

Inform'Action

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 162 octobre/novembre 1992 - 15 F

EMPLOI

La CFDT à l'offensive



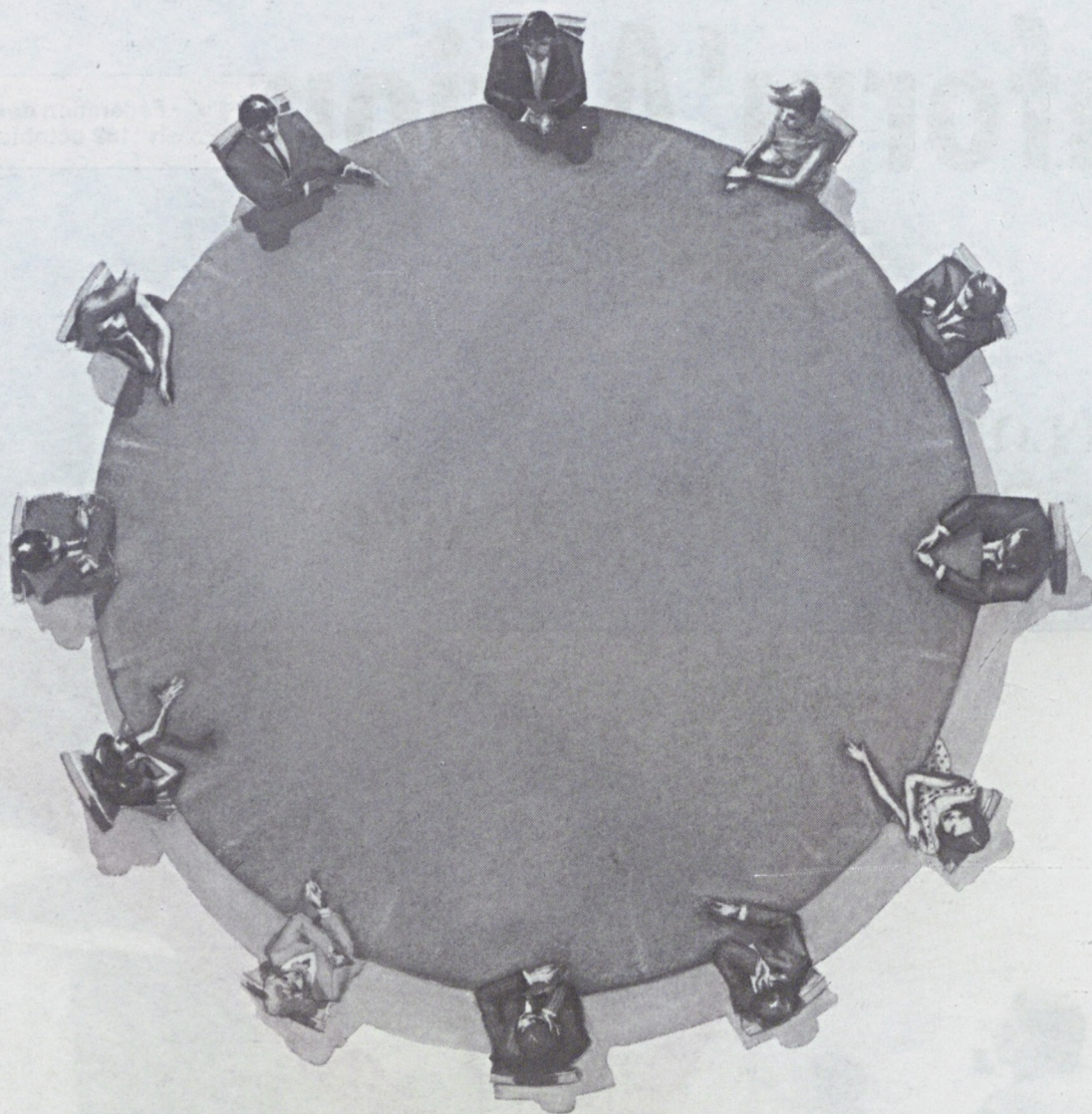
© P. SITTIER/REA

RMO

La mobilisation

BILAN DE COMPÉTENCES

Comment piloter sa carrière ?



PREVOYANCE COLLECTIVE COMMENT REpondre AUX ATTENTES DE CHACUN ?

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique. Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

L'INPC est là pour vous y aider.

INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél.: 78.53.66.67

Emploi

La CFDT à l'offensive

Il y a un peu plus d'un an, la CFDT organisait un rassemblement au Zénith à Paris. Plus de 5 000 militant(e)s ont, durant une journée, travaillé sur une charte pour l'emploi : document synthèse de tous les engagements pris pour gagner le pari d'inverser la courbe du chômage.

Un an plus tard ce ne sont pas les délégués qui ont effectué le voyage pour Paris, mais les secrétaires nationaux, Jean KASPAR en tête, qui ont parcouru la France avec la caravane CFDT de Lille à St-Etienne en passant par Nancy, Poitiers, Agen, ... En tout, huit temps forts régionaux, chaque point de rencontre étant le regroupement de plusieurs régions.

Au-delà des discours, des actes

La CFDT prouve chaque jour son obstination à refuser la fatalité du chômage, et pas seulement dans les discours. Elle s'obstine à proposer, sans relâche, des négociations sur l'aménagement du temps de travail, sur le maintien et la consolidation de l'emploi, sur la réduction du temps de travail, partout où c'est possible.

La caravane CFDT a recueilli les résultats des actions menées par les syndicats, les sections syndicales d'entreprise. Le défi CFDT de gagner la bataille de l'emploi face au chômage n'est pas une utopie. Les militant(e)s l'ont une nouvelle fois prouvé. Tout est possible, dans les branches ou dans les entreprises pour obtenir le partage du travail. La CFDT joue le rôle de locomotive dans toutes ces actions, mais une véritable victoire ne peut se faire que si l'ensemble de la société se mobilise sur le projet du partage du travail.

Le gouvernement semble l'avoir compris, si l'on en juge par la mise en place des états généraux de l'emploi. Mais est-ce suffisant ?

Des choix gouvernementaux critiquables

Les dispositions prises par Matignon concernant les temps partiel montrent à quel point, le gouvernement actuel, sclérosé par les échéances électorales très prochaines, est davantage à l'initiative de projets de loi spectaculaires, que de mesures réellement efficaces.

A nous de tirer la sonnette, à nous de prouver que si tout est possible, nous

voulons pour les salariés en récolter le meilleur et non le pire.

La Fédération est particulièrement concernée par les décisions gouvernementales : emplois de proximité, temps partiel, travail de nuit, repos dominical, chaque dossier nous concerne.

La Fédération des Services répond et répondra toujours présente à toute initiative constructive, permettant l'amélioration de la vie au et hors travail des salariés.

A contrario, nous nous opposons fermement à toute dérive qui, au nom de la réduction du chômage, accroîtrait les inégalités entre salariés.

Si par l'accord collectif ou par le biais du législateur, on peut transformer les petits boulots en emplois respectables rémunérés correctement, permettant aux salariés concernés l'accès au logement, au crédit, à la protection sociale, la Fédération se mobilisera.

Si au contraire, on doit se satisfaire de cadeaux aux entreprises, en sachant pertinemment que rien ne changera pour les salariés, alors nous disons non. Nous l'avons vu avec l'accord sur la durée du travail dans l'hôtellerie, nous le

vivons chaque jour avec les transferts de marché chez les prestataires de services. Chacun connaît aussi la situation des temps partiel dans le commerce et la précarité des distributeurs de gratuits.

"Avec la CFDT, j'ai gagné un emploi"

Aujourd'hui, au moment où l'Europe s'ouvre du point de vue économique et financier, au moment où les organisations syndicales entament la construction d'un volet social européen, nous ne pouvons laisser l'Etat commettre l'erreur de consolider la pratique des sous-emplois.

Nous ne pouvons accepter que la seule différence existant entre un chômeur "Rmiste" et un salarié en sous-emploi, soit que le second se trouve davantage exploité que le premier. Ce ne sont pas les orientations de la CFDT.

Aménagement et réduction du temps de travail, temps partiel mieux rémunéré avec un statut plus acceptable, retraite progressive avec embauche de jeunes, plan de formation professionnelle dans les entreprises permettront une véritable gestion prévisionnelle des emplois et une amélioration des conditions de travail. Voilà de véritables raisons de se mobiliser pour que demain, de plus en plus de salariés nous rejoignent en disant : "avec la CFDT, j'ai gagné un emploi".

39 HEURES DE CHÔMAGE PAR SEMAINE,
C'EST ENCORE TROP LONG !



Pessin

Maastricht

Tout reste à faire

Qui aurait pu croire que les Français(es) se seraient autant mobilisé(e)s lors du référendum sur le traité d'Union européenne ?

C'est la preuve que lorsque les citoyens pensent que leur voix est importante dans une consultation nationale, ils répondent majoritairement présents.

70 % de votants, c'est sans doute un des points notable à retenir de ce référendum.

Bien sûr, ce n'est pas le plus important. La victoire, aussi courte soit-elle, du "oui" à la ratification de Maastricht est de loin la réponse que la CFDT attendait de cette journée électorale. Un verdict contraire aurait porté un lourd préjudice à la construction européenne, quoi qu'en disent certains.

Les leçons du 20 septembre

Les Français ont beaucoup insisté sur la nécessité de politique sociale à construire à partir de Maastricht. Ce constat nous amène à bien réfléchir au rôle que le syndicalisme doit jouer en la matière. Notre présence dans les organisations européennes doit être renforcée. Les négociations de comités de groupe européens doivent se multiplier. Les initiatives telles que Programme Force, auxquelles nous participons (assurances, commerce, tourisme) sont autant de points positifs.

Le syndicalisme doit être au devant de la scène, si l'on veut que l'Europe ne soit pas seulement l'affaire des économistes, des politiques, de tout ce qui aujourd'hui fait l'économie de marché.



Cette Europe-là, les Français n'en veulent pas, le résultat du "non" est significatif en la matière.

Bien sûr, peu de gens savaient réellement ce que signifie Maastricht et trop de citoyens ont fait confiance aux débats politiques qui ont, comme de coutume, égalé en médiocrité avec les échéances électorales précédentes.

Bien sûr, les camps des "oui" et des "non" n'étaient pas représentés par les habitués tenants de la gauche et de la droite. Ceci a perturbé certains électeurs.

Pour autant, le verdict des urnes est la réelle réponse que le peuple français se devait de transmettre à ses dirigeants.

L'Europe oui, mais rien n'est gagné.

Nous voulons demain, une Europe plus transparente, une Europe qui intéresse nos politiques, une Europe qui garantisse notre citoyenneté d'Européen, une Europe où chacun ait sa place, à commencer par les acteurs sociaux.

En conclusion, les Français ont voté "oui" à la ratification du traité de Maastricht. C'est un tournant historique, un saut qualitatif dans la construction européenne. Cela n'empêche pas une critique positive.

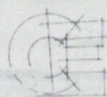
Forum CE

Le prochain Forum des Comités d'Entreprise organisé par la CFDT se tiendra du 24 au 26 mars 1993, au Parc floral de Vincennes.

Les élus des Comités sont conviés à y participer ainsi qu'à présenter leurs initiatives dans différents domaines (conditions de travail, emploi, formation professionnelle...).

La Fédération reçoit, jusqu'au 15 novembre, les demandes des Comités pour participer aux expositions et débats.

5^e FORUM DES COMITÉS D'ENTREPRISE ET C-SC



forum
des anticipations

24.25.26 mars 1993

Parc Floral de Vincennes

Paris

Initiative de la CFDT

Partenaires

Crédit Mutuel

INVAC

à l'initiative de la CFDT

Marseille

Grève des distributeurs de gratuits

Les distributeurs de journaux gratuits de Delta Diffusion Marseille ont subi une diminution de salaire de 20 à 50 % début juillet, suite à une baisse de charges et une réorganisation du mode de paiement. Il faut savoir que les distributeurs sont payés à la tâche.

Très vite, un collectif de salariés téléphonait aux délégués centraux CFDT, qui les orientaient vers le syndicat local. Rencontre, adhésions... Georges Auriol, secrétaire de syndicat, transmet le compte rendu de la suite des événements :

"Le 15 juillet, nous nous retrouvions devant un contrôleur de la Direction du travail avec une dizaine de salariés. Après cette visite, au siège du syndicat, les personnes présentes décidaient de se mettre en grève, le lundi 20 juillet.

Entre-temps, nous mettions en demeure l'établissement de procéder à l'élection des délégués du personnel.

Le 20 juillet à 6 heures du matin, nous nous retrouvions avec les distributeurs en grève (60 à 70) devant l'entrepôt de Delta Diffusion Marseille et nous fai-

sions remettre à la Direction nos revendications.

Une heure plus tard, nous étions reçus et obtenions satisfaction sur le maintien du salaire et le rappel correspondant. C'est ainsi que le travail pouvait reprendre normalement.

La principale revendication sur Marseille concerne les distributeurs "à la tâche" qui, pour avoir du travail, sont à la merci du bon vouloir de la direction et n'ont aucun minimum garanti."

Les élections DP ont eu lieu à Delta Diffusion le 14 septembre et ont provoqué un raz-de-marée CFDT : sur 120 inscrits, 75 voix se sont portées sur les candidats CFDT.

Faire reconnaître le statut

La profession de distributeur n'est pas organisée. Le patronat a d'ailleurs tout fait pour "libéraliser" le marché du travail, puisqu'il a refusé la référence à la convention Publicité et choisi le rattachement au colportage, au moment où la convention collective de ce secteur est elle-même dénoncée...

Il était donc urgent de réagir, et la Fédération a donc exigé une négociation d'entreprise à Delta. Un accord conventionnel de groupe a permis de cadrer le droit syndical, les modes de représentation du personnel et quelques règles minima pour le statut des distributeurs.

Cette négociation se heurte à de nombreuses difficultés dans son application. En effet, c'est l'ensemble de la branche qu'il faudrait organiser. On ne peut pas obtenir l'extension d'une convention d'entreprise. Mais surtout, le contrat de travail des salariés de Delta est anormal, car il oblige à l'exclusivité de l'employeur, sans références horaires. Cette situation amène des applications variables en matière d'indemnités maladie de la part des caisses régionales de Sécurité Sociale.

Un débat est en cours sur la révision de l'accord. Une implantation CFDT dans d'autres entreprises de distributeurs gratuits rendrait plus efficace l'action syndicale. Une nouvelle équipe, issue des élections CE, se met en place. La reconnaissance du statut de distributeur est en bonne voie.

Croatie

Convoi de solidarité

Au cours du mois de juillet, la Fédération a sollicité des sections syndicales et des comités d'entreprise afin qu'ils participent à l'envoi de matériel ou d'argent pour un premier convoi à destination des populations et réfugiés croates.

L'époque n'étant guère propice, seules trois sections ont répondu : Hôtel Astoria d'Aix-les-Bains, commerce Angers et SASM Alsace. La déléguée centrale de la SASM a réalisé un travail remarquable puisqu'elle a obtenu des magasins Mammouth la fourniture gratuite de lits, couvertures, chaussures...

En conflit avec leur direction, les militants d'IKEA ont également sollicité le don de lits. L'entreprise était d'accord mais mettait dans la balance l'abandon

du mouvement du personnel. La section a dû abandonner sa demande d'aide.

La Fédération a adressé un chèque à l'Institut Belleville, chargé de cette opération.



L'arrivée du premier convoi à Zagreb

Agir avant l'hiver

Un second convoi est parti pour Zagreb début octobre. Le magasin Mammouth de Montesson (78) a fourni des vêtements chauds pour les familles croates et les réfugiés bosniaques.

La Fédération, devant la poursuite de la guerre et ses conséquences dramatiques, souhaite prolonger l'effort entamé. A l'approche de l'hiver, il faut préparer un autre convoi. Chaque lecteur d'Inform' Action peut adresser un don à la Fédération en indiquant (Solidarité Croatie - Bosnie). Les comités d'entreprise sont aussi invités à adresser de l'argent ou à rechercher du matériel (vêtements, couvertures...). Les populations de l'ex- Yougoslavie comptent sur nous !

Eurest

Accord de droit syndical

"Eurest France affirme le principe selon lequel l'enrichissement du dialogue social est un élément indispensable au fonctionnement et au développement de l'entreprise".

C'est un des principes directeurs qui guide la démarche d'Eurest France (restauration collective) dans son accord sur l'exercice du droit syndical signé avec les organisations syndicales.

Lors de cette négociation qui a duré plusieurs mois, la CFDT a été maître d'oeuvre. Cet accord renforce le rôle des délégués syndicaux, indissociables des actions de progrès. Leur reconnaissance passe par la mise en place d'étapes de progressions personnelles et professionnelles.

Moyens de fonctionnement

Trois unités économiques et sociétés sont déterminées :

Unité 1 : le siège, Paris, hospitalier, défense et enseignement,

unité 2 : Rhône-Alpes, Est, Bourgogne, Franche-Comté, Nord, Normandie,

unité 3 : Ouest, Sud-Ouest, Sud.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner :

4 délégués syndicaux dans l'unité 1,

3 délégués syndicaux dans l'unité 2,

2 délégués syndicaux dans l'unité 3,

Le crédit d'heures mensuel est porté à 31,2 en Région parisienne, et à 39 en province.

En outre, chaque organisation syndicale peut désigner un délégué syndical central en plus des 9 délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux centraux sont permanents. Ils ont, malgré tout, la possibilité de conserver une activité de métier dans l'entreprise.

Budget de fonctionnement

Pour fonctionner, chaque organisation syndicale perçoit un montant fixe annuel de 12 000 F, auquel s'ajoute une part variable de 12 F par nombre de voix obtenues aux dernières élections.

Evolution, la carrière des délégués syndicaux

Chaque délégué bénéficiera d'un entretien d'appréciation prenant en compte le niveau de responsabilités syndicales.

La formation

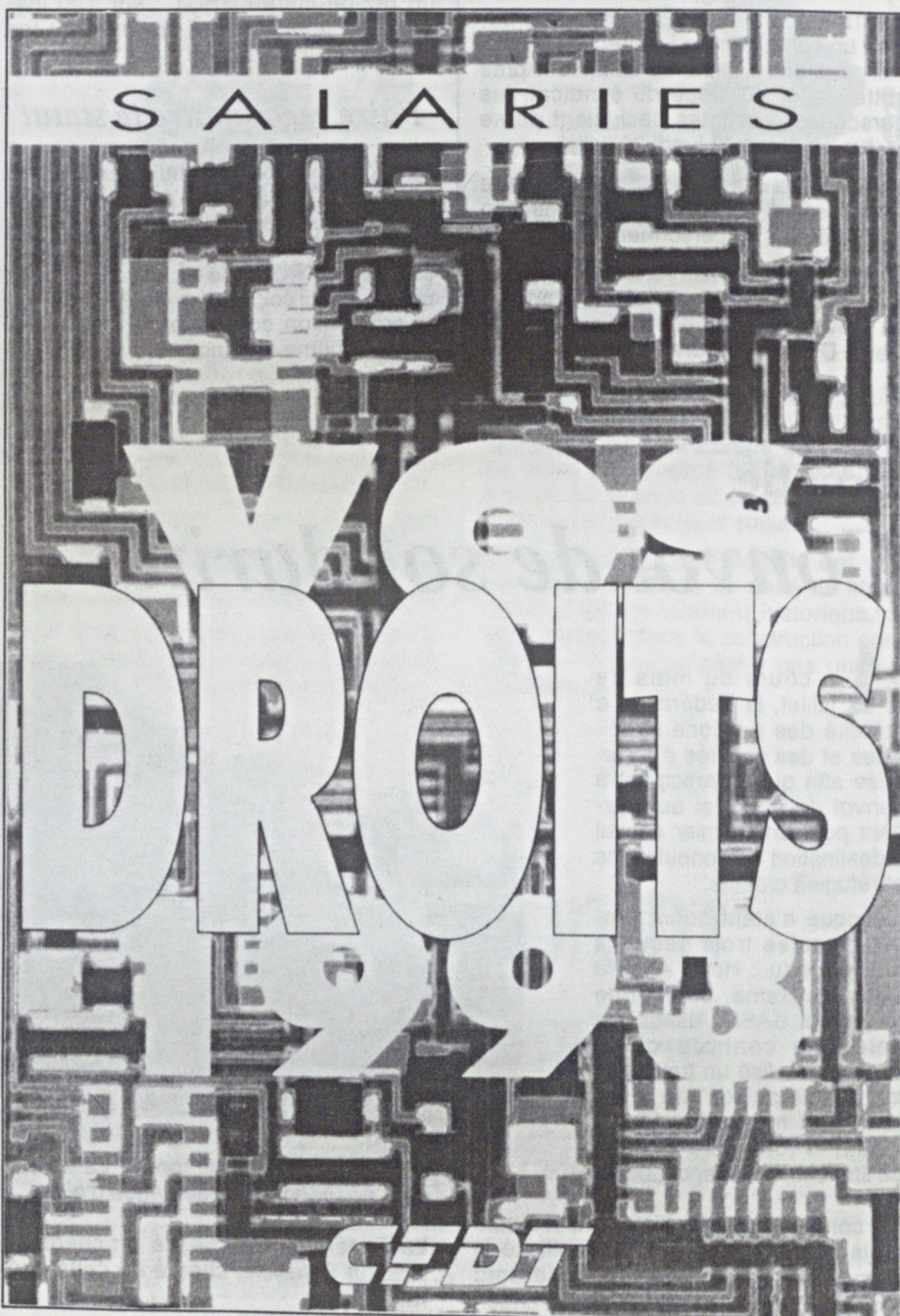
Chaque délégué syndical a droit à trois jours par an de formation économique, pris en charge par l'entreprise.

En outre, pour renforcer leurs compétences professionnelles ou acquérir de

nouvelles connaissances, les délégués syndicaux centraux disposent d'une bourse-formation égale à huit jours ouvrés.

L'accord sur le droit syndical d'Eurest est une étape intéressante, dans cette branche d'activité, mais aussi dans le champ fédéral.

Après le GAN, Casino ou la Générale de Restauration, le fait de "considérer" les organisations syndicales et de leur donner les moyens d'être acteur de transformations dans les entreprises ne peut que nous satisfaire.



RMO

La mobilisation

La CFDT, au coeur de l'été, a su démontrer sa solidarité, et mettre en oeuvre une convergence d'action pour informer et défendre les intérimaires de RMO.

S'il y a un enseignement à tirer de la rétentissante déconfiture de RMO, c'est bien celui de la nécessité d'une présence syndicale forte dans le travail temporaire.

La CFDT toute entière, en cette période estivale, s'est mobilisée. Saisie du problème, la Confédération a diffusé immédiatement les premiers éléments d'information à destination des structures régionales et départementales.

Le marathon de l'été était lancé. L'Union Départementale de l'Ain, puis de l'Isère, coordonnaient leur action. Toute la région Rhône-Alpes était sur le pont. Puis ce furent des sections, des Unions Locales, des Unions Départementales de toutes les régions de France qui s'engageaient avec les Services dans cette course de fond pour informer les intérimaires et les permanents de RMO sur leurs droits.

Les préoccupations lancinantes des salariés firent place à l'inquiétude grandissante, quant aux procédures pénales.

Les découverts, les agios, les inter-dits bancaires ne firent qu'amplifier cette angoisse du lendemain.

"Ensemble"

C'est alors que les Fédérations se mirent de la partie. La Fédération de la Banque intervenait auprès de l'AFB (Association Française des Banques) et du Trésor, la FGA auprès du Crédit Agricole, les PTT auprès de la direction des CCP.

Interpellés par la CFDT, les pouvoirs publics devaient également réagir.

Les interdicts bancaires furent levés, les poursuites furent classées. Restent les agios qui doivent aussi, selon le cabinet du ministre du travail, être remboursés aux intérimaires.

Mais l'action ne s'est pas arrêtée à l'information et aux interventions. A la demande de la CFDT, une commission mixte extraordinaire s'est réunie sur convocation du ministère. Un fonds d'urgence de deux millions de francs est mis à disposition des intérimaires en réelle difficulté.



En outre, l'ASSEDIC, intimée par circulaire dérogatoire de l'UNEDIC doit, en l'absence de l'attestation de l'employeur, indemniser les ex-RMO au chômage.

Devant tant de dysfonctionnements, la Fédération, après une étude approfondie des

textes relatifs à la garantie bancaire, rencontrait le directeur de cabinet du ministre. La réglementation sera modifiée pour assurer une meilleure protection des intérimaires.

Ainsi, cette convergence entre structures CFDT a permis non seulement de montrer aux intérimaires, mais aussi à l'ensemble des salariés que la CFDT était aussi présente sur le terrain. De nombreux intérimaires ont rejoint la CFDT. Cet élan de solidarité envers les plus précaires doit aussi se manifester lorsque d'autres branches sont touchées. "Ensemble", voilà bien ce que caractérise la CFDT.

Communiqué de presse

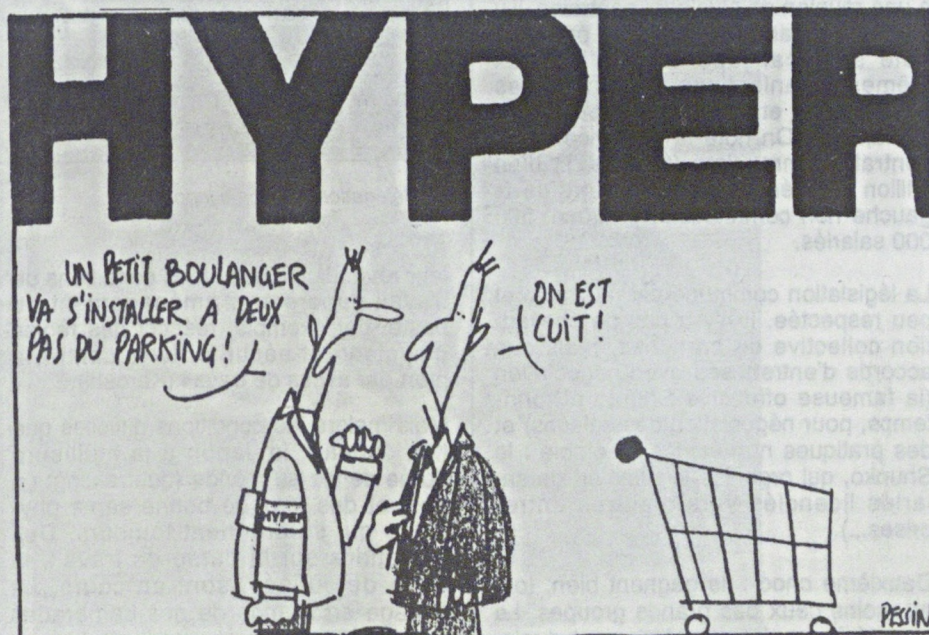
L'urbanisme commercial et l'emploi

Le gouvernement projette de modifier la législation réglementant l'urbanisme commercial (Loi Royer) par l'adoption de nouvelles dispositions sur le rôle et la composition des CDUC et CNUC.

Si certaines réformes annoncées vont dans le bon sens (transparence, lutte contre la corruption), il n'apparaît pas que le dispositif améliore la situation dans le domaine de l'emploi.

Depuis plusieurs années, la CFDT réclame l'adoption de mesures propres à maintenir l'équilibre entre les différentes formes de commerce et demande que les autorisations d'ouvertures ou d'agrandissement soient examinées en tenant compte des effets sur l'emploi (nombre et nature d'emplois).

Enfin, la Fédération des Services CFDT sollicite que les représentants des salariés du commerce soient associés aux décisions des commissions départementales d'urbanisme.



Syndicalisme au pays du soleil levant

Les rencontres entre militants syndicaux de pays et cultures différentes sont toujours enrichissantes, et devraient sans doute être plus fréquentes. C'est ainsi que nous avons rencontré des syndicalistes de Sumitomo et de Mitsubischi chez un ami commun à plusieurs militant(e)s de la Fédération.

Outre le caractère sympathique d'une rencontre amicale, nous avons surtout pu prendre conscience à la fois de nos points communs, mais surtout de nos différences.

Premier choc, la structuration syndicale japonaise est très intégrée par groupe d'entreprise. Les deux syndicats organisent le personnel de toutes les entreprises des groupes concernés, du bureau d'études à l'atelier de fabrication ou au réseau de distribution. La cotisation syndicale (environ 1 %) est directement prélevée sur le bulletin de paie et reversée au syndicat. Enfin, le syndicat a le monopole d'affiliation, et l'un des camarades actuellement permanent syndical s'est trouvé licencié pour avoir tenté d'implanter un syndicat confédéré dans son entreprise.

Syndicalisme d'entreprise

Il y a 25 % de syndiqués au Japon, et beaucoup de syndicats autonomes d'entreprises. Les "bons" sont regroupés en trois grandes centrales. D'abord le Rengô (sept millions d'adhérents), qui regroupe les syndicats réformistes suite à une réunion de plusieurs centrales, il y a quelques années. C'est le principal pôle syndical japonais, affilié aux mêmes organisations internationales que la CFDT, et dont faisaient partie nos camarades. On note la présence d'une centrale communiste (type CGT) d'un million d'adhérents et d'une autre de la gauche non communiste, groupant 500 000 salariés.

La législation commune est minimale et peu respectée. Il n'y a pas de convention collective de branches, mais des accords d'entreprises avec négociation (la fameuse offensive Shunto au printemps, pour négociation des salaires) et des pratiques non écrites (exemple : le Shunko, qui organise le transfert de salariés licenciés vers d'autres entreprises...).

Deuxième choc : ils gagnent bien, tout au moins ceux des grands groupes. La société japonaise est largement duale,

environ sept millions de salariés des grandes entreprises bénéficient d'un excellent statut et les quarante millions restants (sous-traitance) d'un statut moindre.

Les droits des immigrés

La couverture maladie assure 60 % du salaire, du quatrième jour d'arrêt à dix huit mois, et la retraite se prend de cinquante sept ans à plus de soixante ans, suivant le statut. Les syndicats axent

Troisième choc : les immigrés. La contradiction entre le nationalisme qui refuse l'intégration (il y a des Coréens de la troisième génération toujours pas "japonais") et les besoins de l'économie, développe un marché de travail clandestin, avec toutes les situations d'exploitations scandaleuses que l'on peut imaginer.

Ces syndicalistes japonais ont beaucoup reçu du syndicalisme international dans ce domaine et se sont largement remis en cause, au point de prendre en charge les clandestins et de lutter au sein de leur confédération pour faire reconnaître les droits des immigrés, alors qu'elle est "d'abord japonaise".

C'est ainsi qu'ils ont créé un "syndicat général" pour le département de Kanagawa (où se trouvent les villes de Yokohama et Kawasaki), création qui a lancé un fort débat dans l'organisation. Le syndicat se développe par une prise en



La délégation syndicale japonaise

leur revendications sur les conditions de travail concrètes : aménagement du poste, par exemple, respect des règles d'hygiène et sécurité, lutte contre la mort par excès de travail (Karoshi).

Mais malgré les conditions difficiles que l'on connaît, le Japon a la meilleure durée de vie au monde (quatre-vingt un ans) et des taux de bonne santé physique qui surprennent toujours. Des évolutions sur la durée du travail, la prise de congés, sont en cours. Le voyage en France de nos camarades pour visiter un ami en est l'illustration.

charge individuelle, l'édition de tracts en plusieurs langues, des permanences, etc...

En conclusion, nos camarades japonais se sont préoccupés du devenir des ouvriers français de l'électronique victimes de "l'impérialisme" technologique nippon et nous ont beaucoup questionné sur les comités de groupe internationaux.

A leur retour, ils mettent cette question à l'ordre du jour. Le Japon n'est plus une île.

Plan de formation syndicale

Comme annoncé dans le dernier numéro, c'est un plan ambitieux qui a été approuvé par le Bureau fédéral de septembre. Il faut dès maintenant passer des intentions aux actes.

Chaque numéro d'Inform'Action présentera désormais un aspect du plan fédéral. Aujourd'hui, nous vous présentons deux sessions de formation de responsables nationaux : les responsables de syndicats et les délégués centraux.

Responsables de syndicats

OBJECTIFS :

- Former les équipes d'animation des syndicats,
- connaître la CFDT, la Fédération, la place du syndicat, de l'interprofessionnel dans l'organigramme syndical,
- animer les divers types de réunions et produire collectivement,
- apprendre à former les adhérents et militants de SSE.

PUBLIC VISÉ :

Cette formation s'adresse aux équipes en exercice ou aux militants devant prendre prochainement cette responsabilité. Une expérience de responsabilités en entreprise est souhaitable.

Il est nécessaire d'avoir suivi (ou être à niveau de) la formation de base (nouveaux élus et mandatés).

DÉROULEMENT :

Module 1 : connaissance de la CFDT, diagnostic du syndicat, 27-29 janvier 1993, à Bolivar.

Module 2 : animation de réunion, produire et décider ensemble, 17-19 mars 1993, à Bolivar.

Module 3 : former les militants du syndicat, 12-14 mai 1993, à Bolivar.

La Fédération se développe, les équipes se renouvellent et les besoins augmentent.

Mandatés nationaux, délégués syndicaux centraux, représentants syndicaux au CCE ou au comité de groupe

OBJECTIFS :

Les concentrations d'entreprises, les nouveaux droits liés aux comités de groupe ont renouvelé nos pratiques et nos moyens en multipliant les "mandatés nationaux". Les besoins en compétences d'animateur, de gestionnaire, de négociateur créent une nouvelle et forte

demande. La place de ces responsables syndicaux et leurs rapports avec les diverses structures ne sont pas toujours clairement perçus alors que leur fonction leur donne un pouvoir représentatif de la CFDT déterminant.

Acquérir les compétences nécessaires à ces fonctions, clarifier la place et les fonctions de chacun, s'intégrer dans les structures CFDT sont les principaux objectifs de cette session.

PUBLIC VISÉ :

Délégués syndicaux centraux, représentants syndicaux au comité central d'entreprise ou comité d'établissement, à couverture nationale ou comité de groupe, délégués syndicaux d'établissement à couverture nationale.

Une expérience syndicale de plusieurs années et si possible diversifiée en entreprise, organisme paritaire ou structure interprofessionnelle, est souhaitée bien que non indispensable. Avoir suivi (ou être à niveau de) la formation de base.

DÉROULEMENT :

Du mardi 9 au 12 février 1993, à Bierville.

Ces deux formations sont prises en charge par la Fédération. On peut s'inscrire dès maintenant.



Bilan de compétences

Comment piloter sa carrière ?

En créant le congé de bilan, les partenaires sociaux et le législateur ont reconnu le droit à tous les salariés de faire le point sur leur parcours, en vue d'élaborer un projet professionnel. Le processus dynamique favorise une attitude active des individus, capables de peser ainsi sur leur avenir. L'entrée en vigueur du dispositif est imminente : la parution des décrets d'application a eu lieu le 6 octobre 1992.

Le principe

L'objectif des bilans est d'aider les salariés à mettre en cohérence aspirations individuelles et réalités du marché du travail. Il doit déboucher sur un projet qui prend en compte les connaissances, l'expérience et les motivations, y compris dans la vie extra-professionnelle. Ce projet peut concerner l'entreprise, le métier actuel ou une activité très différente. Il inclut, le cas échéant un projet de formation.

Ce droit ne peut s'exercer qu'avec le consentement de l'individu, la démarche étant basée sur le volontariat. Par ailleurs, seul le salarié est destinataire du résultat et les personnes chargées du bilan sont soumises à la règle de confidentialité. La procédure d'accès au congé de bilan est identique à celle qui prévaut en matière de congé individuel de formation, la prise en charge financière s'effectue par le même organisme collecteur. La durée de l'autorisation d'absence n'excède pas vingt-quatre heures, consécutives ou non. Le demandeur doit témoigner de cinq ans d'ancienneté comme salarié, dont douze mois dans l'entreprise. Les décrets apportent des précisions quant aux modalités pratiques pour obtenir un congé de bilan. (Voir encadré).

Des expériences

L'idée de bilan est née pour au moins trois raisons. La première s'inscrit dans un souci de capitalisation des acquis pour éviter de tout réapprendre à chaque changement professionnel. La seconde est liée à une nécessité croissante : faire le bon choix professionnel, dans un contexte de crise économique et d'évolution technologique. Enfin, l'analyse des compétences requises pour un emploi donné mérite d'être complétée par une démarche individuelle pour rechercher une efficacité dans l'adéquation besoins/ressources. L'APEC (Association pour l'emploi des Cadres) réalise depuis une dizaine d'années des sessions "perspectives" pour

les cadres, leur permettant de gérer leur carrière à partir d'un projet et d'un plan d'action réaliste pour sa mise en œuvre. Depuis 1986, les pouvoirs publics ont étendu cette possibilité à toute personne volontaire, salariée ou non, avec l'expérimentation du CIBC (Centre inter institutionnel de Bilan de Compétence), équipes pluri-disciplinaires, émanant de l'AFPA, l'ANPE, "Retravailler", etc... Vivant principalement de subventions, les Centres de bilan existent aujourd'hui dans toutes les régions. Ils serviront de guide pour l'établissement d'une déontologie en matière de bilan et de critères qualitatifs à respecter par tous les organismes, candidats à l'agrément spécifique, qui ne manqueront pas de se développer.

La notion de bilan de compétences

Les expériences citées se rapprochent davantage du bilan professionnel et personnel que du bilan de compétences. En effet, l'analyse se base sur ce que déclare la personne, le parcours qu'elle raconte en termes de formation initiale, de connaissances acquises en stages ou en séminaires, d'expériences vécues dans et hors travail, d'activités personnelles et sociales.

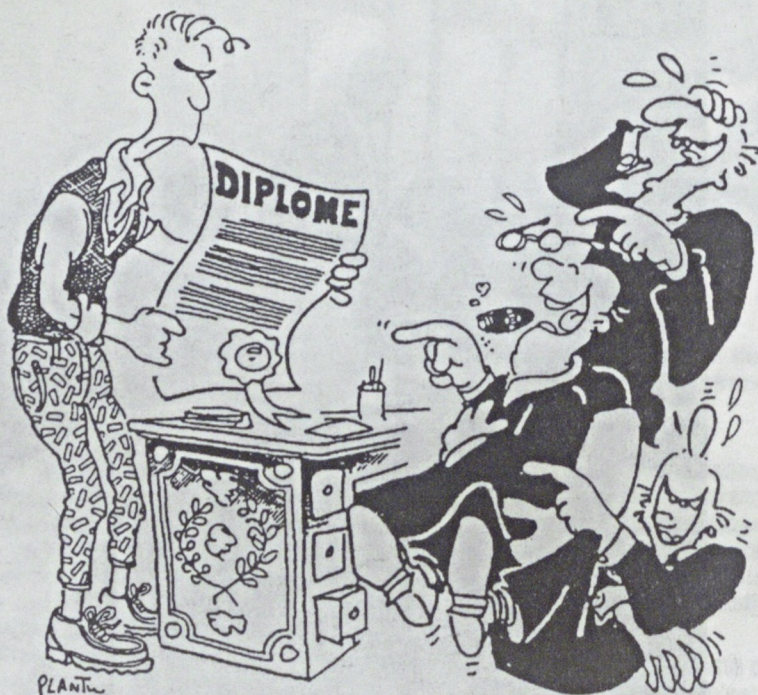
L'accompagnateur a pour mission d'aider la personne à franchir les

étapes, à repérer les grands virages et les fils conducteurs dans son histoire, à extraire les savoirs théoriques et pratiques. Ensuite, en fonction des centres d'intérêt, des rejets, des contraintes personnelles et des valeurs essentielles, le résultat en matière de domaines d'activités ou métiers à exercer se précise. D'où l'importance du volontariat garant d'une plus grande conformité avec la réalité car, à aucun moment, les compétences ne sont testées en situation de travail.

Il s'agit donc d'un procédé qui structure l'orientation plus qu'une évaluation en profondeur du niveau de compétence. Comme tout moyen, le congé de bilan aura ses limites mais la priorité n'est-elle pas de responsabiliser les salariés face à la construction de leur avenir, même lorsqu'il n'y a pas péril en la demeure ?

L'intervention syndicale

Elle ne se situe pas seulement dans la seule application des textes, bien que cette tâche ne soit pas à négliger. Grâce à ses multiples lieux d'intervention : négociation de branche et d'entreprises, structures paritaires (CNPE, FAF, ...) comité d'entreprise, la CFDT devra être particulièrement vigilante sur le respect



des trois principes clés : l'adhésion volontaire des salariés, la confidentialité du résultat, l'extériorité des conseillers. L'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 insiste sur la notion de congé de bilan, comme action indépendante de bilans réalisés à l'initiative de l'entreprise, même si ces derniers doivent respecter les mêmes principes. De plus, toute personne qui fera la demande d'un congé de bilan doit être garantie contre une mise à l'écart ou un renvoi. Par ailleurs, des assurances quant au secret qui doit entourer le bilan sont à exiger, quel que soit l'initiateur, car de nombreuses entreprises de formation vont se lancer sur le marché. Afin d'éviter les dérapages, des cahiers de charges draconiens devront être mis au point par les organismes financeurs.

Comme toujours, l'objectif initial, auquel la CFDT adhère pleinement, suppose un travail syndical à tous les niveaux. Dans le cas du congé de bilan, l'enjeu en vaut largement la chandelle !

Modalités de mise en oeuvre

Il ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme de bilan, l'organisme paritaire financeur ou l'employeur, selon le cas.

Les organismes prestataires sont réglementés et soumis au contrôle des préfets de région.

Demande du salarié :

- La demande d'autorisation d'absence est adressée à l'employeur soixante jours avant le début de celui-ci. L'employeur formule par écrit, dans les trente jours qui suivent, son accord ou les raisons d'un report, qui ne peut excéder six mois.
- La rémunération est maintenue dans la limite des vingt-quatre heures.
- Le délai de franchise entre deux bilans est de cinq ans.

Demande de l'employeur :

- Le salarié a dix jours pour accepter. L'absence de réponse équivaut à un refus. Le consentement du salarié est obligatoirement requis.
- Le coût de l'opération est à la charge de l'entreprise.
- Le bilan est réalisé par un organisme extérieur. Le document de synthèse est remis au salarié.

(décret n° 92-1075 du 2/10, J.O. du 6/10/92).

Informatique

Forum européen

Organisé par l'Euro-Fiet, ce premier forum a réuni soixante participants de vingt-quatre organisations et quatorze nationalités, du 30 septembre au 2 octobre, à La Colle-sur-Loup, près de Nice.

L'informatique de service s'est très nettement affirmée comme métier spécifique par rapport aux constructeurs de matériel. En effet, si les difficultés des constructeurs (Olivetti Italie, IBM Belgique) ont largement focalisé les débats, les interventions de CAP programmation (groupe CAP GEMINI Suède), d'EDS France avec Pierre Le Bihan et SAMDA-MA (Danemark) illustraient, dès le pre-

mier jour, la diversité de ce secteur. D'ailleurs, les interventions d'experts indépendants ou de la Communauté européenne (DG XIII), confirmaient bien la bonne place de l'Europe dans le secteur logiciel de service.

La France tient d'ailleurs la corde, car ce secteur y est, de loin, le mieux organisé sur le plan économique, puisque plusieurs groupes leaders européens (CAP GEMINI, SLIGOS, SEMA GROUP) y ont leur siège. L'organisation d'un marché de travail européen va commencer par ce secteur : la commission européenne DG V développe, avec l'APEC, un service de petites annonces

télématiques aux dimensions de la Communauté.

Les insuffisances de la politique européenne, voire son absence, dans le secteur matériel, furent très largement dénoncées. A la demande des Hollandais, un groupe de travail logiciel est créé.

Enfin, les difficultés des constructeurs et la précarité des professionnels du secteur logiciel interpellent notre responsabilité syndicale. La formation professionnelle de reconversion intervenant en amont des problèmes (que les Allemands semblent souhaiter) serait un troisième point à négocier. L'expérience danoise sera sans doute pleine d'enseignement.

Du nouveau chez les enquêteurs

Le nouveau contrat intermittent à garantie annuelle est entré en application le 1er juin.

Comme dans beaucoup de professions, la précarité s'est amplifiée dans le secteur des sondages d'opinion, alors que cette profession est de plus en plus reconnue (même la Fédération fait des sondages).

Ainsi, le statut d'enquêteur à plein temps mensualisé, n'existe plus que sur

le papier et n'est plus proposé. Par contre, les vacataires à la tâche sont légion.

Le nouvel avenant enquêteur permettra aux vacataires de bénéficier d'une garantie annuelle, d'une couverture maladie ainsi que la certitude de dépasser les seuils Sécurité Sociale.

Par rapport à l'ancien contrat à Garantie annuelle, le nouveau CEIGA améliore le

minimum garanti, codifie le droit des choix du salarié, rémunère les jours fériés et assure la couverture sociale.

Reste maintenant à faire vivre ce contrat. Les sections NIELSEN, IFOP, SOFRES et ISL s'y emploient. Mais de nombreux enquêteurs travaillent dans de petites unités, ou sont isolés.

Faire reculer la précarité, c'est aussi briser l'isolement.

Ça fait 10 ans que mon assureur me vend trop cher une assurance auto complètement dépassée. Aujourd'hui, je passe à la GMF.

JUSQU'À 30 % D'ÉCONOMIES. Toutes les garanties d'une excellente assurance auto, plus une assistance complète pour un prix qui peut aller jusqu'à 30 % de moins que celui de votre assurance auto actuelle.

DÉPANNÉ MÊME DEVANT CHEZ MOI. Nous venons vous dépanner même devant chez vous, sur un simple coup de fil et ce 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Si la réparation ne peut pas être effectuée sur place, vous serez remorqué jusqu'au garage le plus apte.

PRÊT D'UNE VOITURE. Si votre voiture est immobilisée plus de 24 heures suite à une panne ou à un accident, nous en mettons une autre à votre disposition. Vous pourrez la conserver jusqu'à 3 voire 4 jours si un week-end est inclus dans cette période.

Vous trouverez les détails et limites de nos prestations dans nos contrats.

**Pour savoir combien
vous pouvez économiser,
retournez cette Demande
ou rendez-vous vite dans
l'un des 420 GMF Conseil.**

DEMANDE DE TARIFICATION PERSONNELLE ET GRATUITE

(SANS AUCUN ENGAGEMENT DE VOTRE PART)

VOUS

NOM ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle _____

Prénom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Localité _____

Téléphone _____

Etes-vous déjà : ☐ Sociétaire de la GMF ? ☐ OUI ☐ NON
☐ Client de la Sauvegarde ? ☐ OUI ☐ NON

Vous-même ou votre conjoint, êtes-vous fonctionnaire, agent d'un service public ou assimilé ? ☐ OUI ☐ NON

Avez-vous un ascendant ou un descendant assuré auto auprès de la GMF (père, mère, enfant) ? ☐ OUI ☐ NON

VOTRE ASSURANCE ACTUELLE

• Date anniversaire du contrat : _____ jour _____ mois

• Coefficient de réduction actuel (bonus) _____

• Si votre coefficient de réduction est de 0,50, depuis combien d'années ? _____

VOTRE VEHICULE

Marque _____ Modèle _____

Type _____ Puissance (CV) _____

(Ces renseignements figurent sur la carte grise de votre véhicule)

VOTRE CHOIX ASSURANCE AUTO INTEGRALE

☐ AU TIERS : Responsabilité civile + défense pénale et recours + bris de glace.
☐ TOUS RISQUES : Formule au tiers + vol, incendie, explosion (avec franchise) + dommages au véhicule (avec franchise).

Quelle que soit la formule choisie, vous bénéficiez de toutes les garanties d'assistance de l'Assurance Auto Intégrale.

Date _____ Signature _____
(facultatif)

Pour obtenir
votre Tarification Personnelle,
renvoyez cette demande
à GMF Assurances.

GMF
Assurances



A compléter et à retourner sous enveloppe sans affranchir à : Groupe GMF - Libre-Réponse n° 371 - 45406 Fleury-les-Aubrais Cedex

Conformément à la Loi Informatique et Libertés 7817 du 6 janvier 1978, je dispose d'un droit d'accès et de rectification pour toute information me concernant sur vos fichiers.

Nos droits

Employées de maison

La Fédération a saisi le Conseil d'Etat pour voir annuler le décret relatif au bulletin de paie des employées de maison. Le ministère du travail n'a pas voulu considérer qu'il s'agissait d'un texte inutile et pervers.

En effet, le décret du 13 juillet prévoit que l'employeur n'est pas obligé de faire figurer le coefficient de la convention collective sur le bulletin de paie. Alors que la convention conclue entre les employeurs, et, notamment, la CFDT consacre cette obligation. De plus, cette convention collective fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du travail, soi-même, et la rend obligatoire à tous les employeurs.

Le ministre sait très bien que son décret n'a aucune valeur juridique sur cette question. Alors, pourquoi maintenir le texte en l'état ? Il vaudrait mieux le rectifier. La CFDT continuera ses démarches sans attendre la réponse du Conseil d'Etat, d'ici trois ou quatre ans, voire plus.

Délégué syndical et intérim

Le syndicat des services du Val-de-Marne avait désigné une déléguée syndicale dans l'entreprise Seagull, alors qu'elle n'avait pas un an d'ancienneté. Le tribunal d'instance avait annulé. Le syndicat a saisi la cour de cassation. Celle-ci lui a donné satisfaction le 12 février 91. "Lorsque l'utilisateur embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectives chez l'utilisateur au cours des trois mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue". C'est la reprise textuelle dans l'arrêt de cassation de l'article L. 124-6 du code du travail que le tribunal a méconnu.

Salarié en formation

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat facilitant le recours à un travailleur temporaire en remplacement d'un salarié en formation (loi du 3 janvier 1991 et article L. 942-1).

L'aide n'est pas négligeable : 3 000 F pour 169 h. Les décrets d'application sont intervenus le 4 février 92.

Maternité

Le nombre d'examen prénatal obligatoires est porté à sept depuis la promulgation d'un décret du 14 février 92, au lieu de quatre précédemment.

La femme enceinte doit, par ailleurs, adresser une déclaration de grossesse dans les quatorze premières semaines. Le non respect de cette formalité peut entraîner la réduction du versement de la première mensualité d'allocation pour jeune enfant.

Irradiés

L'accident survenu à trois intérimaires de Forbach en août 91 est toujours à l'examen du juge d'instruction.

La Fédération a décidé de se constituer partie civile pour que la recherche des responsabilités soit la plus large possible. Il faut éviter le renouvellement de telles négligences et de mépris de la réglementation.

Si l'obligation de l'employeur ne se limite pas au seul respect des règles sur la prévention et la sécurité, il lui incombe de prévoir toutes les mesures de précaution qu'exige la prudence. C'est l'obligation générale de sécurité.

En outre, la CFDT entend ne pas se limiter à la responsabilité du chef d'entreprise mais compte bien l'élargir en direction du médecin du travail qui en l'occurrence ne semble pas avoir complètement assuré sa mission de contrôle préalable.

Obligation de prévention

"Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires". Ce texte figure à l'article L. 230-2 du code du travail. Cette rédaction est issue de la loi du 31 décembre 91 qui avait notamment pour objet de transposer les directives européennes dans la législation française. Cette disposition entre en vigueur le 31 décembre 1992.

Echec au licenciement

Le ministre du travail vient de refuser le licenciement pour motif économique d'un délégué CFDT dans une société informatique, filiale de CAP SOGETI.

Déjà en 1991, l'inspection du travail avait refusé une première demande, et le recours de la société au ministre

n'avait pas eu de suite. A l'occasion d'une seconde vague de licenciements, le délégué CFDT est sur la liste. L'inspecteur ayant refusé et le ministre ayant à nouveau été saisi, c'est par la négative qu'il a répondu à l'entreprise, au début du mois d'octobre 92.

EuroDisneyland

La société américaine lorsqu'elle recrute des salariés, c'est en qualité de "cast-member". La section syndicale CFDT conteste cette qualification et souhaite voir discuter de véritables qualifications.

La direction résiste et la section s'est adressée à différentes autorités pour contester l'utilisation d'une telle formule : l'Académie française a eu droit à un courrier. Un député a même posé une question écrite au ministre du travail. Celui-ci vient de répondre le 28 septembre dans le Journal Officiel de l'Assemblée nationale p. 4544. La pratique patronale est condamnée.

On y lit entre autre : "Lorsque l'emploi qui fait l'objet d'un contrat de travail ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail doit comporter une explication, en français, du terme étranger".

Règlement intérieur

La loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels impose désormais en matière d'hygiène et de sécurité, outre les mesures d'application de la réglementation, que le règlement intérieur retranscrive les instructions données par l'employeur ou le chef d'établissement aux salariés.

Ces instructions doivent préciser en particulier, lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses.

Fnac

Depuis plusieurs années, les salariés et notamment la CFDT revendiquaient la création d'un accord de groupe.

Le train est sur les rails puisque la direction a accepté d'ouvrir des discussions sur la mise en place d'un comité de groupe atypique (près de 7 000 salariés concernés) et de négocier un accord de participation pour le même périmètre avec les organisations syndicales.

Comités d'entreprise, associations, syndicats. L'esprit libre.



En matière de sécurité et de prévoyance collective, les accords MACIF-CFDT sont basés sur la solidarité. L'effort porte sur une protection en cas de risque individuel ou familial.

Vous qui bougez et faites bouger les autres avec des projets sportifs, culturels et sociaux, vous savez que tout peut arriver. Au-delà du choc, c'est un coup dur pour votre budget. C'est là que la solidarité trouve son vrai sens. La MACIF, authentique mutuelle d'assurance à but non lucratif, protège ceux qui se donnent à fond. Elle a créé 3 contrats Multigaranties activités sociales. MAS "CE", "association" et "syndicat", en pleine connaissance de vos risques. Ils couvrent, selon le cas, la responsabilité civile, les biens de la communauté et les dommages cor-

porels. Leur fonctionnement est simple, peu de papiers à remplir. Sans surprise. Selon le contrat "MAS", la cotisation est calculée en fonction du budget, du nombre d'adhérents ou de la surface des locaux. Prévoir, c'est choisir la sécurité d'une protection qui vous laissera l'esprit libre.

Minitel : 36 14 MACIF. 450 bureaux d'accueil.

MACIF

gagner pour partager



Souffle syndical sur Aix-les-Bains

Inform'Action ouvre ses colonnes au collectif CFDT Hôtellerie-Tourisme de Savoie. Il témoigne d'une opération originale en direction des salariés de la branche, lors de la saison d'été.

“Quand trois copains (Claude - Jean-Marc - Valérie) de la branche hôtellerie-tourisme CFDT de Savoie “prennent la rage” et se disent : “c'est possible de nous adresser aux salariés de la profession !”, cela donne une semaine d'info sur Aix-les-Bains, les bords du lac du Bourget et Chambéry, cela donne surtout un moral de coureur de fond à toute une équipe syndicale de la station d'Aix.

En mai, chacun s'apprêtait à vivre la saison d'été, comme d'habitude. En juin, les idées ont commencé à germer dans deux directions :

- Diffuser les propositions CFDT pour peser sur les conditions de travail :

- Les deux jours de repos pour tous, une manière de rogner les horaires trop longs.

- Obtenir la prime de fin de contrat saisonnier, comme dans tout contrat à durée déterminée, une manière d'augmenter un peu le prix du travail de la saison.

- Faire changer le taux de la cotisation retraite complémentaire, etc...

- Informer tous azimuts les salariés sur leur droit à la formation professionnelle, et là, nous pouvions compter sur Manu, un des responsables de la bourse emploi-formation du tourisme, dont le siège est à Avignon.

Lancer une dynamique

En début juillet, nous nous sommes mis d'accord sur les moyens de diffuser l'information.

Comment toucher les salariés ?

Faire des tracts, oui !

mais les mettre où, pour qu'ils soient lus par les salariés ?

Si nous décidions de passer dans les établissements hôteliers et de tourisme social, pas de doute, il nous fallait en avertir les responsables employeurs d'Aix-les-Bains.

Lundi 20 juillet, Claude, Jean-Marc, Danièle, Valérie, Dominique, Manu rencontrent le bureau du syndicat patronal avec le “discours” suivant : “vous voulez voir des jeunes arriver dans la profession et y rester ? Il faut réussir au moins deux choses : mettre en place un volet social digne de ce nom et avoir une politique de formation correcte”.

Dès le lundi soir, nous commençons la tournée des établissements. Ainsi, jusqu'au vendredi 24 juillet, par équipe

de deux, trois ou quatre, après un contact avec la direction, nous cherchions le dialogue avec des salariés. Plus de soixante établissements visités avec plus ou moins de bonheur !

Parfois, l'objet de notre arrivée hérissait l'employeur : “Ici, on ne fait pas de politique”. Et nous savions ainsi que l'info aurait du mal à aboutir jusqu'aux salariés, derrière les portes de service.

Par contre, assez souvent, le contact a été bon avec le personnel en réception, en salle ou en cuisine, plus de six cents tracts et dépliants formation ont été ainsi distribués.

En même temps, nous étions conscients des limites d'une telle action : manque de temps pour entamer un vrai dialogue, le dépliant formation de la bourse suppose une petite explication, ou absence de permanence accueil.

Une volonté d'aller de l'avant

Les difficultés n'ont pas atteint le moral de l'équipe. Au contraire, le vendredi 24 juillet après-midi, plus de trente salariés étaient présents, à la conférence de presse dans une salle du Palais des Congrès d'Aix-les-Bains. A cette occasion, nous avons dit notre volonté d'avoir rapidement des négociations, en Savoie, avec le patronat hôtelier.

Nous avons également l'objectif d'informer les salariés, saisonniers ou non, des possibilités en formation et en financement. Se donner des billes pour un avenir moins incertain, dans une profession capable de créer encore des emplois. Au long de cette semaine, des amis de l'UL CFDT d'Aix, nous ont filé un bon coup de main.

Cela leur a donné des idées pour d'autres actions. A nous, ça nous a donné le punch pour croire à la capacité de développement du syndicat dans les mois qui viennent. Il faudra “mettre le paquet” en stations d'hiver, dès le début de l'année 93. Merci aux compagnons bretons ! Leur initiative annoncée pour le tour des plages de la Côte, c'est contagieux.”

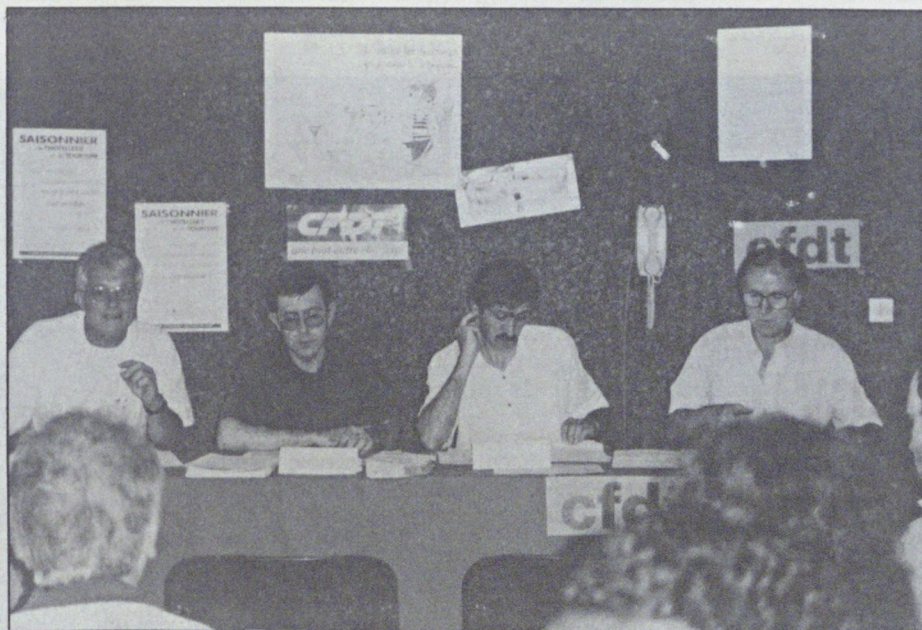
INFORM'ACTION

47/49 Avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
Tél : (1) 42.02.50.48

Journal mensuel de la
Fédération des Services CFDT
Abonnement annuel : 200 F

Directeur de la publication :
Rémi Jouan
Rédacteur en chef :
Michel Salomon
Illustration Huré

CPPAP 510 D 73
Imprimé à IDG
4 bis, rue d'Oran 75018 Paris



La conférence de presse d'Aix-les-Bains



ISICA De beaux produits d'avenir pour la distribution alimentaire.

La retraite en question? L'ISICA est au cœur du débat. Institution de retraite et de prévoyance de l'agroalimentaire, son dynamisme et sa rigueur de gestion sont unanimement reconnus dans le secteur innovant qu'elle sert depuis plus de 35 ans.

Membre de l'ARRCO, l'ISICA apporte à tous les salariés des garanties modernes de retraite et de prévoyance. Des garanties adaptées avec, en plus, les avantages sociaux de la prévoyance collective. De beaux produits pour l'avenir de tous.

Rentes d'éducation, de conjoint, d'invalidité, remboursements de frais médicaux, indemnités journalières, action sociale et, aujourd'hui - c'est nouveau - épargne salariale, l'ISICA innove sans cesse. Et vous offre la compétence d'un interlocuteur unique au cœur du dialogue social, qui peut apporter beaucoup à l'esprit de votre entreprise et au bien-être des salariés.

Pour constater vous-même les performances des produits d'avenir de l'ISICA, il suffit d'un rendez-vous. Appelez le numéro suivant: (1) 44.01.25.00.

 **ISICA**
Vivre à plein régime

ISICA - LA CAISSE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE DES INDUSTRIES ET COMMERCE AGROALIMENTAIRES

Sommaire

Page 3

La question du jour :

L'emploi : La CFDT à l'offensive.

Pages 4 à 9

A travers la Fédé :

Maastricht - Forum CE - Grève des distributeurs - Croatie : le convoi de solidarité - Eures : accord de droit syndical - RMO : la mobilisation - Urbanisme commercial - Syndicalisme au Pays du soleil levant - Plan de formation syndicale.

Pages 10 et 11

Changer le travail :

Bilan de compétences - Informatique Fiet - Enquêteurs.

Page 13

Juridique :

Nos droits.

Page 15

Syndicalisation :

Souffle syndical sur Aix-les-Bains.

Editions régionales Bretagne, Pays-de-Loire, Ile-de-France :
pages spéciales entre les pages 8 et 9.