	37,83
Poitou-Charentes	38,64
PACA	38,17
Rhône-Alpes	37,45
URSIF	37,71
Limousin	38,64
Corse	37,91

Timbres très bas revenu

CNAS 1	25,04
CNAS 2	27,14
CNAS 3	34,64

A quoi sert votre cotisation ?

A financer les différentes structures de la CFDT : confédération, fédération, région, syndicat :

— Pour la confédération : 9,41 F se répartissent ainsi :

- * fonds d'organisation 0,74 F
- * fonds information 2,67 F
- * solidarité syndicale mondiale 0,46 F
- * fonctionnement confédéral 4,83 F

à cela s'ajoute la cotisation à la CNAS selon le taux choisi par le syndicat :

- taux 1 : 5,25 F
- taux 2 : 7,35 F
- taux 3 : 14,85 F

— Pour la fédération : 13,05 F ainsi répartis :

- * fonctionnement 10,44 F
- * information 0,72 F
- * développement 1,73 F
- * péréquation 0,16 F

— Pour les régions : leur quote-part est comprise, selon les cas entre 8,71 F et 10,93 F.

La différence entre le montant que vous versez au titre de votre cotisation et ce que votre syndicat reverse au SCPVC **reste au syndicat et lui permet de fonctionner**. Le système dit du « fonds de péréquation » garantit à votre syndicat 10,81 F par timbre vendu, grâce à la solidarité entre syndicats ayant des adhérents à plus hauts revenus et syndicats à plus bas revenus.

Le PAC... en route vers les 75 % d'adhérents !

Au cours de l'année 89 nous avons, dans notre fédération, dépassé les 50 % d'adhérents ayant opté pour le prélèvement automatisé des cotisations (PAC). Faites comme tout le monde, choisissez, vous aussi, ce moyen simple et pratique et vous bénéficierez du service à domicile des 5 numéros spéciaux du magazine CFDT. Après les années de vaches maigres entre 83 et 87, les adhérents CFDT des services redeviennent de plus en plus nombreux. Continuons de faire connaître les positions de la CFDT, de proposer l'adhésion à nos collègues de travail. La CFDT peut avoir les moyens de son ambition !

BONNE ANNÉE !

En début d'année, il est de coutume de s'échanger des vœux de bonheur et de réussite. Aussi, l'équipe fédérale tient à dire à chacun et chacune de ses adhérent(e)s son souhait de bonne et heureuse année. Au-delà des mots, les permanent(e)s, nationaux et régionaux, les secrétaires administratives de la Fédération vous transmettent l'expression de leurs sentiments les plus cordiaux pour vous et vos proches.

J'ai fait un rêve



J'ai fait un rêve. Un monde sans heurts sans malheur prenait vie devant mes yeux ; l'intolérance et le racisme étaient devenus des mots caducs, même en Afrique du Sud ; des peuples mordaient à pleines dents dans une liberté retrouvée au-delà de rideaux de fer rouillés ; par millions, des hommes, des femmes, des enfants n'étaient plus soumis à la continue quête d'une nourriture vitale ; conscients des ravages irréversibles qu'ils causaient à leur seule richesse, la nature, les habitants de la planète apprenaient la sagesse de la protection de leur environnement ; mus par une détermination admirable, des chercheurs et des médecins faisaient reculer la maladie et la souffrance ; dans les sous-sols de certaines casernes, les instruments de torture étaient relégués au rang de noirs souvenirs ; des jésuites poursuivaient à travers le monde leur tâche de conscientisation sans trouver sur leur chemin les « escadrons de la mort » ; des prisons, ne sourdaient plus les cris des réprimés, poursuivis pour leur croyances ou leurs idées ; les armes nucléaires devenaient bien encombrantes, les gouvernements s'interrogeaient sur la façon de les reconverter ; tout à coup les journalistes échappaient à la censure, des écrivains ne connaissaient plus l'autodafé de leurs ouvrages, des met-

teurs en scène pouvaient créer des films sans craindre l'incendie de la salle de diffusion ; les femmes, avec ou sans voile, n'attendaient plus des lois des hommes le droit d'être reconnues dans leur intégrité et leur spécificité ; de la maternelle à l'université, les élèves étaient voués à la réussite scolaire.

J'ai fait un rêve. Les services de l'ANPE et des ASSEDIC étaient désertés par manque de chômeurs ; jusque dans les Intermarchés, les syndicalistes étaient reconnus comme interlocuteurs nécessaires et les délégués jouaient pleinement leur rôle ; de bas salaires on ne parlait plus dans les entreprises ; la précarité n'avait pas survécu aux nouveaux modes de contrats de travail ; on ne parlait plus d'ouvrir abusivement les grandes surfaces le dimanche, depuis qu'un rapport avait mis fin aux désordres ; les salariés des petites entreprises, enfin reconnus comme des travailleurs à part entière, bénéficiaient d'une représentation syndicale adaptée, de commissions paritaires professionnelles locales et d'un véritable accès à la formation professionnelle ; les responsables politiques et sociaux avaient trouvé les moyens d'assurer le financement de la sécurité sociale, des retraites ; les salariés de la sous-traitance ne subis-

saient plus les aléas de passations de marchés ; une grande charte sociale européenne garantissait à tous le véritable droit à l'emploi, à la reconnaissance professionnelle ; les conditions de travail connaissaient une sérieuse prise en charge, puisque le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles était devenu très infime ; les femmes ne rencontraient plus d'injustes différences dans leurs salaires ou leur évolution de carrière ; enfin, le syndicalisme porté par la majorité des salariés, était reconnu comme un acteur pesant dans la société, ses objectifs n'étaient plus ignorés des pouvoirs ; la Fédération des services CFDT réussissait ses colloques sur l'assurance en Europe et l'équilibre du commerce nantais, ses états généraux de la précarité ; les actions de développement se concrétisaient par un accroissement important du nombre de syndiqués CFDT dans les secteurs des services.

J'ai fait un rêve. Ce n'était qu'un rêve... Pourtant, même si la réalité que nous vivons est loin d'être aussi idyllique, des signes d'espoirs apparaissent. A nous tous de ne pas les laisser fuir. Ainsi, un jour, ce ne sera plus un rêve, mais le spectacle d'un monde nouveau construit par les hommes et les femmes de bonne volonté. C'est le vœu que nous formons en cette nouvelle année.

Printemps Ternes

Le prix de la fermeture

La Place des Ternes à Paris ne sera plus animée par l'enseigne Printemps après les fêtes de fin d'année. Les Magasins Réunis ont en effet procédé à la vente de l'établissement au groupe Barrès. Ce dernier a annoncé dans la foulée la décision de fermeture pour travaux, avec pertes d'emplois pour les 450 salariés travaillant sur le site.

Encore un grand magasin qui sombre, quelle tristesse ! La seule consolation, c'est de voir que la CFDT a obtenu le maximum pour dédommager les salariés. Plutôt que de se battre contre la fermeture, elle a préféré miser sur un bon plan social, souhait d'ailleurs largement partagé par les salariés écœurés.

De fortes indemnités

Une indemnité de licenciement doublée, 40 000 F pour la perte d'emploi, 10 000 F pour la perte d'avantages

sociaux, 30 000 F pour déménager en métropole pour celui qui trouve un nouvel emploi hors région parisienne ce sont là les points forts du plan social. Par ailleurs, ceux qui voudront se lancer dans la création d'entreprise, bénéficieront de 200 000 F (la moitié sous forme de don et l'autre moitié en prêt sans intérêt, remboursable sur 10 ans).

Bien entendu, une priorité de réembauche sera également accordée lors de la réouverture du site, après travaux.

Mais pourquoi fait-on des travaux ? Quel nouveau complexe doit naître des centres du Printemps Ternes ? Mystère...

La Municipalité s'est avancée à dire qu'il s'agira d'un site à caractère commercial. Tous les cas de transformation des grands magasins en centre commercial témoignent de la difficulté de réussir des reclassifications. Aussi vaut-il mieux tenir que voir venir...

Une ombre au tableau

L'action de la section n'est pas encore terminée puisque les 120 démonstrateurs ne sont pas, pour l'instant, inclus dans le plan social. Cette partie n'est pas gagnée quand on sait que la prise en compte de la démonstration dans les effectifs du magasin signifie la reconnaissance du double employeur (la marque et le magasin) pour ces personnels.

Les patrons des grands magasins s'y opposent formellement ! Alors, souhaitons à la section de réussir. Tous les démonstrateurs sont concernés par ce dossier.

Publicité

Vous dites secteur de pointe ?

Sogec Gestion, Sogec Marketing, deux sociétés ayant des activités de conseil aux entreprises. Sociétés étroitement imbriquées et ayant, semble-t-il, la même conception des rapports sociaux.

Aujourd'hui, en 1989, dans un secteur où les entreprises évoluent positivement du point de vue économique, la Sogec refuse d'appliquer la convention collective, tout simplement. On croit rêver.

A noter que ladite convention ne se classe pas dans le peloton de tête des accords les plus avancés du point de vue des garanties pour les salariés. Il suffit de se reporter à la grille de salaires que nous avons fait paraître dernièrement dans ce journal pour avoir une petite idée du contenu de cette convention.

Le tribunal est saisi

Après une longue période de revendications de la part de la CFDT et évanouissant l'incapacité d'une direction à assumer ses responsabilités sociales, la section a pris la seule voie qui lui restait : l'action juridique.

Aujourd'hui, cette démarche se conclut par une victoire, puisque le tribunal de Grande Instance d'Evry condamne les deux sociétés à appliquer à l'ensemble de son personnel les dispositions de la convention, sous astreinte provisoire de 5 000 F par jour de retard.

Une victoire pour les salariés de l'entreprise, une victoire dont la section syndicale peut être fière, mais dommage que nous devions passer autant de temps à la stricte application du droit, quand nous avons tellement à faire du côté élaboration des revendications

Tourisme social

Politique salariale

Après de longs mois de blocages, une proposition émanant de la délégation CFDT pourrait permettre le redémarrage des négociations sur les classifications dans le Tourisme social et familial.

Depuis deux ans, un fossé s'est creusé entre le collègue employeur et les organisations syndicales sur les minima conventionnels. Pour la CFDT, aucun coefficient ne peut avoir une rémunération de base inférieure au SMIC.

C'est une revendication inacceptable pour les employeurs qui, calculatrices à la main, tentent de prouver les conséquences économiques que représenterait un tel accord, puisque la politique salariale d'entreprise est également prévue en points de même valeur que celle du point de la CCN. Les employeurs allant même chercher l'argument du GVT (glissement vieillesse technique), un discours que la CFDT se refuse d'entendre. La politique salariale des entreprises étant très différente d'une entreprise à l'autre, comment peut-on parler GVT au niveau de la branche ?

Un accord en vue

Devant ce gel des négociations, la CFDT se devait de chercher une possibilité d'entente entre partenaires sociaux.

Lors de la dernière négociation mixte, la CFDT a fait la proposition de supprimer les valeurs des points, tout en donnant une valeur plus forte aux coefficients de base. Cette garantie de minima conventionnels par échelon, nécessite que les partenaires sociaux s'entendent sur ce qui peut entrer dans un minima conventionnel. Pour la CFDT, le 13^e mois et l'ancienneté sont exclus. Cette position a reçu un accueil assez favorable de la délégation patronale. Espérons donc qu'un accord soit trouvé dans cette profession et qu'ensemble les partenaires sociaux puissent continuer à construire une branche qui aujourd'hui connaît un retard trop important dans un secteur d'activité soi-disant si proche des organisations syndicales.

Centre Pompidou (Paris) Les nettoyeurs en grève

La branche nettoyage industriel est habituée aux conflits survenus au moment de passations de marchés.

D'une façon générale, la raison du conflit est liée à une non prise en compte de la convention collective nationale, prévoyant cette procédure de transferts des marchés. Parfois (et cela tend à se généraliser !), les salariés trouvant l'accord insuffisant refusent purement et simplement l'application de la CCN, qui ne prévoit que 80 % de reprise des salariés travaillant sur ce chantier (conflit TFN - RATP, où en 3 ans, le nombre de salariés est passé de 90 à 48, sans modification du cahier des charges). Mais ce qui est plus rare, et plus difficile, c'est quand le conflit dépend davantage de la société utilisatrice.

Une directrice de choc

Ce fut le cas du conflit de Beaubourg. Tout le monde connaît le centre culturel (Georges Pompidou), mais peu de personnes s'inquiètent de savoir quels sont les conditions de travail des salariés sur ce site. Le service nettoyage est sous-traité à une société prestataire de service du nettoyage industriel des locaux. Récemment, la directrice du Centre annonce son intention de casser le contrat qui la lie à l'entreprise de nettoyage. Elle souhaite diviser le cahier des charges en 4 chantiers (inégales) qui seront sous-traités à des entreprises spécialisées (nettoyage de vitres par exemple). C'était sans compter sur l'obstination des salariés concernés, qui ont une revendication majeure : obtenir des délégués de site, afin que l'unité syndicale ne soit pas cassée par cette modification d'entreprise. C'est justement cette revendication que n'accepte pas la directrice de Centre. Habitée à faire accepter son autorité (ancienne recteur de l'Académie de Paris) elle n'a qu'une idée en tête, casser la CGT (majoritaire). Le découpage du chantier en 4 entreprises répond à ce besoin.

La CFDT obtient la négociation

Il y aura 45 jours de grève, pendant lesquels la CFDT fera front à la fois face à la direction mais aussi à la CGT qui ne supporte pas la présence de la CFDT dans ce conflit (une fois de plus !).

Après maintes tractations, travail en commun syndicat - fédération - confédération, interventions auprès du ministère de la culture ; une négociation sous la présidence de la Direction Départementale du Travail aura lieu. Cela aboutira à un accord : pas de pertes de salaires (où du moins minimales), délégués de site sur 3 entreprises, la quatrième entreprise ayant un CE, bien

que l'effectif soit inférieur à 50 ; aucun licenciement.

Un conflit dur, qui fera date dans les mémoires de ce jeune syndicat des nettoyeurs de Paris.

Un exemple supplémentaire pour les patrons du nettoyage industriel, qui doivent se rendre à l'évidence. Même avec le soutien de la société utilisatrice face à des syndicalistes déterminés, il faut négocier.

Ça bouge aux Nouvelles Galeries



Rien ne va plus entre la CFDT et la Direction des Nouvelles Galeries. Des arrêts de travail se sont produits et une manifestation devant le siège de la société à Paris a eu lieu le **30 novembre 1989**.

Il n'y a pas de pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. Monsieur Texier, Directeur du personnel, ne sait pas ce que signifie le terme dialogue. Les demandes de négociations sur les salaires sont restées sans suite. Aussi la CFDT a-t-elle provoqué des arrêts de travail dans 4 magasins (Annecy, Nantes, Angers, Boulogne sur Mer) et une manifestation s'est déroulée à Paris en présence d'une délégation de 10 magasins. Comme la Direction a refusé de faire rentrer les grévistes dans le hall de l'immeuble, la rue des Archives s'est trouvée bloquée. Pendant que les CRS dégageaient la voie, un groupe de délégués a été reçu sans pour autant obtenir satisfaction sur la demande de négociation avant le **15 décembre 1989**. La Direction

accepte tout au plus d'avancer à **janvier 1990** la négociation annuelle qui se déroule habituellement en février. Mais, n'a-t-elle pas déjà formulé ce type de promesse à d'autres occasions ?

Le ras-le-bol est trop grand. Les modifications unilatérales des contrats de travail des employés à la vente pour un salaire à la commission restent sur l'estomac. De nombreux problèmes sont ainsi créés et rien n'est prévu pour y remédier. Et les salaires sont toujours aussi bas. Alors la coupe est pleine. Ce mouvement va-t-il faire tâche d'huile ? Nous entrons dans une période de fortes ventes, il appartient à la Direction de répondre favorablement à ce besoin de dialogue afin que les mécontentements ne freinent pas l'activité des magasins. Aura-t-elle ce sursaut d'intelligence ? Rien n'est moins sûr. Nous serons fixés le **14 décembre 1989**, jour du prochain Comité Central d'Entreprise.

Chambre de Commerce et d'Industrie

Conflit salarial

20 octobre 89 : négociations salariales en commission paritaire nationale où la CFDT partage avec le syndicat autonome (SNAPCC) la représentation du personnel. Les deux syndicats sont porteurs de revendications spécifiques, mais tous deux se rejoignent dans une volonté commune de voir cesser la rigueur salariale qui était de mise depuis 1982, entraînant une perte de pouvoir d'achat qui avait atteint 5,4 % fin 88. La délégation patronale est mandatée pour des « propositions » qui maintiennent le personnel des CCI dans le système de rigueur salariale et refusent la prise en compte d'un partage légitime des fruits de la croissance et la nécessité de mesures avantageant les bas salaires. Alors, c'est la rupture : CFDT et SNAPCC quittent la séance.

Création d'une intersyndicale

Le soir même, les deux syndicats décident d'appeler unitairement tout le personnel des CCI à appuyer ses représentants, qui négocieront de nouveau les salaires lors d'une CPN fixée au 8 décembre. Ils se mettent d'accord sur le principe d'une semaine d'action du 4 au 8 décembre. Tout le long de cette semaine sont prévus : des délégations auprès des Présidents de chaque CCI, le port d'un badge « salaire au ralenti = travail ralenti », (symbole du comportement à adopter cette semaine-là), une information aux usagers des CCI expliquant le sens de l'action, et surtout des débrayages allant jusqu'à des grèves de 24 heures.

En même temps qu'elle lance la semaine d'actions, l'intersyndicale demande une entrevue au Premier Ministre (sans réponse) et aux ministres de tutelle (industrie et commerce) ; un membre du cabinet du Ministère de l'Industrie la reçoit le 5 décembre.

C'est la première fois, depuis longtemps qu'est lancé dans les CCI un appel unitaire à l'action. Appel appuyé par 2 tracts intersyndicaux dans le courant de la deuxième semaine de novembre.

Au fil des jours, dans chaque CCI la semaine d'actions se prépare et prend une certaine ampleur. Incontestablement, les agents des CCI en ont ras-le-bol, et pas seulement à propos des salaires : la grille des emplois, complètement obsolète, n'a pas suivi la progression des charges de travail et des qualifications, bien des possibilités de progression dans ces emplois sont bloquées, un système de promotion au choix, sans critères, « à la tête du client » est particulièrement irritant et décourageant.

Une semaine d'action

Du 4 au 8 décembre, il se passe vraiment quelque chose dans les CCI : de la plus petite (15 salariés) à la plus grande (4 500 salariés), chacune réagit à sa manière, selon ses moyens, mais réagit. Ici on porte le badge et on pratique le travail au ralenti. Ailleurs, on observe une heure de débrayage. Des articles paraissent dans les journaux (« Ouest France », « Paris Normandie », « L'Est Républicain », mais aussi « Liaisons Sociales », « Le Parisien », « Les Echos », « Le Monde »). A Brest, majoritairement CFDT, c'est une journée de grève qui est déclenchée le 7, touchant également l'aéroport. A Toulouse, les établissements administratifs et d'enseignement font aussi une journée de grève le 6, l'aéroport de Blagnac le 7. A Bordeaux, la CCI et l'aéroport sont bloqués une journée. A Nice, l'aéroport est bloqué le 7. A Bastia, CCI et aéroport sont bloqués, l'une pendant une journée, l'autre par des débrayages successifs pendant 3 jours. Au Mans, l'intersyndicale s'élargit à FO, à Dunkerque, à la CGT. Les taux de participation s'élèvent souvent de 75 à 90 %. A Paris, où l'intersyndicale s'ouvre à FO et à la CGT, des Assemblées Générales sont organisées les 4 et 5 décembre et un mot d'ordre de grève d'une demi-journée est lancé pour le 8 après-midi, avec rassemblement devant le Ministère de l'Industrie, où doit se tenir la négociation sur les salaires.

8 décembre : ultime négociation sur les salaires pour 1989

Appuyée par une manifestation de plus de 600 agents de la CCI de Paris, empêchée d'accéder à la grille du Ministère par un barrage de police, la délégation CFDT et autonome entame un dialogue qui s'avère vite impossible. La première proposition des Présidents constitue une véritable provocation : une prime de 500 F pour boucler 1989 !

Au bout de trois heures de discussion, les positions sont nettes :

— d'un côté, CFDT et syndicat autonome demandent :

- 1,2 % et augmentation uniforme de 85 F au 1^{er} décembre 89

- 0,6 % et augmentation uniforme de 13 F au 1^{er} janvier 90

- rendez-vous salaires dès mars 90
- de l'autre, les Présidents proposent :

- une prime exceptionnelle de 1 200 F en décembre

- 1,5 % au 1^{er} janvier 90

- pas de négociation salariale avant juin. Grâce à la complicité de représentants du Ministère, la proposition des syndicats est repoussée et celle des Présidents votée. Ainsi, une fois de plus, la délégation patronale, mandatée par un groupe de patrons rétrogrades, continue à refuser l'issue de la rigueur salariale, en laissant le personnel des CCI sortir de 89 avec une perte de pouvoir d'achat de 1,2 % en niveau.

Et maintenant ?

Dans les jours qui viennent, CFDT et syndicat autonome vont consulter les agents des CCI pour décider avec eux des nouvelles actions à mener.

Employés d'immeubles

Retraite complémentaire

La négociation collective ne traite pas seulement des salaires ou des classifications. Obtenir une amélioration des prestations des retraites complémentaires est un élément aussi important. Dans le cadre de la convention nationale, la CFDT, mais aussi, fait exceptionnel la CGT, ont signé un avenant, applicable au 1^{er} janvier 1990, qui augmente de 25 % le nombre de points acquis par toute la profession - actifs et retraités - et par voie de conséquence augmente aussi le montant des retraites complémentaires dans les mêmes proportions. Dans un secteur d'activité où les retraites sont basses, c'est un acquis de poids. Nous pensons d'ailleurs progresser encore

durant l'année 1990 en programmant une, deux ou trois augmentations du même ordre.

Bien entendu rien n'est gratuit. Cette amélioration est supportée à part égale par les employeurs et les employés qui se partagent le supplément de cotisation de 1 %. Les salariés auront donc une retenue supplémentaire de 0,5 %. En jumelant cette disposition avec l'augmentation de la valeur du point, la mesure sera « indolore ».

La CFDT, qui depuis plus d'un an militait pour cette amélioration, est satisfaite de cette avancée qui touche près de 200 000 salariés.

FORMATION SYNDICALE

Regards sur les responsables de syndicats

Etre trésorier, secrétaire ou membre de l'équipe d'animation du syndicat local, c'est avoir le goût prononcé pour les responsabilités ! Bien qu'étant le maillon le plus important de l'organisation, le syndicat professionnel souffre cruellement de l'évolution du syndicalisme. La chute des adhérents affecte d'abord et surtout cette structure dans ses ressources humaines et matérielles. Et puis, le repli sur l'entreprise opéré par maintes sections vide le syndicat de sa substance première. Comment peut-il remplir le rôle qui lui est réservé ?

Consciente et soucieuse de cet état, la Fédération tente de prioriser les responsables de syndicat dans son plan de formation afin de les aider à mieux affronter les difficultés présentes.

A la lumière des travaux de Conseil National Fédéral, il est apparu essentiel de mettre l'accent sur quelques notions dans les programmes de formation. Par exemple, que veut dire l'appartenance à une organisation comme la CFDT ? Vaste sujet, difficile à reprendre en quelques lignes. Nous nous contenterons de partager certaines réflexions.

Etre nombreux, mais encore ?

Certes une organisation c'est le moyen d'être avec d'autres. Si l'on en croit le vieil adage « l'union fait la force », cela devrait suffire en soi pour améliorer sa condition de salarié. Or, une organisation n'est pas un mouvement qui se satisfait uniquement du nombre de ses adhérents. Si elle veut durer, elle agit avec un minimum d'objec-



tifs, qui se clarifient au prix de nombreux débats, et parfois d'un certain découragement. Tant bien que mal, elle doit gérer les tensions et les désaccords afin d'éviter à ceux qui émettent des idées nouvelles d'en prendre « plein la tête ». Le débat ne fait pas toujours partie de la culture des nouveaux militants, aussi sont-ils nombreux à rester sur la touche et à considérer l'organisation comme une structure que l'on vit à l'extérieur en « achetant » son sigle.

Cette panne de militantisme peut être préjudiciable à tous. Si l'organisation devient une coquille vide, elle ne pourra plus être cette sécurité, cette source d'enrichissement syndical. Ce problème exposé de façon théorique est vécu très concrètement par les équipes d'animation des syndicats.

Ordonnances à moyen termes

Nous pensons que le mal dont nous souffrons n'est pas incurable. Sans vouloir présenter certaines pratiques comme des potions magiques, il nous est apparu nécessaire de cibler quelques traitements simples et efficaces. Cela passe par l'appropriation d'outils qui facilitent le travail de ceux qui consacrent un peu de temps à l'animation. Apprendre à se fixer des priorités objectives, les hiérarchiser, car toutes ne peuvent pas se traiter en

même temps, et surtout, se donner les moyens de réaliser, étape par étape, les décisions prises, voilà des principes de base sur lesquels nous avons travaillé. Et puis, qu'est ce qu'il y a de plus déprimant, de plus démotivant qu'une structure qui ne va pas au bout de ses choix, même les plus discutables ?

Au cours de la session, il est apparu très nettement que les responsables mettent tous les œufs dans le panier de la structuration de leur syndicat. Par expérience, nous savons que cette intention bien comprise et fort louable est à rectifier. D'une part, une structuration n'est jamais achevée, c'est une action quasi permanente ; d'autre part, elle ne doit pas empêcher les responsables de syndicat de remplir leur tâche principale de service aux sections. A ce propos, nous avons consacré un temps important à travailler le lien que le syndicat entretient avec les sections afin qu'il démontre son utilité incontournable en termes d'aide dans l'élucidation de problèmes, d'outil pour l'élaboration des revendications, de garantie pour une CFDT cohérente et fidèle à ses orientations. C'est la boussole qui permet de garder le cap quelles que soient l'ampleur et l'origine des turbulences qui sévissent dans le quotidien syndical.

A tous les lecteurs adhérents ou militants nous disons : faites que vos responsables de syndicat soient moins seuls, faites que vos syndicats soient vivants.

Regard sur : *une entreprise de sécurité*

La Sevip, c'était auparavant deux entreprises : Sevip et Sécuritel, soit 2 500 personnes et 300 millions de francs de chiffre d'affaires. L'opération financière du groupe suisse de travail temporaire Adia, avec la prise de 100 % du capital de Sevip et Sécuritel, l'apport de Prostectas et de ses trois filiales font aujourd'hui de la Sevip le troisième groupe de sécurité en France avec 4 500 salariés et un chiffre d'affaires de 500 millions de francs.

Cela méritait bien que la Fédération se penche d'un peu plus près sur la structure de cette société et sur ses pratiques en matière économique et sociale. Par exemple, la CFDT recherche actuellement les raisons du quasi monopole de la Sevip dans la surveillance des centrales atomiques. Pourquoi aussi certaines petites entrepri-

ses ont-elles des liens historiques ou même politiques qui ramènent à la Sevip ?

Des pratiques douteuses

Ce qui est certain en tous cas, c'est que la Sevip n'est pas à la pointe en matière de qualité de services, à en croire l'embauche massive des Sevip qu'elle a effectué et le rappel à l'ordre que cela lui valu de la part de certains clients. Même si ce n'est pas une innovation dans la profession, la tactique de la Sevip pour accroître ses chances d'obtention de marché est de « mitrailler » le client par les propositions de l'ensemble de ses filiales de sécurité. Les prix du service variant alors du plus bas au plus haut, c'est bien « le diable » si le client potentiel croyant avoir affaire à des entreprises différentes n'en prend pas une dans le lot.

Pour la CFDT, il n'est pas acceptable que la 3^e entreprise française de sécurité puisse ignorer les concepts de professionnalisation et de qualité de service rendu.

Respect et écoute des hommes, qualification, expérience et reconnaissance des compétences, voilà les objectifs que veut faire avancer la CFDT pour une véritable professionnalisation de la sécurité.

La rencontre nationale des militants de la Sevip a été tout à fait dans ces objectifs. Elle a permis de rechercher les moyens de la mise en œuvre dans la Sevip d'une coordination des forces, des objectifs et de l'action syndicale.

Employées de maison

Plusieurs centaines de lettres ont été adressées aux parlementaires en octobre et novembre par les employées de maison des différents syndicats. Ce n'est pas l'habitude de la Fédération de lancer des campagnes en direction des pouvoirs publics. En l'occurrence, c'était bien une nécessité puisqu'une décision du gouvernement venait percuter, sans aucune consultation préalable, la politique de la branche professionnelle: l'instauration d'une « vignette » pour le paiement forfaitaire des cotisations sociales. Il semble bien qu'il y ait eu quelques ratés. Toujours soucieux des effets d'annonce, dès septembre, le gouvernement avait lancé cette idée, au départ apparemment pour tous les cas, maintenant il « semblerait » que ne soient plus visés que les situations margi-

nales: salariés occasionnels ou contrat de très faible durée de travail.

Des mesures incitatrices

Pour nous cette marche arrière est un succès: nous ne sommes pas opposés à des mesures qui simplifient le paiement des charges sociales et nous avons proposé que cette vignette s'applique aux contrats à durée déterminée de moins de 3 mois, ou pour les salariés travaillant moins de dix heures par mois. Pas opposés... à condition que cela aboutisse bien à une meilleure déclaration et qu'un bilan soit fait tous les six mois. Par contre, nous avançons bien peu vers une réduction d'impôts pour les personnes qui emploient des gens de mai-

son. Selon la réponse écrite que nous a fait Bélorgey (président de la commission parlementaire des affaires sociales) le PS craint que cette mesure n'apparaisse « comme une faveur faite aux catégories aisées »... C'est pourtant la seule mesure vraiment incitatrice, tout le monde en convient, y compris Bélorgey lui-même dans son courrier.

ASSURANCE

Accord sur les handicapés

La FFSA (1), la CFDT et la CGC viennent de signer un accord sur l'emploi des handicapés. Cet accord constitue une première au niveau d'une branche professionnelle.

A l'origine de cette signature, il y a une demande de la FFSA. Devant l'incapacité des sociétés à satisfaire aux quotas légaux d'embauche des handicapés (3 % en 1988, 4 % en 1989, 6 % en 1991), ce qui les expose à des sanctions pécuniaires, l'organisation patronale a proposé qu'un accord se fasse, comme la loi le prévoit, pour l'emploi des handicapés en abandonnant les quotas. La CFDT a considéré qu'il valait mieux agir pour une réelle prise en charge des handicapés, puisque la politique des quotas n'y parvenait pas. L'association paritaire, Assintha, créée pour la gestion de l'accord, aura la mission de préparer les handicapés à leur entrée dans la vie active, comme à favoriser l'évolution dans leur travail. Les principales mesures de l'accord :

- constitution d'un fichier de travailleurs handicapés susceptibles de s'insérer dans la profession ;
 - accueil de stagiaires dans le cadre de pré-embauches ;
 - aménagement de moyens de transport permettant l'accès des salariés handicapés à leur lieu de travail ;
 - aide au financement de matériel ou d'aménagements de postes ;
 - nomination d'un responsable de l'insertion des handicapés dans chaque entreprise ;
 - établissement de programmes de formation professionnelle ;
 - plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
 - mesures particulières aux handicapés en cas de licenciement ;
 - moyens financiers : chaque entreprise n'atteignant pas le quota légal d'emplois des handicapés versera annuellement 50 % de la contribution légale théorique. En 1989, la cotisation sera de 100 % ; 75 % en 1990, ; 50 % au-delà.
- (1) le GSACM n'est pas partie prenante à l'accord, la plupart des sociétés réalise les obligations légales.

Le commerce, une profession ?

Le commerce est souvent décrit comme un secteur peu qualifié, que l'on quitte dès qu'un emploi meilleur se présente.

Ce n'est pas qu'une image négative, c'est une réalité.

Alors, que faire pour redresser cette situation ?

Avant de répondre à cette question, il y a lieu de préciser pourquoi nous la posons. En effet, le syndicalisme se développe à partir de professions reconnues et fortes. Or, si nous ne mettons pas en valeur ce qui fait l'intérêt et l'originalité des métiers du commerce, nous ne pouvons pas raisonnablement espérer l'obtention de garanties solides en matière de salaires, contrats de travail, formation professionnelle... Il ne faut compter que sur nous-mêmes pour changer l'image et la réalité, sachant que l'héritage est lourd.

Des barrières à lever

Dans l'histoire économique de ce pays, le commerce a toujours eu une connotation plutôt négative, voire même malhonnête. Le commerçant n'est qu'un filou qui s'en met plein les « fouilles ». C'est un fainéant qui tire profit des produits péniblement fabriqués par d'autres à la force de leurs poignets. Plus récemment, on l'a accusé de créer une société de consommation aliénante et d'être coupable d'inflation. Aujourd'hui encore, la vente est considérée (même dans les milieux syndicaux), comme nécessitant un niveau inférieur à celui requis pour la production. Cependant, la société ne porte pas toutes les responsabilités sur son dos. La profession, (patrons et salariés), n'a pas toujours agi en faveur d'une bonne représentation. Les petits commerçants sont apparus comme trop indépendants pour s'organiser réellement et lorsqu'ils y sont parvenus, c'est pour se comporter, la plupart du temps, en groupes de pression. Par ailleurs, ils s'expriment généralement pour pleurnicher sur leur sort, ce qui n'est pas l'idéal pour attirer la sympathie. Quant aux employeurs des grands commerces, ils n'ont pas aidé à redorer le blason. Ce derniers ont mis un point d'honneur à gagner la palme des mille et une astuces pour réduire les frais de personnel : salaires au plancher, mini contrats, horaires contraignants non compensés, mobilité permanente et désorganisée, relations hiérarchiques au martinet, organisation du travail à l'emporte pièce, etc.... Ils n'ont rien à apprendre de la gestion financière du personnel. En revanche, concernant la politique des ressources humaines et commerciales, la plupart des Directions peuvent revoir leur copie.

Et du côté des syndicats...

Le syndicalisme de dénonciation et du procès comme premier maillon de l'action, prime sur le syndicalisme de propositions. Certes, le fait syndical n'est pas couramment admis dans ces entreprises et les tensions sont parfois insupportables. Toutefois, va-t-on continuer à gaspiller toute notre énergie dans des combats stériles ? Allons-nous résister longtemps ? Nous savons que les patrons ne sont pas dérangés par l'action de dénonciation. Si cela les obligeait à changer de politique, nous nous en rendrions compte, depuis le temps... En revanche quand on atteint le cœur du problème, ils ne peuvent que reconnaître notre compétence à représenter les salariés.

Dans la branche commerce, nous avons constaté plusieurs symptômes éclairants sur la nécessité de débattre du syndicalisme que nous voulons. Par exemple, le thème de la campagne « salaires » lancée fin 1988 a provoqué quelques remous. Le texte disait : « notre profession, c'est d'être compétent (e), qualifié (e), disponible, accueillant (e). Avec la CFDT, exigeons un salaire à la hauteur de nos savoir-faire ». « Langage patronal », a-t-on entendu de la part de certains militants, « on n'est pas des larbins » ont-ils encore

prononcé. Ajoutées aux débats passionnés qui se tiennent à propos de horaires, ces réactions démontrent que nous sommes loin de considérer le service à clientèle comme une qualité valorisante et non servile.

Avoir raison avec d'autres

Cet exemple est révélateur de la difficulté que nous rencontrons pour définir les critères forts à mettre en avant, dans l'intérêt des salariés. Une assemblée de 100 délégués de la branche commerce se tiendra le 31 janvier 1990. Elle aura à traiter de trois domaines :

- le lien horaire et la précarité des contrats de travail;
- des relations avec la clientèle moins conflictuelles;
- des classifications correspondant mieux au travail effectué et à la qualification réelle.

Nous formons le vœu que cette rencontre nous aide à relever ce défi : « à l'aise » dans notre métier pour y construire un syndicalisme adapté et professionnel. La commission de branche se saisira de ces travaux pour dégager quelques objectifs autour desquels elle souhaite rassembler un maximum de salariés.

Courtage d'assurance Un cure profitable

Le rajeunissement auquel a donné lieu la négociation des classifications dans le courtage, n'a pas gommé en totalité les références au système Parodi. La stricte définition de chaque fonction n'apparaît plus, mais ont été conservées l'appellation des postes et leur affectation par les signataires. C'est ainsi que chaque fonction, cadre et non cadre, est positionnée par rapport à des critères de technicité, par leur occupation. L'objectif est de favoriser la progression des salariés sur l'échelle des neuf niveaux de la nomenclature réaménagée.

Des limites aux dérives

On obtient, au total, une classification qui emprunte à l'ancien système pour l'homogénéité du classement des fonctions (par exemple : un rédacteur contentieux est un niveau 4 coef. 150 quelle que soit l'entreprise) et à une formule proche des critères classants pour faciliter l'évolution professionnelle. Dans une profession, où la représentation syndicale est faible, ce couplage est, pour la CFDT, une limite aux éventuels dévoiements des cabinets et une ouverture à la progression de carrière du

personnel. L'application de l'accord doit se réaliser pour fin 90. Une commission paritaire se réunira courant mai pour en constater les aléas et y porter remède, si besoin. Dans trois ans, les partenaires se réuniront pour rediscuter des classifications.

Des avancées salariales

Le deuxième volet de la négociation, la révision des minima salariaux apporte quelques satisfactions. A dater du 1^{er} juillet 89, le salaire conventionnel est le SMIC. L'avenant définit expressément son contenu, hors prime de vacances, 13^e mois, prime d'ancienneté. L'ensemble de la grille salariale professionnelle est réévaluée de 4 % au 1^{er} juillet 89. Le salaire minimum professionnel, différent du minimum premier niveau, atteindra le SMIC sur un échancier de quatre ans (ce minimum professionnel sert de référence à la détermination de la prime de vacances). Dernier point positif, le versement d'une prime de signature, qui ne veut pas dire son nom, mais se traduit par la fixation d'une rémunération garantie annuelle 89 de 71 000 F, soit 1 000 F de plus, pour les plus bas salaires, que le résultat mécanique des différents composants de la rémunération.

La formation professionnelle Cent fois sur le métier

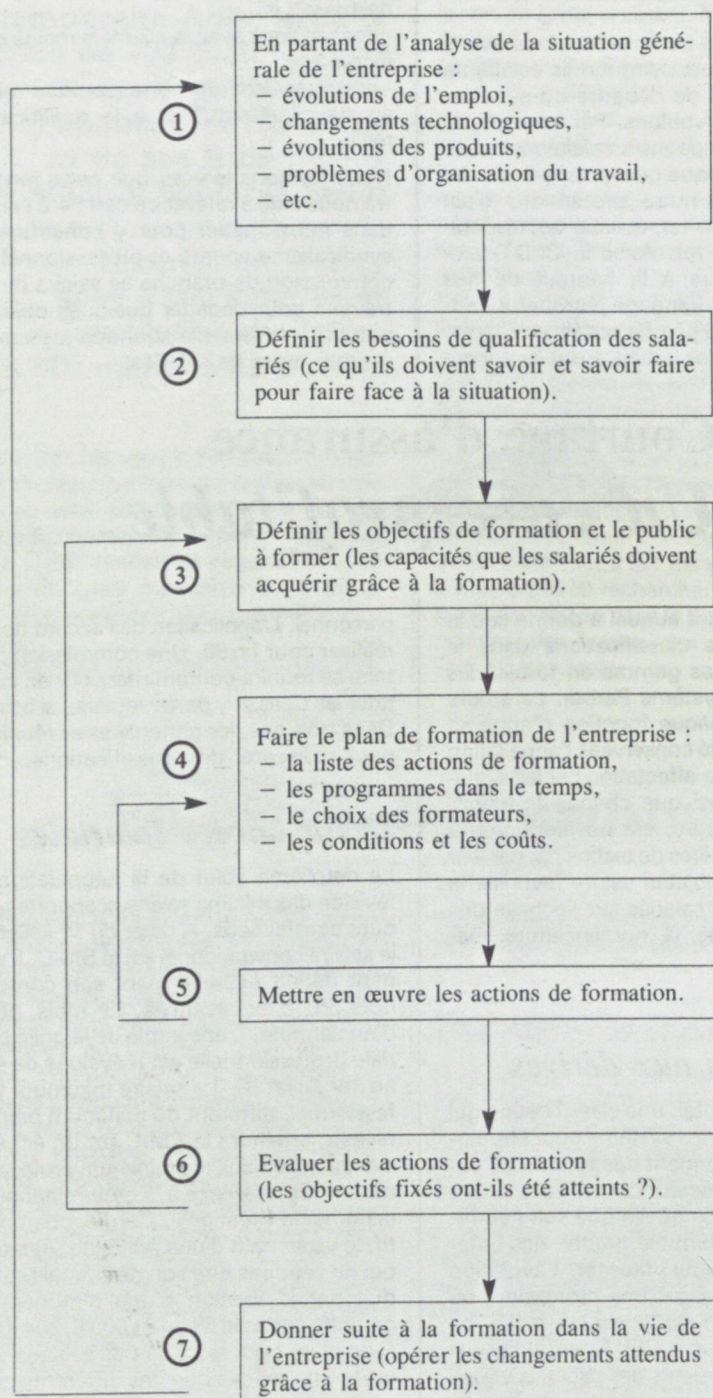
Est-il nécessaire de convaincre de l'intérêt de la formation professionnelle ou faut-il fournir des éléments de méthode pour concrétiser nos objectifs ?
Le dénuement des militants dans le domaine de la formation est moins dans

leur faculté à défendre les principes sur lesquels elle repose (garantie de l'emploi, professionnalisation, réduction de la précarité, égalité professionnelle) que dans leur aptitude à les réaliser.
C'est la démarche qui manque le plus.

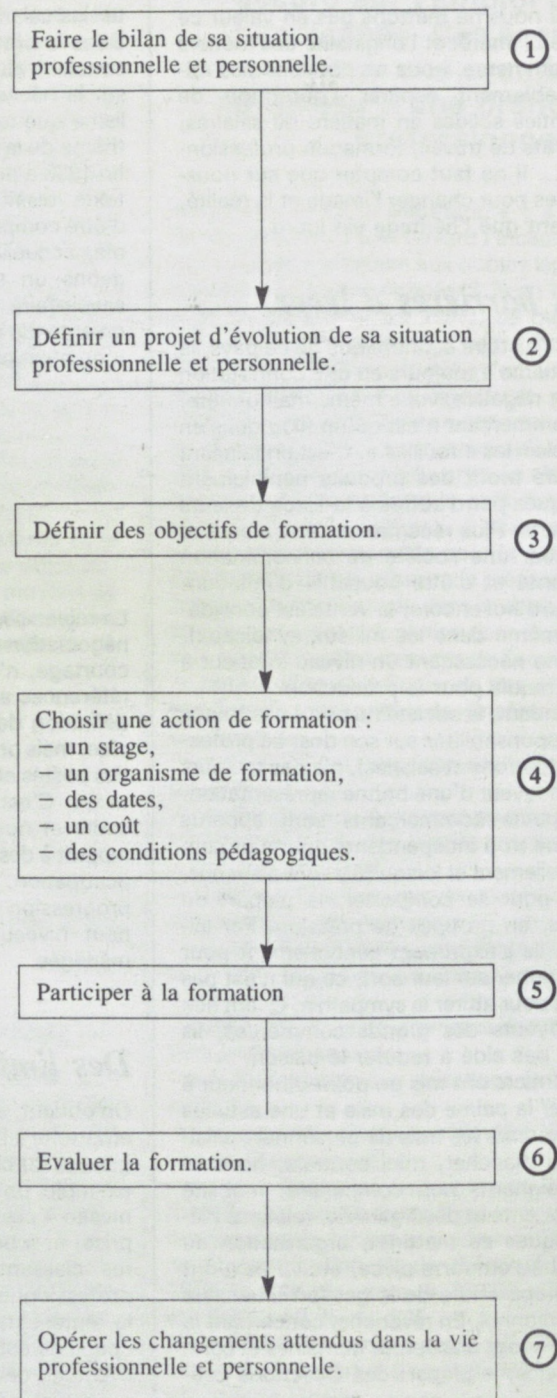
A l'approche des discussions sur les plans de formation en entreprise, le schéma (tiré des Cahiers de l'Action Syndicale) ci-dessous a vocation à rappeler les points sur lesquels porter notre attention.

L'amont et l'aval de la formation

Pour l'entreprise et ses salariés



Pour l'individu



Commerces Multiples *On brade le bilan*

L'accord interprofessionnel du 21 mars 1989, portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, invitait les branches à faire un bilan de leur situation en la matière.

Dans les grands magasins et les magasins populaires, nous avons sauté sur cette occasion pour demander un bilan des accords durée de travail et temps partiel de 1982.

En effet, ces demandes étant jusqu'ici restées sans réponse, nous avons enfin trouvé le motif pour convaincre les patrons de la nécessité d'organiser une paritaire sur ces thèmes. Les partenaires sociaux s'étant réunis le 7 décembre, voici ce que nous en retiendrons.

Des alliances contre nature

D'abord, il a fallu lourdement insister pour obtenir cette réunion, puisque seule la CFDT la souhaitait. C'est clair, pour les autres organisations syndicales, pourtant signataires des accords de 1982 (à l'exception de la CGT), comme pour le patronat, il y a urgence à ne rien faire. Autrement dit,

la précarité va grandissante, les problèmes d'effectifs sont plus criants, les horaires d'ouverture sont de plus en plus élastiques, mais tout le monde y trouve son compte...

Des chiffres éclairants

Quelle évolution en peu d'années ! Les temps partiels font maintenant 43 % dans les magasins populaires et 30 % dans les grands magasins. La répartition selon les contrats, fait apparaître que parmi les temps partiels, une grande partie n'atteint pas les 24 heures par semaine : ils sont 30 % dans les magasins populaires et 42,5 % dans les grands magasins. D'autres chiffres ont été communiqués, leur intérêt est secondaire.

En revanche, pas un mot sur l'application des accords de 1982 ni sur l'analyse critique que peut en effectuer le patronat.

Marasme économique et... social

Même si nous n'attendons plus de miracles de la part de la chambre patronale, nous sommes pour le moins déçus de son comportement.

Cette réunion a eu lieu pour donner l'impression d'être « légaliste », de respecter un tant soit peu l'engagement pris par le CNPF. Mais le compte n'y est pas ! Au lieu de se refaire une image, la chambre patronale altère une fois de plus la qualité de la négociation collective, avec la com-

plicité de certaines organisations syndicales.

Ne lâchons pas

Si nous sommes sur des questions qui dérangent, il ne faut pas pour autant baisser les bras. La CFDT perd de son identité si elle ne fait pas plus en matière de précarité et de temps de travail. Un collectif de sections de la branche réuni le lendemain a décidé de prendre quelques initiatives. En premier lieu, il s'agit de réaliser une information destinée aux salariés à temps partiel, qui reprenne les droits fort méconnus de cette catégorie. Une note aux sections précisera quelques consignes pour utiliser cette information, le but étant de provoquer des rencontres et de débattre avec les salariés de ce qu'il faudrait améliorer.

Par ailleurs, les sections seront invitées à faire le forcing dans les comités d'établissements pour obtenir les renseignements que nous n'avons pas pu entendre par la voix de la chambre patronale.

Bien que les patrons aient promis une prochaine rencontre pour poursuivre la discussion sur ce sujet, les chances d'obtenir de meilleures garanties pour les temps partiels demeurent faibles. Aussi, dans la perspective d'une nouvelle séance, la délégation CFDT doit se munir d'éléments précis quant au constat de la situation et de quelques propositions de négociations. Cela suppose qu'il y ait d'autres équipes syndicales que les deux plus motivées qui ont déjà réalisé un travail, (Galeries Lafayette Lyon et BHV Paris) pour se mettre au boulot. La CFDT joue sa crédibilité.



11 novembre *Mobilisation en Bretagne*

A l'occasion du 11 novembre, les syndicats services de Bretagne ont mené diverses actions pour s'opposer aux ouvertures de commerces qui n'avaient pas été négociées.

Ces initiatives sont aussi une répétition générale de ce qui risque de se passer en décembre, cette fois pour les dimanches.

Brest

Le syndicat avait appelé à la grève, dès le 10 novembre, dans les commerces brestois. Le 11, la CFDT rassemblait ses militants, aux entrées des Hypers : Leclerc, Euromarché, Rallye et Centre Leclerc (centre ville). Si les actions à Rallye et Euromarché se sont déroulées dans le calme, au Leclerc, les manifestants ont trouvé face à eux « les gros bras » recrutés par Leclerc. Utilisant des véhicules pour forcer le barrage syndical et aspergeant de sang de bêtes les militants présents, les troupes d'Edouard Leclerc ont recherché l'incident. A Landerneau, les méthodes utilisées contre la CFDT étaient semblables. Il est à noter qu'à Brest, c'est à cause du refus de négocier de Leclerc que les autres enseignes ont décidé d'ouvrir le 11 novembre. Pour le syndicat, la balle est à présent dans le camp des employeurs pour régler le problème des dimanches de fin d'année.

Lorient

L'annonce de la mobilisation de la CFDT le 11 novembre avait conduit les directions des hypers à annuler leur projet d'ouverture. Restaient Prisunic, Printemps et Nouvelles Galeries... Aussi, 200 salariés du commerce lorientais ont manifesté dans le centre ville et diffusé des tracts aux clients se rendant dans ces grands magasins. Le syndicat, fort de ce succès, annonce qu'il ne laissera pas les ouvertures de fin d'année se faire sans réagir.

Rennes

Les patrons du commerce avaient unilatéralement annoncé l'ouverture de deux dimanches et de deux jours fériés, malgré les négociations demandées par la CFDT. En conséquence, les 8 et 11 novembre, deux manifestations ont été organisées par la CFDT... Ainsi à Rallye, les manifestants qui criaient « touche pas à mes dimanches et jours fériés » ont été applaudis par les caissières et les commerçants de la galerie.



Le temps partiel en Europe

Le recours au temps partiel n'est pas l'apanage des seules entreprises françaises. Dans la plupart des pays européens, le travail réduit est utilisé par les femmes et principalement dans le secteur des services marchands.

Pourcentage du temps partiel/emploi total.

Hommes	Belgique	Danemark	France	RFA	Pays-Bas	G.B.	Moyenne
Ensemble activités	1,3 %	8,1 %	2,9 %	2,2 %	7 %	3,2 %	4,1 %
Services	1,9 %	11,4 %	4,1 %	2,8 %	9,6 %	4,3 %	5,7 %
Femmes							
Ensemble activités	15,3 %	33,7 %	17 %	25,2 %	37,5 %	32,5 %	26,8 %
Services	18,8 %	39 %	19,8 %	28,3 %	41,4 %	38,7 %	31 %

Répartition de la population active selon la durée effective du travail (en pourcentage) :

Belgique :
moins de 25 heures : 8 %
moins de 35 heures : 13 %

France :
moins de 15 heures : 8 %
moins de 30 heures : 14 %

RFA :
moins de 20 heures : 10 %
moins de 31 heures : 15 %

Italie :
moins de 16 heures : 2 %
moins de 31 heures : 12 %

Pays-Bas :
moins de 15 heures : 5 %
moins de 25 heures : 12 %

Espagne :
moins de 15 heures : 6 %
moins de 30 heures : 14 %

Suède :
moins de 15 heures : 5 %
moins de 30 heures : 30 %

Norvège :
moins de 15 heures : 8 %
moins de 30 heures : 22 %

Hôtellerie Tourisme

Le marathon des négociations

En signant l'accord intitulé avenant n° 2 à l'accord de mars 1988, les partenaires sociaux ont enfin clos un dossier démarré une première fois au début des années 80. Après un refus d'extension en mai 1983, et 5 ans de silence, les négociations ont repris en mars 1988.

Cette fois fut la bonne, puisque le soir même des « retrouvailles » les partenaires sociaux signaient l'accord durée du travail de mars 1988.

Cet accord, suivi d'un décret d'application, entrera en vigueur en avril de la même année.

Dans le cadre de cet accord, un premier avenant fixant les modalités de calcul des heures d'équivalence nécessaires pour calculer le SMIC hôtelier, sera signé le 22 septembre 1988.

Sur une demande patronale, un accord sur la modulation sera conclu en mars 1989, puis un autre concernant les cycles en mai 1989.

L'avenant n° 2 met fin à dix huit mois de négociations difficiles dans un secteur où le conventionnel fait son entrée et où le code du travail ne fait pas recette.

Dès à présent, les partenaires sociaux vont entamer un nouveau dossier aussi complexe, mais aussi important, les classifications.

Le collectif intérim

Le collectif des intérimaires de l'Ile-de-France n'est plus un mythe des années 68. Réuni le samedi matin, depuis la création le 20 octobre 1989, il s'emploie à mettre en forme, par des propositions, les revendications des intérimaires.

Le collectif a voulu marquer sa création par une journée d'information sur les droits des intérimaires.

Sillonnant le quartier St Lazare, il a provoqué quelques émotions lorsqu'il s'est attardé devant « Interim-Nation ». Des contacts ont été pris avec des intérimaires de Ecco, Adia, par M. J. Dupuis, délégué chez Manpower.

Ensuite, le mini-bus s'est installé face à la gare, où plus de 100 intérimaires ont rencontré le collectif et 150 mini-guides IREPS ont été donnés lors de ces contacts. La responsable du collectif, France Labour a été désignée déléguée syndicale de la société Eric Soutou. Avec sa verve et sa pugnacité, l'équipe se renforce. Nous souhaitons bien du plaisir à Monsieur Soutou.

Avenant N° 2 à l'accord de mars 1988 dans l'Hôtellerie Tourisme

La CFDT vient de signer un nouvel accord dans la branche HCRT.

Cet accord spécifique aux personnels saisonniers déroge au Code du travail, puisqu'il permet de diminuer une heure de temps de repos entre deux jours de travail pour le personnel logé sur place ou ayant une durée de trajet n'excédant pas, aller retour, un temps supérieur à 30 minutes.

En compensation, le salarié concerné obtient 20 minutes de repos supplémentaire, par soir où cette dérogation sera utilisée, soit 1 jour de repos supplémentaire par mois si l'utilisation de cet avenant est appliquée sur l'ensemble du mois. Cette compensation se cumule bien entendu avec les heures supplé-

mentaires qui pourraient découler de la pratique de l'avenant n° 2. D'autre part, l'avenant n° 2 ne peut être appliqué que sur un maximum de 26 semaines à l'année.

Pour cette raison, la mise en place des commissions paritaires régionales devient urgente. Ces commissions ont dans leurs prérogatives à fixer la durée de la saison pour l'application de cet accord.

Comme pour les précédents accords dans ce secteur un cahier d'émargement est obligatoire pour permettre un contrôle strict de l'application de cet avenant.

Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales patronales et ouvrières à l'exception de la CGT qui comme de coutume ne signe aucun accord.

Pratique syndicale Rencontre surveillance à Rouen

Ne pas être seul, partager les responsabilités, élaborer collectivement, faire passer l'information, quitte à inventer de nouvelles méthodes de communication et à innover.

Faire la différence entre adhérents et non adhérents, donnant aux premiers un pouvoir sur les décisions, sur les actions et sur les objectifs.

C'est une véritable analyse des pratiques syndicales d'entreprise que les militants de la sécurité ont mis en œuvre lors de la rencontre régionale professionnelle qui s'est tenue à Rouen.

Que ce soit à l'APS, à la SPO ou à la SPS, que ce soit au Havre ou à Rouen, c'est à chaque fois le même constat qui ressort :

« Pour être efficace, le syndicalisme CFDT doit-être un syndicalisme de communication reposant sur le plus grand nombre et s'appuyant sur la négociation ».

L'efficacité c'est aussi la formation, c'est encore et surtout se fixer des objectifs réalisables et les mener à bien.

A travers des débats passionnés, la rencontre à Rouen sur la pratique syndicale a été très riche d'enseignements. D'autres rencontres viendront compléter celle-ci. La

prochaine portera sur l'élaboration et la mise en œuvre d'objectifs.

INFORM'action
26, rue de Montholon
75439 Paris Cedex 09

**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 : 120 F

• **Directeur de la publication**
Rédacteur en chef :
Marguerite Bertrand

CPPAP 510 D 73
Imprimé à ID graphique.
5, rue Mayran 75009 Paris
Tél. 42 47 76 79

Hyper-Super *L'Ile-de-France au travail*

Dans le cadre du développement de la branche commerce en Ile-de-France, nous avons souhaité relancer le collectif Hyper-Super.

Dans ce but une réunion s'est tenue à la Fédération le 17 novembre, à laquelle participaient 15 militants représentant 9 sections (Auchan - Euromarché - Carrefour - Bricorama - Continent - SAEL).

La professionnalisation au centre des débats

Deux objectifs avaient été fixés pour cette réunion :

- faire le point sur la situation des sections (élections - accord - syndicalisation - activités des délégués) et établir la liste des problèmes d'action revendicative qui se posent actuellement dans les magasins et la profession en général ;
- mise en place d'une politique de développement CFDT Hyper-Super dans la région parisienne.

Le tour de table des sections présentes a fait apparaître 3 points d'actions revendi-

cative : classifications, précarité, salaires. Le débat a clairement mis en évidence l'évolution de la nature des métiers dans le domaine de la distribution et l'inadéquation de ces métiers avec des textes qui existent actuellement. Cela implique un travail des sections, des syndicats sur les classifications et la professionnalisation de ces métiers.

De même, en ce qui concerne la précarité, il est apparu qu'une meilleure connaissance des réalités de chaque magasin était nécessaire pour l'action syndicale (temps partiel, CDD, stagiaires écoles...).

Objectif développement

En ce qui concerne le développement proprement dit, deux types de décisions ont été prises :

- développement interne : doublement du nombre d'adhérents dans chaque section ;
- développement externe : la nécessité de s'implanter dans le plus grand nombre de magasins a été reconnue par la totalité des participants à la réunion. C'est la condition nécessaire, si l'on veut que la CFDT puisse

peser sur les décisions importantes qui concernent la profession (précarité - classifications - horaires - évolution des métiers).

Les sections présentes ont donc décidé de contacter les salariés des autres magasins qui se trouvent sur leur zone géographique.

Une première liste de 10 hypers a été établie avec l'engagement des équipes, d'un contact auprès de ces magasins dans le premier trimestre 1990.

Une première étape

Le bilan de cette journée est positif, dans la mesure où le principe de ce type de réunion est apparu nécessaire pour tout le monde. Le besoin de faire le point et de comparer les situations d'une société à l'autre est indispensable. De plus, des objectifs précis de développement ont été établis avec un échéancier (premier trimestre 1990).

Au cours de la prochaine réunion, qui aura lieu le 21 mars 1990, nous pourrions faire le point sur la mise en œuvre de ces décisions.

Alpes Maritimes *On hisse la voile du syndicalisme*

Le 06, un syndicat qui a connu comme beaucoup une baisse du nombre d'adhésions, mais qui, depuis quelques années, est décidé à remonter la pente.

Des hauts et des bas, chacun en connaît, mais ceux qui s'en sortent, c'est bien connu, sont ceux qui partent à l'offensive.

A Nice, on est de ceux-là, décidés à ne pas rester les deux pieds dans le même sabot.

cernant ces derniers, le nombre d'adhésions augmente grâce au travail important du responsable (voir Inform'Action précédent). Dans l'hôtellerie-restauration, les choses ne vont pas trop mal non plus, puisque le collectif enregistre dans la période plusieurs créations de sections. Pas de problème quels que soient les secteurs, la continuité dans le travail, ça paie !

Un objectif : le commerce

Par contre, là où il existe un creux important pour le syndicat, c'est dans le secteur du commerce. Pourtant, dans une ville comme Nice, « le grain à moudre » dans cette branche ne manque pas. La CFDT peut et doit y faire sa place, c'est d'ailleurs ce qu'a décidé tout dernièrement l'équipe des responsables.

Une priorité : les précarités

La stratégie décidée est simple et immédiatement opérationnelle. Elle passe par la mise en place d'un collectif qui réunira

régulièrement les sections existantes : Nouvelles Galeries - Cap 3 000, Nouvelles Galeries - Menton, Carrefour, Monoprix - Grasse.

Le mandat donné à ce collectif est précis : renforcer les sections et en créer de nouvelles.

Les premiers objectifs sont Rallye Mandelieu, Carrefour Antibes, FNAC Nice, Euromarché Nice.

Dans le grand commerce, la proportion de contrats précaires est grande. La CFDT a une carte à jouer en prenant en compte cette réalité, en proposant des solutions faisant reculer ce fléau.

Aujourd'hui, le syndicalisme dans nos secteurs ne peut se contenter de gérer l'existant. Notre avenir passe par le développement.

En prenant la décision d'intégrer de façon plus importante la dimension développement dans sa pratique et en faisant une priorité d'intervention en direction des salariés précaires, de plus en plus nombreux quels que soient les secteurs, l'équipe du syndicat des Alpes-Maritimes a hissé la voile du syndicalisme.

Deux secteurs d'activité ont été plus particulièrement ciblés ces dernières années : l'hôtellerie et les gardiens-concierges. Con-

UN CONTRAT DÉFEND CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE VIE

Pour le

meilleur,

contre

le pire

Pour la Macif, vous n'êtes pas un concept froid issu de têtes bien faites. Chaque étape de votre vie, chaque bien acquis, est pour nous une préoccupation quotidienne. Votre famille, votre maison, votre épargne, votre voiture, votre bateau, sont autant de joies que de risques. Profitez-en et laissez-nous faire. Nous nous en portons garants.

C'est pour vous que la Macif, authentique mutuelle, a bâti 14 contrats qui vous protègent, ainsi que 6 services qui vont encore plus loin.

Contactez-nous. Le contrat qui vous intéresse en particulier vous attend.

SÉCURITÉ ET PRÉVOYANCE AVEC LA MACIF

Les 14 contrats s'articulent autour de VOTRE FAMILLE, accident, maladie, prévoyance individuelle, VOTRE ÉPARGNE, VOS BIENS, automobile, habitation, matériel informatique, risques de votre locataire, VOS LOISIRS, bateau, caravane, chasse, VOS ENGAGEMENTS, comité d'entreprise, association, syndicat. Et, ils vous donnent droit, automatiquement, à 6 services, un FONDS DE SOLIDARITÉ, une formule de CRÉDIT, une ASSISTANCE en France et à l'étranger, des GARAGES AGRÉÉS, des CENTRES DE CONTRÔLE, un abonnement à notre magazine "BONNE ROUTE".

MACIF

**400 points
d'accueil
en France
Minitel
3616 MACIF**

Chambre de Métiers Bayonne

En octobre, un professeur se voit interdire l'entrée en cours et reste donc sans ressources, car aucune procédure de licenciement n'est prononcée. La CFDT rencontre ce professeur et découvre là une situation étonnante, scandaleuse.

Cette personne est interdite de cours sans raison, mais semble-t-il après un différent au niveau du contrat de travail que voulait lui faire signer le Secrétaire Général, Monsieur Hiquet.

Ce contrat tentait de faire passer Monsieur Bacque à 75 heures par mois au lieu de 30 heures par semaine, qu'il assure depuis

septembre 1987. Cela est en contradiction avec les statuts, qui prévoient 24 heures. Les mêmes problèmes existent à la Chambre de Métiers de Pau et Mont de Marsan, les élèves du CFA se sont mis en grève contre la durée excessive des cours et du temps de transport. Les enseignants demandent aussi à Mont de Marsan l'application des statuts et le respect des heures. Pratiquement tout le monde adhère à la CFDT (17 sur 19).

A Pau, la commission paritaire régionale demande la titularisation des professeurs pour janvier 1989 avec effet rétroactif sur 5 ans !

A Bayonne donc, dossier beaucoup plus important puisque toutes les instances : Ministère de l'artisanat, Président de la République, Préfet, sous-Préfet, élus régionaux sont saisis du problème.

Jusque là tout le monde fait la sourde oreille. Aussi la CFDT décide t-elle de taper

sur la table, à la veille des élections dans les Chambres de Métiers pour dénoncer les pratiques du Secrétaire Général et du Président.

Nous rencontrons le Préfet et lui demandons la réintégration de Monsieur Bacque avec rappel des salaires dus, et les réponses aux différents courriers.

La CFDT obtient un rendez-vous avec :

- la CAPEB, Syndicat des Artisans du Bâtiment, pour l'informer des choses pas claires qui se passent à Bayonne ;

- nous avons aussi contacté un des artisans qui est candidat aux élections du 6 décembre 1989, et qui n'a pas tellement apprécié d'être tenu à l'écart de tous ces problèmes.

Prochainement, nous pensons faire une conférence de presse, et peut-être un courrier aux artisans de la Chambre de Métiers. Il est impensable que personne ne réagisse devant un tel dossier.

Sommaire

Page 2
Cotisation 1990

Page 3
Question du jour : j'ai fait un rêve

Pages 4 à 7
A travers la Fédé : Printemps Ternes - Publicité - Tourisme Social - Centre Pompidou les nettoyeurs en grève - Nouvelles Galeries - CCI conflit salarial - Employés d'immeubles - Formation syndicale -

Pages 8 à 10
Changer le travail : une entreprise de sécurité - employées de maison - accord sur les handicapés - le commerce, une profession ? - Courtage d'assurance - Formation professionnelle.

Pages 11 à 13
Aménagement du temps de travail : commerces multiples - 11 novembre en Bretagne - Le temps partiel en Europe - Hôtellerie, le marathon des négociations

Pages 13 et 14
syndicalisation : collectif intérim - Rencontre surveillance Rouen - Hyper super Ile de France - Alpes Maritimes.

Edition Régionales : Bretagne et Pays de Loire pages spéciales entre les page 8 et 9.