

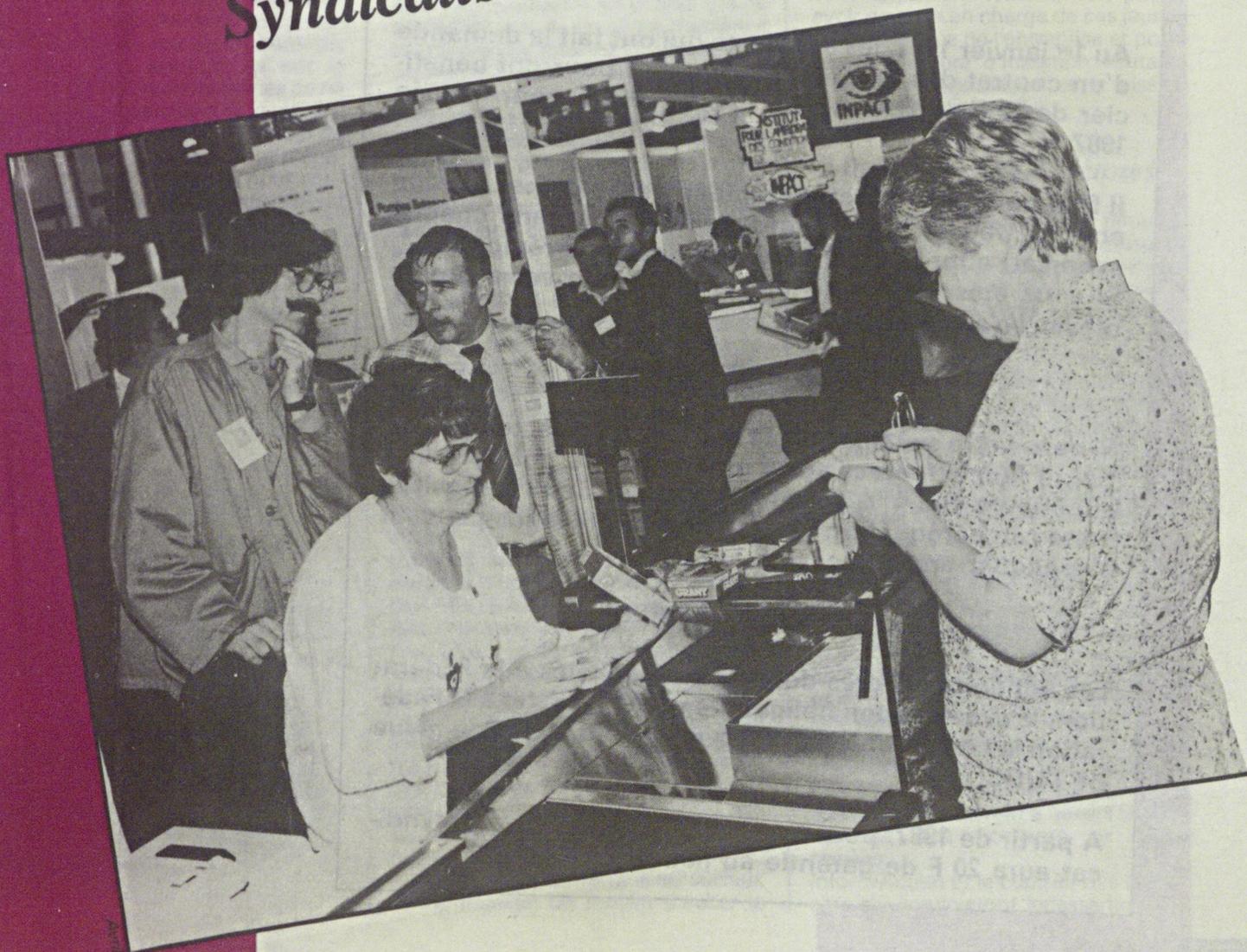
Fédération des Services CFDT

Inform'action

N° 125 Novembre/Décembre 1986 - 15 F

ISSN 0153 4149

*Un œil sur les contrats jeunes
Temps partiels du nouveau
Initiatives de rentrée
Forum CE-CHSCT
Syndicalisation : un peu partout...*



Licenciement économique Un bon accord

Dernière minute

Le gouvernement avait remis en cause l'autorisation préalable pour le licenciement économique. L'accord intervenu le 21 octobre, limite les effets négatifs des mesures gouvernementales.

Avant les licenciements, d'autres solutions doivent être recherchées, l'employeur doit informer, consulter, motiver sa décision, respecter des délais. Des mesures sociales sont accessibles à tous dont les petites entreprises, pré-retraites et contrat de conversion.

Un frein a été mis à la possibilité qu'avaient les patrons de licencier moins de 10 salariés tous les mois. Les responsables des syndicats et de nos sections reçoivent une information détaillée, avec un modèle de tract.

Une nouvelle charte financière pour le développement

10 F DE GARANTIE PAR TIMBRE AU SYNDICAT

Au 1^{er} janvier 1987, les syndicats qui ont fait la demande d'un contrat dès octobre, novembre... pourront bénéficier de 10 F de GARANTIE PAR TIMBRE pour l'année 1987.

Il faut pour cela effectuer rapidement la demande d'un contrat (feuillet de 4 pages jaunes reçu dans chaque syndicat) auprès de la fédération et de la région. Si vous êtes concernés par le niveau de votre timbre moyen, n'attendez pas !

TIMBRES BAS REVENUS

Si dans votre syndicat existe des bas salaires, temps partiel, il faut effectuer aussi une demande qui peut être supérieure aux 4 % automatiques. Les deux dispositifs Fonds de péréquation et timbres à bas revenus peuvent s'appliquer ensemble.

TIMBRES CADRES

Les adhérents cadres doivent être signalés à la Fédération, le syndicat doit obligatoirement acquitter à la Fédération la cotisation « Cadres » qui donne droit à la revue de l'UCC.

A partir de 1987, pour tout timbre cadres payé le syndicat aura 20 F de garantie au lieu de 10 F.

ET LES JEUNES !

Un œil sur les contrats

Dans la courbe ascendante du chômage, un point fixe, les jeunes restent une des catégories les plus visées, soyons clairs quel que soit l'âge le chômage de longue durée est un drame pour chaque individu, mais le chômage des jeunes a ceci de spécifique c'est qu'il attaque directement notre société dans ses racines, en lui réduisant ses possibilités de se reconstruire un avenir.

Aussi, si les mesures prises en direction des jeunes demandeurs d'emploi par le gouvernement de gauche, accentuées par celui en place actuellement, ne sont ni des remèdes en profondeur pour faire reculer le chômage, ni de véritables emplois, ils ont le mérite de permettre à des jeunes de ne pas se couper totalement de la vie professionnelle, de se préparer à entrer de plein pied dans l'entreprise et se ménager un petit revenu même si nous considérons que celui-ci ne correspond pas toujours au travail rendu.

A travers le marasme de notre économie nous pensons que ces contrats peuvent être une « lueur » pour ceux et celles qui en supportent le plus les conséquences, mais attention sous certaines conditions que doivent respecter les entreprises entre autres.

- Assurer aux jeunes hommes et femmes quel que soit leur contrat, une formation réelle.

- Ne pas se servir de ces contrats pour remplacer des emplois fixes.

... Mais des contrats de formation

Le constat que nous faisons après plusieurs mois de mise en place de ces contrats c'est que les choses ne se

jouent pas toujours de la meilleure façon et que des directions sous couvert d'aider les jeunes, de rajeunir leur entreprise utilisent ce moyen pour se donner une main d'œuvre à bon marché.

Loin d'établir avec les stagiaires un plan minimum de formation on les met directement sur un poste de travail leur demandant le même travail qu'un salarié ayant plusieurs mois ou années de pratique.

Il est vrai que toutes les entreprises ne procèdent pas de la même manière il faut le préciser mais au fur et à mesure du nombre de ces contrats avec les avantages liés à la diminution des charges, la tentation est grande pour des entreprises ringardes au niveau de leur gestion, peu soucieuses de la qualité du service qu'elles doivent produire ou en situation difficile, de considérer ces moyens comme des remèdes à leur incapacité ou à leurs difficultés. Ce ne sont pas quelques cas isolés qui se manifestent aujourd'hui dans nos secteurs. Les exemples se multiplient et il est grand temps que nous réagissions partout où des entreprises utilisent abusivement ces contrats en les détournant de leurs objectifs.

Eviter le tout et n'importe quoi

Devant des situations qui risquent également d'opposer salariés de l'entreprise et stagiaires, jeunes et plus anciens, chaque section d'entreprise doit très rapidement repérer les différents contrats existants, informer les salariés qui ne s'y retrouvent pas toujours dans ce domaine, parfois même confondant emploi et stage, et interpellé les directions sur le contenu de ces contrats, sur la responsabilité de l'entreprise face à la formation qu'elle doit donner et sur sa capacité à intégrer un nombre plus ou moins grand de jeunes en formation. Toutes ces questions doivent être discutées, négociées avec les partenaires sociaux de l'entreprise, un moyen d'éviter le

tout et n'importe quoi dans ce domaine. Si les équipes syndicales s'en mêlent nous pourrions éviter certains licenciements et le choix préférentiel qui est fait par les directions qui choisissent en priorité les stages d'insertion à la vie professionnelle (SIVP) qui sont ceux qui leur posent le moins de contrainte et qui n'incluent pas d'obligation à la formation.

Sur les autres stages où la formation est obligatoire lorsqu'elle n'est pas effectuée, on peut aussi intervenir auprès de la direction du travail.

Par ailleurs, de la façon où les choses sont faites actuellement, il ne peut y avoir de prise en charge de ces jeunes par les salariés de l'entreprise et pourtant il n'y aura d'insertion véritable même d'apprentissage si cette prise en charge n'est pas réelle.

Refus du SMIC jeunes

Concernant la question des rémunérations, la CFDT a toujours refusé de prendre en compte des propositions voulant aboutir à un SMIC jeunes. A notre avis si nous laissons faire les choses dans le domaine des stages jeunes sans nous en mêler, nous risquons de voir se mettre en place progressivement ce que nous refusons par ailleurs. L'ensemble de ces constats et réflexions nous démontrent l'urgence de l'action à mener, action intéressante mais difficile car il n'est pas question de refuser que les jeunes entrent dans l'entreprise, d'opposer les plus anciens aux plus jeunes, de se positionner contre les diverses formules de stages. Mais aujourd'hui le combat pour l'emploi, y compris à long terme, passe par notre refus de voir exploiter les jeunes au maximum, de voir licencier des salariés pour les remplacer par des très bas salaires et la précarité.

Cette action que nous avons à mener implique des moyens, en priorité une information à toutes les équipes pour qu'elles s'y retrouvent à travers la multiplicité des contrats et leurs clauses.

Inform'Action et le courrier des syndicats s'y emploieront incessamment.

Etre adhérent
c'est être
mieux défendu
et respecté

Le temps partiel annualisé, diminue la précarité

Faire face aux fluctuations de la charge de travail dans ce secteur de l'électroménager où la saisonnalité est importante. Jusqu'à présent, on y répondait par des contrats temporaires, des « louageurs » artisans chauffeurs, des extras, des cumuls d'emplois... Cette fois par une flexibilité programmée et maîtrisée, la précarité est réduite.

Il y a 3 ans, la direction générale avait voulu engager des négociations sur l'ensemble de la société Darty (notamment les magasins) pour instaurer une flexibilité programmée. A l'époque, refus de toutes les organisations syndicales. En 86, les négociations qui ont duré 6 mois et dans lesquelles seule la CFDT s'est engagée, rejointe au moment de la signature (le 25 juillet 86) par toutes les autres organisations présentes : CGT, FO, et CGC !

Contenu de l'accord

Une programmation de la durée du travail tous les 6 mois avec en perspective (après une période test d'un an) une garantie de salaire « moyen » mensuel.

La possibilité pour les temps partiels qui le souhaitent d'en rester à la durée prévue dans leur contrat initial. A partir du moment de la programmation (donc tous les 6 mois), engagement de la direction sur les durées de travail prévues.

Les avantages

Permettre à cette catégorie de personnel de bénéficier de tous les « avantages » de la Société, en particulier sur la formation professionnelle, par une intégration réelle au personnel de l'entreprise.

A terme, la suppression des contrats « louageurs » non satisfaits.

Les risques

Il a fallu beaucoup discuter avec les 120 livreurs à temps complet qui au départ y voyaient une menace pour eux-mêmes, craignant la remise en cause de leurs propres contrats.

Les embauches directes ne se feront-elles plus qu'à temps partiel ?

Cette catégorie servant ensuite de « réservoir » pour le passage à temps complet ?

L'avis de la section syndicale

Un accord positif, dont il faut suivre l'application, de nombreuses discussions ont également eu lieu avec les temps partiels là où elle n'était pas implantée.

L'important a été de permettre des négociations locales, sur un établissement et de répondre concrètement aux exigences d'une situation locale.

La précarité est réduite, l'intégration du personnel à l'entreprise est meilleure.

« Il nous faut populariser ce type d'accord ». D'ailleurs, les autres syndicats y compris la CGT, sont accourus signer un accord que nous avons été les seuls à négocier, dit le délégué syndical central CFDT.

**Cotisations 1986
ne prenez pas
de retard
dans vos paiements**

L'ACTION ECONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE

manuel de l'elu CE



économiques ont été élargies et ses moyens renforcés. Avec ce « manuel », la CFDT ambitionne d'aider l'elu de CE dans ses diverses activités. Instrument de formation, c'est aussi un guide pour l'action qui apporte un éclairage ouvert, précis et complet. Lecture des comptes de l'entreprise, suivi de son activité, analyse de l'emploi et des salaires, environnement de l'entreprise, traitement des difficultés... Sur ces différentes questions, la CFDT fait le point et replace le CE dans le cadre d'une politique d'action syndicale. Au-delà des élus, ce livre concerne aussi tous ceux qui mesurent aujourd'hui l'enjeu social et économique que représente le comité d'entreprise.

Catalogue et tarifs par quantité sur demande

Prix franco
50F

A commander (paiement joint) à Montholon-Services 26, rue de Montholon 75009 Paris

Temps partiels, les nouvelles dispositions

Quoi de neuf depuis l'ordonnance du 14 août 86 ? la primauté du conventionnel sur le législatif, ce que l'ordonnance modifie

Avant cette ordonnance, un temps partiel de 20 h par semaine ou 85 h/mois était compté comme un salarié, en dessous de cette durée il fallait faire la somme des heures et le diviser par l'horaire légal ou conventionnel pour obtenir l'effectif à prendre en compte.

Maintenant pour le calcul des effectifs, dans tous les cas il faut « diviser la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle » (art. L. 412-5, L. 421-2, L. 431-2, 2^e, 3^e, 4^e alinéa).

Pour la réévaluation des contrats quand la durée effective dépasse la durée du contrat, le 3^e alinéa de l'article L. 212-4-3 est abrogé. **La loi ne prévoit donc plus de réévaluation**, quand pendant 12 semaines consécutives la durée moyenne réelle dépassait de 2 h le contrat.

Ce qui s'applique ou doit s'appliquer dans les faits :

Tous les accords conventionnels, qui reprenaient ou amélioraient les dispositions de la réglementation précédente, **et qui n'ont pas été dénoncés** demeurent en vigueur.

Ainsi notamment **l'accord conventionnel du 6 avril, 82 sur les temps partiels**, signé par les hypers, supers, les COOP, les commerces multiples (grands magasins, magasins populaires) restent en application, conformément à l'article 8 de cet accord.

Comme l'accord du 6 avril 82 **ne parlait pas du calcul des effectifs**, pour ce point c'est la nouvelle réglementation qui s'applique (article 6).

Par contre, sur le mécanisme de « réévaluation » les dispositions conventionnelles sont toujours applicables. Le contrat doit être réévalué quand pendant 10 semaines consécutives la durée moyenne hebdomadaire du travail effectué dépasse de 2 heures la durée prévue au contrat.

Dans d'autres conventions – par exemple celle du Tourisme social – dès avant 82 le calcul des effectifs avait

été largement amélioré, cette disposition, non dénoncée est donc toujours d'actualité.

Le contrat de travail intermittent

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée pour des emplois permanents qui alternent des périodes travaillées et des périodes non travaillées. La mise en œuvre ne peut intervenir que dans le cadre d'un accord collectif étendu.

Le contrat de travail est écrit et doit comporter :

- la qualification du salarié et les éléments de sa rémunération.
- la durée annuelle minimale sachant que les heures complémentaires qu'il est possible d'effectuer ne doivent pas dépasser le quart de la durée annuelle minimale.
- les périodes travaillées
- la répartition des heures de travail

L'accord collectif doit prévoir notamment :

- les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et horaires de travail qui lui sont proposées, surtout quand il n'est pas possible de les fixer avec précision au moment de l'élaboration du contrat.
- les conditions pour que les titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des ces droits reconnus aux salariés à temps complet.
- les modalités de rémunération mensuelle qui peut être ou non liée à l'horaire réel effectué. Les salariés sont comptés dans l'effectif, au prorata du temps de présence dans les 12 mois précédents. Enfin, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Dans la fédération ce type de contrat est déjà en œuvre, notamment dans la vente par correspondance. La loi peut introduire quelques avantages, par rapport à la situation antérieure. Ils portent principalement sur :

– l'utilisation de tels contrats est désormais subordonnée à un accord de branche avec possibilité d'accords d'entreprises pour fixer celles des dispositions qu'on ne peut préciser au niveau de la branche.

– le salarié a la possibilité de refuser une période de travail proposée par l'entreprise alors que jusqu'ici ces périodes étaient imposées par les directions.

– un contrat de travail écrit précise les garanties et les périodes de non travail sont retenues pour le calcul de l'ancienneté.

En revanche, un gros point noir subsiste : pour bénéficier de la couverture Sécurité sociale et de l'ASSEDIC un nombre d'heures minimum, est nécessaire. Dans le cas où la période travaillée ou le contrat de travail sont inférieurs, le salarié perd ses droits au chômage, à la couverture maladie etc...

« ESPACE 86 », on réduit le chômage

«Espace 86 », signifie Etudes et Services pour l'accompagnement des créateurs d'entreprise dans la Vienne, une association créée par notre syndicat au printemps dernier.

La démarche est originale dès l'annonce de licenciements économiques, le syndicat suggère aux élus de CE de proposer à la direction de rechercher si quelqu'un n'envisage pas de créer sa propre entreprise, moyennant une aide prévue au plan social, pour aider cette création. Cela permet d'éviter le licenciement d'un salarié en situation plus délicate tout en satisfaisant le souhait d'un autre salarié. Contre les licenciés économiques, l'association s'adresse aussi aux chômeurs longue durée et demandeurs d'emplois pour les aider dans leur démarche de création d'entreprise.

Dans ces deux cas, quel est le service par l'association ?

Un certain nombre d'adhérents, connus pour leur compétence, aident en matière d'études de marché, de choix sur la forme juridique, de gestion etc... à titre bénévole, augmentant ainsi les chances de viabilité de ces nouvelles entreprises.

6 dossiers ouverts à ce jour, 3 entreprises créées :

- une boutique de talon minute
- un commerce de fruits et légumes
- un commerce d'appareils médicaux et para-médicaux.

Pour continuer son action, l'association a besoin de quelques fonds. Certes, son service est gratuit mais comme toute association loi 1901, elle pourrait recevoir des dons. Aussi, une démarche auprès de la Direction générale des Impôts a été effectuée afin d'obtenir l'agrément qui permettrait aux donateurs éventuels de déduire de leur revenu imposable les sources versées dans la limite du 1 %.

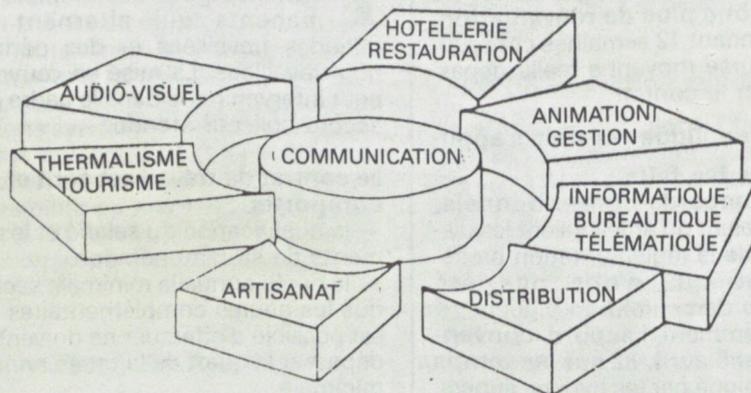
Si ce n'est pas de la solidarité, ça lui ressemble...

Devenir adhérent
c'est vouloir
un syndicat
fort et indépendant

FORMATION

Le groupe INFAC, c'est :

- 25 ans d'activités de formation au service des personnes, de l'entreprise et des collectivités,
- un réseau de 22 centres répartis dans les Régions,
- un champ d'intervention ouvert
- une compétence reconnue par les Professionnels.



Ses objectifs :

- la promotion sociale par la formation professionnelle pour l'insertion et l'emploi
- l'assistance aux entreprises pour le développement et la conversion
- le développement du partenariat avec les entreprises, les collectivités et les organismes.

Ses activités :

- stages de formation de longue durée (Salariés en congé individuels de formation, demandeurs d'emploi)
- stages de formation continue négociés avec les entreprises (intra et inter)
- stages de pré-formation et de qualification pour les jeunes.

Renseignements et documentations :

Centre national
51 rue Jacques Kablé
94130 Nogent-sur-Marne
Tél : (1) 48 76 80 94
Télex : (1) 212 542 F

infac
crear
infath
isn

Une association paritaire départementale pour la formation des jeunes

Un accord vient d'être conclu entre la CFDT, de l'hôtellerie tourisme de Savoie, la CGT et la chambre syndicale de l'industrie hôtellerie de Savoie.

Il va permettre aux jeunes non qualifiés d'accéder aux métiers de l'hôtellerie à partir des « contrats de qualification ».

C'est un événement ! Pour la première fois, une structure paritaire locale est créée, nous avons interrogé Manu Dalloz responsable de notre syndicat.

Depuis longtemps nous cherchions à nous adresser aux travailleurs saisonniers des professions du tourisme et en particulier de l'hôtellerie et du tourisme associatif : population par définition mouvante, très précarisée puisqu'il n'y a en France aucun statut même général, elle est ignorée de la loi. Notre objectif : **proposer un service** ou des services, sachant d'avance que ces salariés ne se syndiqueront pas massivement, mais qu'ils saisiront quelques occasions particulières **pour sortir de la précarité**. L'occasion un morceau de loi paru en 85 qui permet aux intermittents et saisonniers d'acquérir une formation professionnelle avec le système de

l'alternance. En Savoie, c'est possible ! Avec une saison d'hiver et une saison d'été, il peut y avoir formation durant les intersaisons de printemps et d'automne.

En conséquence, depuis novembre 85, nous nous attachons à réunir les partenaires sociaux : la CGT hôtellerie, 3 syndicats patronaux dont celui du tourisme associatif, afin d'aboutir à un accord mettant en route le projet emploi formation. Aujourd'hui nous en sommes à la signature. En même temps, nous avons contacté la direction départementale du travail et de l'emploi : elle est enthousiaste.

Les FAFS (fonds d'assurances formation) de nos professions sont interrogés et pour le financement des heures de formation, et pour soutenir concrètement de telles initiatives. Aujourd'hui nous pensons que l'accueil des jeunes 18-25 ans, choisissant un des métiers de l'hôtellerie, peut démarrer dès l'automne 86.

Dès la fin de la saison d'hiver, à Tignes, aux Menuires, à Moutiers, 3 camara-des ont participé à des réunions d'information : maintenant, nous saurons que le projet intéresse des jeunes.

Avoir un premier bagage professionnel

C'est se donner des « billes » pour l'avenir ! C'est être moins vulnérable face au chômage ! Nous, militants CFDT essayons de pousser la réflexion plus loin : « dans un secteur professionnel dénué de tout statut social, ces jeunes, s'ils savent être tenaces, peuvent très bien être de la race de ceux qui ont aidé à la transformation des conditions de travail et de vie ».

C'est ce à quoi, nous croyons aussi en nous engageant à la réalisation de ce projet emploi formation dans ce milieu du tourisme massivement présent en Savoie. Dans quelques semaines, nous pourrons annoncer **30, 50 jeunes sont inscrits pour ce départ, et ils ont toutes et tous une place pour l'hiver 86/87** dans une entreprise hôtelière ou Village Vacances.

LES JEUNES ET L'EMPLOI



TUC, AMOF, MPO, SOA, PAIO... Vous n'êtes pas sûr d'avoir tout compris ? Alors un conseil lisez la brochure « Les jeunes et l'emploi ». D'abord pour savoir de quoi il est question, et surtout pour aider les jeunes à mieux s'insérer dans l'entreprise. Motivant, non ?

Tarif : 23,75 F l'exemplaire.

Catalogue et tarifs par quantité sur demande

A commander (paiement joint)
à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75009 Paris

10 jeunes en SIVP embauchés définitivement

Après la CFDT d'Euromarché Reims, c'est au tour de la CFDT de Métro de parvenir à faire embaucher définitivement des jeunes en stage (stade d'initiation à la vie professionnelle).

Un établissement de 227 salariés dont : 110 employés à temps complet, 42 agents de maîtrise et cadres (152). 53 à temps partiels sur 29 h ou 35 h hebdomadaires. 22 extras travaillent le samedi.

Le problème rencontré

Fin 85, la direction consulte des représentants du personnel (CFDT majoritaire) sur l'embauche d'une trentaine de jeunes en SIVP sur 31 h de travail

plus 8 h de formation dans l'entreprise, le mardi.

La façon dont le problème a été pris par la SSE

Au début, réticences du personnel : est-ce que cela ne va pas avoir des répercussions sur les heures des temps partiels ?

Le syndicat est favorable mais en mettant des conditions : que l'embauche se fasse parmi des jeunes au chômage, inscrits à l'ANPE, qu'ils aient le samedi de repos (pour entre autre maintenir les 22 extras du samedi).

Par ailleurs, la section pense que par ce biais il y aura de fait une augmentation du personnel (quasi impossible à obtenir autrement) et qu'il est toujours positif d'apprendre aux jeunes à travailler.

L'insertion des SIVP se conjugue avec pour eux une polyvalence acceptée : c'est parmi eux qu'on prend, pour faire

face aux surcroûts de travail dans les rayons saisonniers au lieu d'avoir recours à des CDD.

Résultats

Une dizaine de jeunes ont été intégrés définitivement dans ce seul magasin de la chaîne. Dans les autres magasins les organisations syndicales ont refusé la mise en place des SIVP. La section syndicale a constamment eu des discussions avec les SIVP, tous s'en sont bien trouvés.

Promodes - Entrepôt Cholet Une réelle information pour les jeunes

La direction au cours d'un CE récent a annoncé qu'elle avait l'intention d'embaucher des jeunes avec contrat comme le prévoient les nouvelles dispositions.

Les élus CFDT ont donné leur accord mais ont exigé d'avoir toutes les informations pour qu'une réelle formation soit faite à ces jeunes. Une bonne façon de prendre en charge les jeunes... à suivre.

CONTRAT DE QUALIFICATION

Objectif : Acquérir une qualification professionnelle reconnue.

Statut du jeune : Il est titulaire d'un contrat de travail, à durée déterminée.

Sa rémunération est comprise entre 17 % et 75 % du SMIC selon un barème qui tient compte de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

Durée : Entre 6 mois et 2 ans.

Organisation de l'alternance : 25 % du temps au moins est consacré à la formation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Objectif : Obtenir un CAP

Statut du jeune : Il a un contrat de travail, à durée déterminée.

Sa rémunération est comprise entre 17 % et 75 % du SMIC selon un barème qui tient compte de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

Durée : 2 ans, parfois 3 ans.

Organisation de l'alternance : 25 % du temps au moins est consacré à la formation.

STAGE D'INITIATION A LA VIE PROFESSIONNELLE

Objectif : Faire une première expérience en entreprise et élaborer un projet professionnel.

Statut du jeune :

Il n'a pas de contrat de travail.

Il est stagiaire de la formation professionnelle.

Il est rémunéré par l'Etat comme stagiaire (entre 535 F et 1580 F selon l'âge).

Il reçoit une indemnité complémentaire par l'entreprise (17 % ou 27 % du SMIC selon l'âge).

Durée : 3 mois

Organisation de l'alternance : 25 heures par mois sont consacrées non pas à une formation mais à un suivi pour tirer les leçons de l'expérience de travail et à élaborer un projet professionnel.

CONTRAT D'ADAPTATION

Objectif : Compléter une qualification acquise antérieurement pour pouvoir occuper un emploi dans l'entreprise.

Statut du jeune : Il est titulaire d'un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée.

Sa rémunération est au minimum le SMIC ou 80 % du salaire minimum de l'emploi occupé.

Durée : 6 mois minimum.

Organisation de l'alternance : 200 heures au moins sont consacrées à la formation.

Comment on s'y est pris ?

En juillet nous annonçons le résultat obtenu grâce au suivi de la section syndicale et à une direction du magasin qui a joué le jeu. Sur les 30 contrats SIVP, 10 sont maintenant avec un emploi définitif. D'autres doivent passer en contrat plus qualifiant. Voici le questionnaire réalisé par la section.

QUESTIONNAIRE Evaluation des stages SIVP

Nom Prénom

Age

Dates de votre stage SIVP-Euro-marché

Poste de travail occupé

– Avant votre stage SIVP, aviez-vous déjà travaillé en Entreprise ?

OUI NON

Pourquoi :

– Les relations avec vos chefs, sont-elles ?

bonnes moyennes mauvaises

– Avez-vous effectué des heures supplémentaires ou complémentaires !

OUI NON

Si oui combien ?

– Le responsable ou tuteur de l'entreprise chargé d'assurer le suivi de votre stage, a-t-il des contacts fréquents avec vous ?

OUI NON

– Le suivi de votre stage par l'ANPE, est-il satisfaisant ?

OUI NON

– A la fin de votre stage, souhaiteriez-vous être embauché ?

OUI NON

– Globalement, trouvez-vous votre stage :

Positif Négatif Utile

– Souhaitez-vous que la Section syndicale CFDT du magasin organise une rencontre (réunion-débat) avec les stagiaires SIVP et les délégués CFDT du magasin ?

OUI NON

– Le résultat et l'analyse de ce questionnaire ne sont pas publiés sans votre accord et dans tous les cas l'anonymat de vos réponses est assuré.



Auchan (78)

Une attention particulière aux jeunes, des résultats

Voici une série d'activités et de résultats réalisés par la section syndicale avec des jeunes du magasin d'Auchan dans les Yvelines.

D'abord vis-à-vis des 8 SIVP (stage d'initiation à la vie professionnelle).

En réunion de CE la question est suivie, il est insisté sur les embauches définitives, plusieurs viennent de fait d'être effectuées.

Ensuite est diffusé, aux « jeunes » du magasin, les 4 pages sur l'emploi.

Autres cas, une quinzaine d'étudiants travaillant en caisse viennent voir les délégués CFDT sur leurs problèmes :
- aucune formation ne leur est pro-

posée, ils ont l'impression d'être des bouches-trous.

- jamais de repos le samedi et des horaires très longs en caisse les vendredis et samedis.

- jamais de réunion avec leur supérieur hiérarchique (alors que le reste du personnel en a).

- pas de possibilité de faire de la polyvalence.

Ces questions sont reprises en réunions de délégués du personnel. La section prend l'initiative de provoquer une deuxième réunion avec le responsable du secteur caisses. Y participent

2 délégués caissières CFDT, le délégué syndical et une dizaine d'étudiants.

Tout s'est bien passé.

Des améliorations sont obtenues notamment la création pour les étudiants d'un « îlot-caisses ».

Durant le mois d'août, plusieurs sont revenus voir la section pour dire que c'était mieux.

A partir de septembre, une permanence du CE sera spécialement tenue le samedi pour permettre aux étudiants d'y accéder et cette année, pour la première fois ils ne seront pas oubliés pour les allocations de rentrée scolaire.

Un ensemble de « petites » choses, mais très efficaces pour améliorer la vie des jeunes au travail et... l'image qu'ils ont du syndicalisme.

EUROMARCHÉ Evry (91)

Temps partiels à revaloriser surtout par de bons horaires

10 caissières, toutes sont à temps partiel sur des contrats de 24 h et 30 h, les « anciennes » ont pu aménager leurs horaires et jours de repos, une inégalité s'est créée, la CFDT mène l'enquête pour trouver une solution qui convienne à chacune.

71 caissières sur 100 remplissent le questionnaire dont le dépouillement est ensuite publié.

Sur les 71 : 56 ont un contrat de 24 h, 15 ont un contrat de 30 h.

A la question : « souhaiteriez-vous une extension de votre contrat »? : les 24 h du matin, les « 24 h » sans équipe du soir, les « 30 h » du soir, répondent massivement OUI.

Globalement, 64,7 % souhaitent une augmentation de leur contrat. 28,1 % ne le souhaitent pas. A la question : « accepteriez-vous de travailler en équipe tournante par exemple une semaine le matin, une semaine l'après-midi, une semaine le soir » : 55 % disent OUI, 39,5 % disent NON.

Où sont les « NON » ? La quasi totalité parmi celles qui sont à 24 h et 30 h le matin, et 24 h l'après-midi (c'est-à-dire les anciennes qui ont pu choisir leurs horaires il y a 2 ans !). Par contre, toutes les 30 heures du soir et 80 % des 24 h « sans équipe ou du soir » seraient favorables à cette solution : elles sont 35 ! (les autres 21).

Devant cette situation bien typée qui fait apparaître 2 catégories aux intérêts bien différents, la section syndicale a quelques difficultés à proposer des solutions satisfaisantes. Pour la SSE il faudrait :

3 solutions simultanées

- 1) des équipes fixes
- 2) des îlots caisses avec des volontaires
- 3) des équipes tournantes.

Avec les vacances d'été, les nombreux remplacements, la question reste en suspens durant juillet et août 1986. Mais elle va être reprise compte-tenu en particulier de la nouvelle implantation de « chek-outs » avec scanner et de l'extension du nombre de caisses de 46 à 51 dans les prochains mois. Grâce à ce travail les délégués saisissent mieux la complexité du problème elles ne veulent pas en rester là, mais que de discussion à mener, d'explications à donner, d'effort d'imagination pour tenter de satisfaire tout le monde !

AFOS PME

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

AGEFOS PME

ILE DE FRANCE

11, rue Hélène 75017 PARIS Tél. 42.94.95.95

ALSACE

Maison du Commerce International
4, quai Kléber
67056 STRASBOURG Cédex
Tél. 88.32.23.24

AQUITAINE

35, rue Georges Mandel
33000 BORDEAUX
Tél. 56.24.00.60

BOURGOGNE

36, rue Ledru Rollin
21000 DIJON
Tél. 80.71.48.66

BRETAGNE

6, place de Bretagne
35100 RENNES
Tél. 99.30.95.20

CENTRE

96, rue Giraudeau
B.P. 2025 - 37020 TOURS Cédex
Tél. 47.37.63.60

CHAMPAGNE-ARDENNE

8, rue du Lycée
51000 CHALONS-SUR-MARNE
Tél. 26.65.00.87

CORSE

6, avenue Emile Sari
20200 BASTIA
Administration :
Hôtel Consulaire
B.P. 109
20293 BASTIA Cédex
Tél. 95.32.41.37 / 95.31.16.45

FRANCHE-COMTÉ

1, faubourg Tarragnoz
25000 BESANÇON
Tél. 81.83.03.33

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Zac de Tournezy
A4, rue Montels d'Eglise
34000 MONTPELLIER
Tél. 67.47.42.44

LIMOUSIN

3, rue Pasteur - B.P. 311
87008 LIMOGES Cédex
Tél. 55.79.05.33

LORRAINE

16, rue de Méric
57140 WOIPPY
Tél. 87.31.30.55 / 87.31.35.98

MIDI-PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

3, rue d'Alsace Lorraine
31000 TOULOUSE
Tél. 61.53.28.54

BASSE-NORMANDIE

7, place de la Résistance
14300 CAEN
Tél. 31.50.17.17

HAUTE-NORMANDIE

63, rue Beauvoisine
76000 ROUEN
Tél. 35.88.82.75

PAYS-DE-LOIRE / POITOU-CHARENTES

Square de la Nouvelle France
B.P. 552 - 49305 CHOLET Cédex
Tél. 41.65.07.26

PICARDIE

23, bd Maignan Larivière
80000 AMIENS
Tél. 22.91.39.98

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

2, rue Paradis
13001 MARSEILLE
Tél. 91.54.92.12

RHÔNE-ALPES

114, rue Jean Vallier
69007 LYON
Tél. 78.58.69.78

AFOS PME siège national 7, rue Mariotte 75017 Paris
tél. (1) 42.94.98.68

A travers la fédé

Initiatives de rentrée

Ile-de-France, 80 militants
des services au cirque d'hiver

Un tigre que l'on déragne, des écuries transformées en stand... C'était le 19 septembre. La région Services y rapportait 80 participant(e)s et cinq expériences :

- les jeunes et le syndicalisme
- l'organisation des horaires
- les jeunes et l'emploi
- la reconnaissance professionnelle
- l'annualisation des horaires.

Des panneaux attrayants, des expériences reprises dans ce numéro.

Pays-de-Loire Session des délégués syndicaux

Du 7 au 10 octobre s'est tenue la session régionale des délégués syndicaux. 22 inscrits dont 8 femmes - 8 branches et sous-branches représentées (Assurances, gardiennage, nettoyage, HCRT, bricolage commerce de gros, hyper-super, entrepôts). 22 participants et participantes qui ont réalisé le rôle du Délégué Syndical dans la négociation, dans la section d'entreprise à travers des méthodes très dynamiques. 22 participants et participantes très convaincus de la nécessité d'un syndi-

calisme fort, actuellement tourné vers l'avenir avec toutes les transformations qui s'imposent. Des débats très riches et animés ; l'ensemble du groupe a senti très fort l'unité que nous avons dans la fédé quelque soit la branche : **le service à la clientèle.**

Nantes, les services bien présents sur le grand Ouest

Le rassemblement a été pour nos secteurs l'occasion :

- de se retrouver (tous les syndicats services étaient présents).
- de s'exprimer à travers les panneaux en fonction de nos diversités (Leclerc Concarneau sur l'auto-organisation des horaires ; Marest-Ouest sur la négociation dans l'entreprise de la durée du travail. Mutuelles du Mans sur le temps partiel dans les assurances, Continent Caen sur les ouvertures des hypermarchés).

Une quarantaine de militants et militantes des services dans le rassemblement qui ont participé aux différents débats etc...



**Permanence CFTD
gardiennage la nuit**
Le 1^{er} mardi de chaque mois de 20 h 30 à 5 h du matin.
Le collectif gardiennage de la Région parisienne tient une permanence téléphonique pour les gardiens qui travaillent de nuit.
Tél : 16 (1) 47 78 98 44.



Valence

Nantes

Paris

Lille

Besançon

Dans le cadre de la journée régionale pour l'emploi du 19 septembre 1986, notre syndicat a apporté sa réflexion sur son action relative à l'ouverture du dimanche des magasins. Pour cela, il s'est exprimé par une chanson sur l'air de « Et moi, et moi... » (Jacques Dutronc).

Besançon en chanson



Chômage zéro

En lançant en plein mois d'août un débat sur le chômage, notre organisation par le biais d'un article d'Edmond Maire dans le monde a remis les pendules à l'heure dans le pays par rapport à l'emploi. Comme quoi on peut s'habituer à tout y compris à 3 millions de chômeurs. Oui, des emplois peuvent être créés y compris dans nos secteurs, à condition que nous, syndicalistes, poussions les patrons à être un peu plus imaginatifs et en capacité de répondre à la demande des consommateurs, des usagers. Le monde des services marchands est certainement un vivier où l'on peut faire émerger des emplois, des activités nouvelles. Suite au Bureau fédéral de septembre chaque branche entame un travail de recherche dans ce sens.

Etre adhérent
c'est avoir des droits
dans la section,
le syndicat

Adhérent au PAC
c'est des services
supplémentaires

Le PAC
(prélèvement automatisé
des cotisations)
c'est faciliter
le collectage, s'engager
sur 12 timbres par an

Quand les caissières s'en mêlent

Une caisse complète avec son scanner, son nouveau check-out, son imprimante pour les chèques et surtout des caissières venues expliquer tous les avantages et les inconvénients du nouveau poste de caisses.

Des clients-visiteurs militants de CE de plusieurs professions se sont arrêtés nombreux, intrigués par cette nouvelle technique.

Ils ont découvert qu'il y avait un risque moindre d'erreurs aux caisses, que l'on cherchait à améliorer le rapport caissières-clients vers plus d'accueil...

Côté conditions de travail, il n'y a plus les torsions du dos, on est face au client, plus de frappe, par contre la répétitivité des tâches demeure.

20 caissières se sont succédées au stand de la Fédération des services, parmi elles des caissières sur scanner, d'autres en îlots caisses, Continent, Euromarché, Auchan, Mammouth étaient bien représentés.

La Fédération pour cette occasion a réalisé 3 panneaux et 3 brochures sur le poste de caisse et les conditions de travail, l'aménagement des horaires aux caisses (îlot-caisses...), le droit d'expression, les cercles de qualité en hypermarché.

Ces brochures sont disponibles à la Fédération pour 10 F port compris.

La CFDT de Continent Châteauroux animait de son côté un stand sur le 1 % logement.

Des idées nouvelles, une bonne confrontation au total un succès.



Un stand caisses très animé par des caissières.

Avril.

Besançon : une formation de base attendue

Avant les vacances, le syndicat des Services a organisé une session pratique de base ouverte aux délégués, à la Franée (Jura).

L'objectif était de remettre à jour notre pratique syndicale, fonctionnement de la section, du syndicat, préparation des réunions, de délégués du personnel, réunion de délégués... Le programme proposé correspondait à l'attente des sessionnaires. La formule de cette session à l'extérieur a été appréciée par tous les sessionnaires qui ont trouvé l'avantage d'avoir l'esprit libre et ont remarqué la durée trop courte de cette session. Les conditions climatiques exceptionnelles du premier jour ont permis un travail en plein air et d'allier réflexion et nature.

Le syndicat examinera la possibilité d'autres sessions qui n'auront pas pour

effet de doubler celles déjà organisées par les autres structures, mais de répondre aux besoins concrets des militants.

La CFDT première dans les assurances

Comme chaque année, le Ministère du Travail vient de communiquer les statistiques d'analyses des résultats par profession des élections aux comités d'entreprises de l'exercice écoulé. Pour les assurances en 1985, la CFDT confirme sa première position tous collèges (cadres, non cadres, administratifs et producteurs).

Sur 38 641 suffrages exprimés, la CFDT recueille 30,20 % (+ 1,2) des voix, la CGT 20,9 % (- 2,6), FO 15,7 % (+ 3,11).

Les premiers résultats connus dans les assurances en 1986 confirment cette tendance de notre progression.



12 timbres payés
en 1986

CFDT-Magazine gratuit
en 1987

L'emploi, la syndicalisation

Ce sont 110 responsables de sections des assurances Paris qui se sont réunies durant deux jours pour tirer un bilan de leur action passée et définir leur orientation pour les 2 ans à venir.

De nombreux débats qui ont été centrés sur l'emploi et la syndicalisation.

Après une présentation du rapport d'activité insistant sur ces deux heures, 14 intervenants se sont succédés pour présenter aux congressistes les points marquants de leur activité.

Sur l'emploi des interrogations quant à l'avenir ont été formulées, notamment du fait du développement de l'informatique, de la concurrence entre les secteurs banques assurances, de rédéploiement des assurances dans le secteur de l'assurance vie capitalisation et de la stagnation de l'assurance de dommage. Quels seront de ce fait les emplois de demain ? Agir sur l'emploi ce n'est pas seulement se battre pour éviter les licenciements lorsqu'ils se profilent à l'horizon, mais tenter de prévoir l'avenir, peser dans les entreprises pour qu'elles se dotent d'une politique de gestion prévisionnelle.

Emploi, compétitivité et service à la clientèle

Agir sur l'emploi, comme l'exprimait dans son intervention, la section UAP, s'est aussi se préoccuper de l'amélioration de la compétitivité des entreprises et avoir le souci d'un meilleur service à la clientèle. C'est ainsi qu'à l'UAP la CFDT a négocié un accord cadre sur la mobilité permettant de maîtriser les effets sur l'emploi d'une décentralisation nécessaire du groupe. Agir sur l'emploi c'est comme le précise PFA, agir sur les plans de forma-

tion, le système de classification et de conditions de travail sur écran, ces aspects doivent non seulement être négocié, mais l'élaboration des propositions doit se faire en étroite relation avec les salariés, c'est pourquoi la section a privilégié sur chacun des points l'enquête auprès des salariés.

L'emploi c'est les interrogations sur la privatisation, les AGF ont expliqué comment elles avaient engagé l'action avec les autres sections du secteur nationalisé, bien avant les élections, et les inquiétudes qui pèsent sur l'avenir de ces entreprises du fait d'une privatisation hâtive reposant sur des motivations plus idéologiques qu'économiques. Comment lier l'individuel et le collectif ? Ce doit être dans la période, déclare la SCOR, une préoccupation constante de la CFDT.

L'intervenant fait part de la surprise de la section au vu des résultats de son

enquête dans laquelle les salariés se déclarent à une large majorité d'accord pour que les délégués négocient le montant de la masse salariale réservée aux augmentations individuelles. Autre préoccupation importante, la syndicalisation.

La désyndicalisation n'est pas fatale...

Comment améliorer le collectage développer le PAC. La section de la Concorde explique que la désyndicalisation n'a rien de fatal ; qu'au contraire par un effort constant ; une préoccupation de tous les instants visant à privilégier l'information et le service à l'adhérent, il était non seulement possible de maintenir les effectifs cotisants de la section mais aussi d'accueillir 10 nouveaux adhérents cette année.

Avec des approches différentes, c'est un consensus unanime qui s'est dégagé sur la stratégie et les objectifs du syndicat (le quitus a en effet été voté à plus de 98 %). Démarche qui s'inscrit dans celle de la Fédération et qui fait de la CFDT la 1ère organisation parmi les salariés de l'assurance.



L'ESSENTIEL DE VOS DROITS
essentiel 87

DOSSIER ENFANCE

SIMPLE CLAIR PRÉCIS

Le **Guide Pratique 87** est disponible dans les UL et UD, éditions privé et Fonction publique. 32 F seulement avec l'agenda CFDT et son dossier **Enfance**.

A vendre dès septembre aux adhérents et salariés.



**TRAVAIL
TEMPORAIRE**

Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (F.A.F.-T.T.)

communiqué :

Les entreprises de travail temporaire (E.T.T.) sont aujourd'hui autorisées à proposer des contrats de formation en alternance en vue d'insérer des jeunes demandeurs d'emploi dans leurs structures permanentes.

Ces contrats intéressent des jeunes de moins de 26 ans attirés par une carrière administrative ou commerciale.

Le F.A.F.-T.T., collecteur du 0,2 % défiscalisé de l'ensemble des E.T.T., se tient à leur disposition et à celle des candidats, pour les renseigner sur ces possibilités nouvelles d'insertion des jeunes dans le marché du travail.

F.A.F.-T.T. 31, rue du Rocher 75008 PARIS
Tél. (1) 42 93 18 21

Journaux d'entreprise

La CFDT sait faire !

De plus en plus d'équipes syndicales CFDT se lancent dans la réalisation de journaux à partir du comité d'entreprise, de la section syndicale, aux salariés ou uniquement aux adhérents.

Oon connaît bien les journaux d'entreprises réalisés par les directions qui jouent un rôle de plus en plus important dans la vie de l'entreprise. La CFDT à son tour en réalise.

« Initiatives syndicales » à Continent

Châteauroux, 10 à 20 pages présentées de façon aérées et originales on y trouve de tout comme informations ; sur la convention collective, les médailles du travail, la présentation des candidats aux élections, le 1% logement...

Un numéro spécial avant les vacances sur le **projet de changement** de Check outs où est expliqué l'élaboration du choix de matériel, la liste des fournisseurs les qualités et défauts de chaque matériel, les propositions de la CFDT (numéro spécial à commander à la fédération).

Auchan Buchelay une plaquette sur les activités du CE

8 pages sur papier cartonné où sont présentées les activités du CE à la rentrée. Des sports d'hiver aux soirées culturelles, en passant par les voyages, l'arbre de Noël, le Forum CE, un bon de 200 F pour les étudiants travaillant au magasin... De quoi donner envie au personnel d'y participer. Dans ce magasin l'audience de la CFDT est toujours forte grâce à l'activité dynamique reconnue du CE.

« Infos Continent »

C'est à Vannes, des infos régulières du CE, des DP. Sur les droits des saisonniers, les groupes d'expression et de progrès, l'élaboration de l'arbre de Noël.

« Contact » aux Docks de France

8 pages démarrées en avril 1986 qui s'adressent cette fois **aux sympathisants et gratuitement aux adhérents CFDT des Sumas et Mammoth** de la société. Il contient des résultats de négociations, le droit d'expression, la grille de salaire, l'épargne vacances, les primes, la présentation du rôle de délégué syndical central et un appel à l'adhésion. Suite à ce bulletin, un salarié a accepté d'adhérer à la CFDT.

A la SCOR assurances, CE actualité

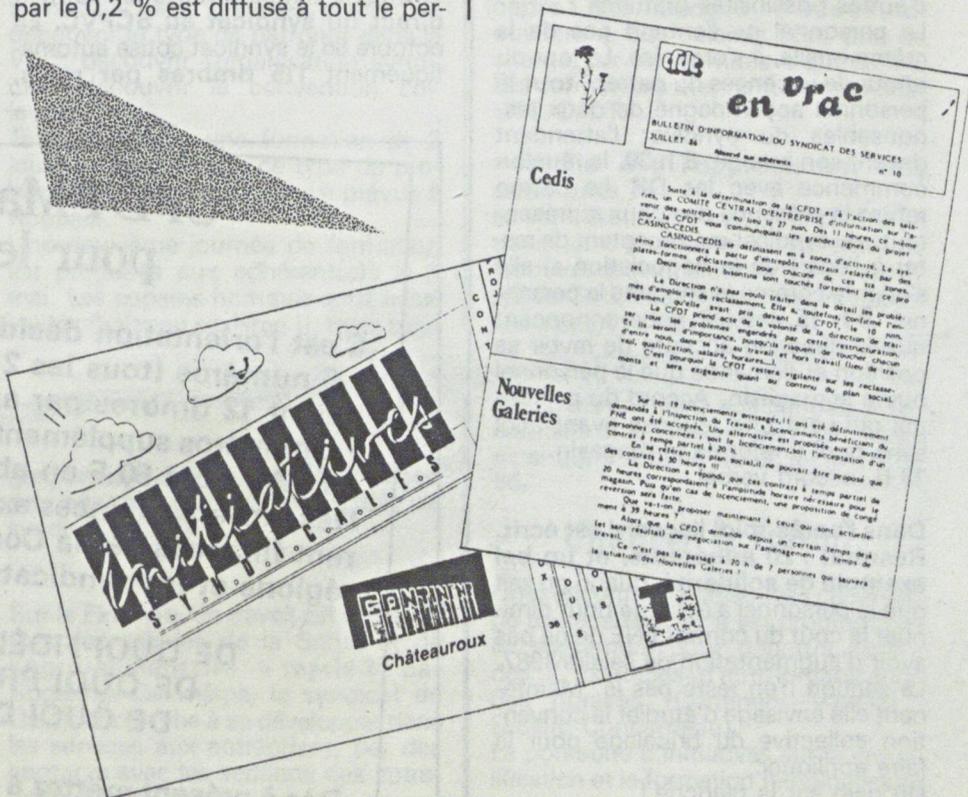
Un bulletin de CE de 17 pages financé par le 0,2 % est diffusé à tout le per-

sonnel. On y trouve les comptes 1985 de la Société avec des explications, les prêts au logement, les spectacles, le ski pour 1987, l'utilisation de la discothèque, des petites annonces du personnel.

Conclusion

La CFDT, à travers toutes les activités DP, SSE, CE, doit être au cœur de la communication du personnel.

A nous de faire de ces publications, des moyens qui servent aussi l'action, la syndicalisation comme chez Genty et aux Docks de France.



Pour le plein emploi l'action, la syndicalisation

A lors que les débrayages battaient leur plein dans le centre commercial, Mam-mout de Rennes dans les années 75, Bati-décor, boîte de bricolage de la galerie marchande décidait d'adhérer à la CFDT. Une SSE naissait.

Depuis, plus de contact avec l'Union locale, les adhérents disparaissaient les uns après les autres, puis plus rien. En début 1986, l'entreprise connaît des problèmes économiques. Les délégués du personnel (indépendants) sont informés par la direction qu'elle envisage des licenciements. Un premier contact est pris avec le syndicat. Ils négocient et font accepter, oralement, le départ de deux volontaires en contrat FNE. Le directeur entretient cette idée en glissant aux personnes concernées en passant dans les rayons, « alors les pré-retraites ça va ». Tout baigne jusqu'aux vacances, période choisie par la direction qui profite de la suppression d'autorisation administrative de licenciement pour transformer ces contrats FNE en licenciements secs.

Pourquoi dépenser tant d'argent en contrat FNE quand la loi lui donne d'autres possibilités gratuites ? Le personnel ne l'entend pas de la même oreille, il s'organise. Le jour du retour de vacances du patron, tout le personnel accompagné de deux responsables du syndicat l'attendent devant son bureau. **8 h 30**, la réunion commence avec les DP. Le patron refuse la présence des deux représentants du syndicat qui acceptent de rester à l'écart de la négociation si elle s'oriente comme le souhaite le personnel. **9 h 15**, les DP nous annoncent que la direction accepte de revoir sa position et demande que le personnel ouvre le magasin. Accord du personnel qui veut une réponse avant midi sans quoi il referme le magasin. **13 h**, accord verbal.

Dans l'après-midi l'accord est écrit. **Résultat : 20 adhérents, et un bel exemple de solidarité**, quand on sait que le personnel a accepté pour diminuer le coût du contrat FNE de ne pas avoir d'augmentation de salaire 1987. La section n'en reste pas là. Maintenant elle envisage d'étudier la convention collective du bricolage pour la faire appliquer. Du pain sur la planche !

Commerce-Services Hauts de Seine (92)

Un fonctionnement efficace

L' efficacité, à quoi ça tient ?

1) Un bon diagnostic. S'appuyer sur un bilan. En juin 85. **Le constat** que depuis assez longtemps le syndicat repose sur une personne qui cumule trésorerie, secrétariat, permanences, les cotisations qui ne rentrent plus, des sections disparaissent.

2) Des mesures simples :

- **relance à toutes les sections commerces**, puis dans un deuxième temps **obligation** faite à tous les délégués syndicaux et aux élus de se mettre en PAC.

- **mise en place du PAC** dès l'automne 85 ; il devient réellement opératoire en mars 86 avec une « montée en charge » relativement rapide : 15 adhérents en PAC en mars 86 42 fin juin 86 73 début octobre 86.

En même temps **virement répétitif direct du syndicat au SCPVC**. En octobre 86 le syndicat cotise automatiquement **115 timbres par mois**,

sans aucune paperasserie administrative.

- constitution d'une **équipe d'animation** de 5 membres en mai 86 avec **formation syndicale des responsables** (formation de base, formation des délégués syndicaux, session « responsable de syndicats »).

- **Suivi des sections nouvelles** : pendant les 6 premiers mois de démarrage le suivi doit être très précis ; les adhérents peuvent contacter le syndicat quand ils le veulent (3 permanences par semaine).

3) Comme dans toute « entreprise » il doit y avoir **obligation de résultats et contrôle des résultats par l'équipe**.

Le résultat est pour l'instant encourageant : 900 timbres payés en 84 (soldé tardivement durant l'été 85 au moment du redémarrage) 1200 pour 85, l'année de la « reprise » et pour la suite les perspectives raisonnables sont 1700 timbres en 86, 2400 en 87 : fin septembre 86 il y a plus de 200 adhérents au syndicat.

CFDT-Magazine gratuit pour les adhérents

C'est l'orientation décidée par toute l'organisation.

- 6 numéros (tous les 2 mois) à tous les adhérents qui paient 12 timbres par an.
- 5 numéros supplémentaires gratuits pour les adhérents au PAC ou à 50 F en abonnement.

Des moyens financiers exceptionnels au service de l'adhérent financés par la Confédération, les Fédérations, les régions et les syndicats.

**DE QUOI FIDÉLISER NOS ADHÉRENTS
DE QUOI PROPOSER L'ADHÉSION
DE QUOI DÉVELOPPER LE PAC**

Dès à présent mettez à jour vos fichiers, le nom des adhérents qui paient régulièrement 12 timbres par an et tout ceux au PAC.

La CFDT bravo!

Des supermarchés AS.ECO vous connaissez ? A Paris, c'est plus connu, au quartier de l'Horloge, tout près de Beaubourg le magasin est ouvert jour et nuit depuis des années.

La CFDT est maintenant très bien implantée depuis 1982 puisqu'elle compte 35 adhérents dont tout le personnel de nuit ! et 30 % des femmes.

Malgré les listes libres qui ont suivi l'UFT, la CFDT est majoritaire au DP et présente dans tous les collèges du magasin de Paris.

Une bagarre pied à pied des résultats

Dès le début, la direction ne respectait rien, refus de négocier, encore aujourd'hui de mettre en place le Comité central d'entreprise, pied à pied 1 équipe CFDT a su imposer des accords, des droits nouveaux pour le magasin de Paris et surtout ce qui est plus important pour toute la société !

Parmi eux

Fin 1984 un accord CADRE sur le droit d'expression du personnel.

En 1985 une prime annuelle de 300 F. 84/85 après 4 mois de travail sur les temps partiels, 200 fiches de paie remises en cause, l'accord national temps partiel de 1982 n'était pas respecté, la direction devait verser 130 000 F de rappel et régulariser tous les temps partiels de la Société.

En septembre 1985 une démarche identique est engagée pour le paiement de l'indemnité de fin de contrats à durée déterminée.

L'établissement d'une grille de salaire de 250 F environ au-dessus de la CCN. L'action de la CFDT se poursuit aujourd'hui pour une nouvelle définition du travail de nuit avec d'autres garanties.

V.P.C. Roubaix

Des adhérents en formation syndicale

Chaque année la CFDT de la VPC (Vente par correspondance) forme ses adhérents. En 1986, 14 d'entre eux ont participé à 2 journées et une vingtaine le 8 mars, lors de la journée de la femme. Nous avons interrogé l'un des responsables.

Nous proposons une formation syndicale aux adhérents des entreprises où nous avons des sections syndicales : Damart, 3 Suisses, La Redoute, Blanche Porte, Vert Baudet. Le but n'est pas de former automatiquement de futurs délégués pour prendre place dans le syndicat, en responsabilité forte. Le but est d'abord de découvrir le type de patronat dans la VPC, découvrir l'organisation syndicale, découvrir la convention collective.

Tous les 2 ans, une formation de 2 jours continues, voir ce type de problèmes et de participants est prévue à Roubaix.

Une deuxième journée de formation est proposée aux adhérent(e)s le 8 mai. Les copains hommes sont aussi invités (halte au sexisme !), mais c'est

une majorité de femmes qui participent à ce type de journée.

En 1986, la journée a été structurée autour de nouveaux droits des femmes depuis 1981, avec la participation de représentants du Ministère de la condition féminine de l'époque.

Les formations sont prises dans le cadre des congés « éducation ouvrière ». Les salaires sont pris en charge par les comités d'entreprise. Les formateurs viennent du syndicat VPC/CFDT.

• Quelle est l'appréciation des adhérents ?

Ils sont étonnés de pouvoir quitter le travail sans problème, et intéressés de retrouver des adhérents d'autres entreprises. Satisfaits d'une première approche concrète du syndicat.

Les suites du CNF en Bretagne

Développement syndicalisation

Les syndicats vont pouvoir utiliser, les cassettes enregistrées par le collectif

gardiennage de Rennes, à destination des agents de surveillance pour la syndicalisation.

Sur le Finistère, un travail est entrepris avec les salariés de la Santé et de l'Agro-alimentaire « repris » par Sodexho. De même, le syndicat de Quimper cherche à se développer dans les services aux entreprises, par des contacts avec les sections des entreprises utilisatrices.

Les permanences spécifiques « saisonniers » à Concarneau, St Malo, ainsi que l'activité du collectif HCRT 56.

Changer le travail

Une rencontre de déléguées caissières de toute la Bretagne est programmée en septembre pour débattre autour des 2 exemples d'auto-organisation des horaires (Continent Vannes - Leclerc Concarneau).

La poursuite d'initiatives sur la requalification et la formation (employées de maison).

BRETAGNE

L'adhérent a droit à de nouveaux services

A lors que tous les adhérents bretons qui cotisent 12 timbres par an bénéficient d'Inform'action, des nouveaux moyens sont mis en place pour le services aux adhérents.

St BRIEUC

Le syndicat écrit à tous les adhérents pour proposer le PAC. Chaque adhérent au PAC a droit à l'agenda CFDT gratuit.

BREST

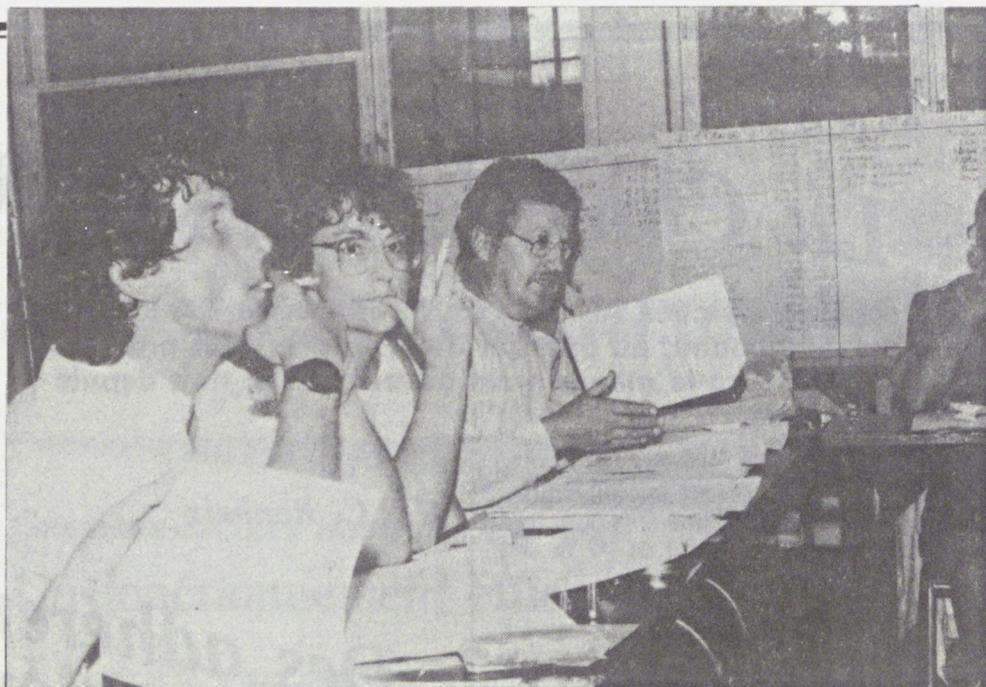
Création d'une section des isolés. Le syndicat utilise la campagne « Un Inform'action = 1 adhérent » pour se développer chez les isolés. Les militants passent au domicile des sympathisants, leur donne Inform'action et débattent. Brest choisi le PAC du SCPVC (150 F par trimestre).

VANNES

Un livret d'accueil du syndicat. 2 réunions annuelles des isolés.

Laide aux sections

A Brest et Rennes, les réunions du conseil syndical sont consacrées à la formation des délégués sur des thèmes tels que : Aménagement des horaires, nouveaux contrats les prud'hommes.



NANTES

Un congrès du syndicat sur le développement

Lundi 15 septembre 50 délégués, le matin puis 60 l'après-midi étaient réunis pour le congrès du syndicat des commerces services assurances de Nantes.

16 femmes présentes, plus de 20 sous-branches professionnelles représentées avec la participation de représentants de l'interprofessionnel et de la Fédération. Dès le début, le débat s'engage sur la trésorerie, le budget et les rentrées de cotisations.

Le PAC hier un peu critiqué, semble faire l'accord de tous les délégués. Le débat se poursuit sur l'utilité du

syndicat et des collectifs professionnels.

Oser proposer l'adhésion développer des nouveaux services aux adhérents, se fixer un objectif clair de développement... Tous ces points sont débattus dans une ambiance positive et détendue.

L'après-midi après l'adoption des nouveaux statuts, les priorités sont élaborées dans le collectif de chaque profession.

Un conseil syndical et une commission exécutive élus à l'unanimité sur des engagements de travail. Au total, un bon Congrès.

Rank Xerox, la CFDT bien présente

La coordination CFDT Rank Xerox s'est réunie à Aulnay-sous-Bois le 1^{er} octobre 86. Parmi les points abordés un souhait de tous : qu'il y ait plus d'infos sur Rank Xerox dans Inform'action... encore faut-il que cela « remonte » des sections. Des engagements sont pris en ce sens avec comme première réalisation, les nouvelles brèves de cet article !

Les 23 et 29.9.86 : **négociations salariales**. La direction refuse de discuter du maintien du pouvoir d'achat

et de son augmentation (contrairement à la convention d'entreprise article II 1.1.4). Puis le 29 prise de décision unilatérale de la direction : 68 F pour les salaires inférieurs à 9 720 F ; 0,7 pour les salaires compris entre 9 720 F et 11 000 F, propositions estimées ridicules par les organisations syndicales qui rompent les négociations.

Par contre, l'ensemble des organisations a signé l'accord sur le droit d'expression. Affaire à suivre.

A la demande des camarades de Rank, une journée d'études se tiendra avant fin 86 pour comparer sur des sociétés comme Locatel, Ericson, Bell Howell, les accords d'entreprises, les grilles de salaires. Les patrons se coordonnent, c'est bien le moins que nous en faisons autant !!!

Etre adhérent
c'est vouloir
changer ses conditions
de travail

Beaucoup d'adhérents
c'est un syndicat fort
plus démocratique
et renouvelé

UN SERVICE LOGEMENT POUR LES TRAVAILLEURS

LE 

En ce qui concerne le « 1 % LOGEMENT » prélevé sur la masse salariale (salaire différé) et versé par l'Employeur à un C.I.L. (Comité Interprofessionnel du Logement), les Comités d'Entreprise n'ont, jusqu'ici, qu'un rôle consultatif, parfois de distribution de logements aux salariés de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que le G.I.A.P.P. entend inscrire son action, c'est-à-dire dépasser le rôle de simple collecteur du 1 % logement, pour devenir un service logement pour les travailleurs. Comme tout C.I.L., notre organisme met à la disposition des entreprises et en relation avec les services sociaux, commissions logement, C.E., une série de services tels que : prêts 1 %, réservation de logements locatifs, foyers pour les jeunes travailleurs, français et immigrés.

Le G.I.A.P.P. n'est pas constructeur, mais il a passé un certain nombre de conventions avec différentes sociétés d'H.L.M., de Sociétés d'Économie Mixte et autres organismes sociaux, pour la réservation de logements dans toutes les catégories (offertes par ces constructeurs) afin de pouvoir répondre à toutes les demandes.

Ces réservations ne concernent pas un programme déterminé, ce qui donne beaucoup de souplesse pour répondre aux besoins des salariés, en effectuant des recherches en fonction de leurs désirs (localisation, loyer, taille du logement, etc.).

L'ACTION DU G.I.A.P.P. DOIT RETENIR L'ATTENTION DES C.E. DÉSIREUX DE MIEUX PRENDRE EN COMPTE LE PROBLÈME DU LOGEMENT DES TRAVAILLEURS.

Nom de l'entreprise

Adresse

Responsable : Tél :

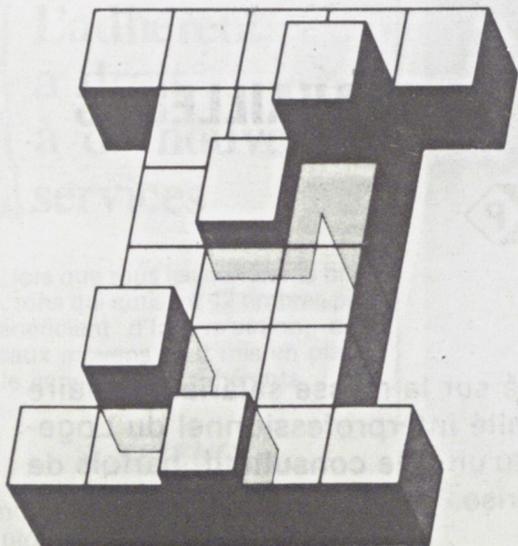
souhaite recevoir, sans engagement, une documentation sur le GIAPP

souhaite rencontrer un représentant du GIAPP.

Le présent bulletin est à retourner au



37/39, rue des Morillons - 75015 PARIS - Tél. : 48.28.25.51
Service Logement des Salariés



INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PREVOYANCE COLLECTIVE

L'INPC, une démarche différente

L'INPC associe des Institutions de prévoyance. Ainsi réunies elles disposent de plus de moyens, de plus d'efficacité qu'elles mettent au service de tous.

L'INPC a pour but de développer la prévoyance dans un cadre non lucratif et de la faire évoluer vers une plus grande sécurité des opérations.

Sa première préoccupation, en concertation avec les partenaires sociaux, est de promouvoir l'utilité sociale de la prévoyance.

L'INPC, un partenaire unique pour une diversité de services.

- Conseil et mise en place de régimes de prévoyance pour les salariés des entreprises : décès, incapacité, frais médicaux.
- Gestion d'accords collectifs de prévoyance par des institutions régionales ou nationales.
- Gestion de l'épargne collective.
- Participation et plans d'épargne d'entreprise en fonds communs de placement, fonds salariaux
- Aide à la gestion de la trésorerie des comités d'entreprise et des associations

INSTITUTIONS
ADHÉRENTES

- ★ CARCOM
- ★ CIPRA-P
- ★ CIPREV
- ★ CIPS
- ★ CIRRES
- ★ CIRRIC-P
- ★ CIRSE
- ★ ICIRS-P
- ★ IPCASMO-P

L'UNION FAIT LA DIFFERENCE

AVEC LE CONCOURS DE LA CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE

Bureau commun : INPC 280, bd St-Germain - 75007 PARIS - Tél : (1) 45 49 08 50

L'égalité hommes-femmes à réaliser

Lors de sa séance du 20.3.86, le Comité d'entreprise a examiné le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes institué par la loi du 13.7.83 (loi Roudy).

Contrairement à la Direction qui estime que « l'égalité professionnelle est réalisée au sein du groupe des Compagnies La France », la CFDT affirme qu'il existe aujourd'hui de profondes inégalités, qui tendent même à s'accroître.

Dans la structure des effectifs :

Alors que 67,63 % des postes sont occupés par des femmes, la proportion de femmes cadres n'est que de 45,76 %, cette répartition est encore plus inégalitaire en province : au-dessus de l'échelon chef-adjoint, dix hommes et aucune femme ! Or, les recrutements réalisés en 1985, essentiellement pour des postes d'encadrement et maîtrise, ne font qu'aggraver cette situation puisque sur 23 embauchés, il y a seulement 7 femmes !

Dans l'accès à la formation :

54,77 % des hommes ont bénéficié d'une formation et seulement 40,21 % des femmes. Devant cette situation, la CFDT demande à nouveau à la Direction que le plan de formation de l'entreprise puisse dès maintenant préparer l'avenir de nos Compagnies en permettant à leurs salariés — notamment aux femmes — d'accéder aux nouvelles techniques et connaissances dont elles ont besoin, sans qu'il soit nécessaire de recruter à l'extérieur...

Dans les conditions de travail

Les dispositions spéciales prises pour les femmes en ce qui concerne le temps de travail, notamment les jours d'absence pour maladie d'enfant et rentrée scolaire, peuvent aujourd'hui faire obstacle à l'embauche et à la promotion des femmes si elles ne sont pas étendues aux hommes.

Dans le sens de la loi Roudy, nous demandons donc à ce qu'hommes et femmes puissent bénéficier des mêmes dérogations d'horaires.

Oui, à l'égalité professionnelle est bien l'affaire de tous aujourd'hui. Dans notre société inégalitaire, l'entreprise reproduit et participe aux discriminations entre hommes et femmes. La loi Roudy a voulu lui faire jouer un rôle important pour y mettre fin. Nous regrettons vivement que nos compagnies ne se donnent, en ce domaine, aucun objectif ni aucun moyen.

Attention !
Réabonnements 1987
à Inform'action
c'est maintenant
pensez aux nouveaux
militants et adhérents



Pour réussir l'adaptation
du syndicalisme
intégrons la dimension
usagers et consommateurs

LISEZ «INFO'CONSOM»

Le mensuel de l'ASSECO-CFDT

ASSECO CFDT

4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19
Tél : (1) 42 03 83 50

Proposer l'adhésion
c'est communiquer
sur le terrain...
repérer
nos sympathisants

Sommaire

La question du jour p. 3

Emploi p. 4 à 11
Le temps partiel annualisé diminue la précarité. Temps partiels les nouvelles dispositions le contrat de travail intermittent « espace 86 » on réduit le chômage.

Une association paritaire départementale pour la formation des jeunes. 10 jeunes en SIVP, embauches définitivement Euromarché Reims, contrats jeunes comment on s'y est pris. Auchan, jeunes des résultats, Euromarché temps partiel à revaloriser...

A travers la Fédération p. 12 à 17
Initiatives de rentrée
Ile-de-France, Pays-de-Loire, Valence, besançon...

Forum CE : quand les caissières s'en mêlent...
Congrès des Assurances Paris ; l'emploi, la syndicalisation, journeaux d'entreprise, la CFDT sait faire.

Syndicalisation p. 18 à 21
Rennes, pour le plein emploi, l'action, la syndicalisation AS.ECO.75. La CFDT bravo ! VPC Roubaix des adhérents en formation syndicale, les suites du CNF en Bretagne, congrès du syndicat de Nantes, Rank Xerox, Bretagne l'adhérent a droit à de nouveaux services.

Femmes
Assurances - La France l'égalité homme-femme à réaliser.

INFORM'action
26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09
Tél. 247 76 20

Journal mensuel de
la Fédération des Services CFDT

(Assurances, Commerce,
Employée de maison,
Professions judiciaires,
VRP, Services Divers,
Services aux entreprises
Hôtellerie-Tourisme,
et Chambre de Commerce,
de Métiers)

Abonnement 1 an: 80 F

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

6ème congrès de la Fédération des Services à Autrans (38) Les 27, 28 et 29 mai 1987

Demandez le programme :

Bureau fédéral des 8,9/12.86 présentation du rapport d'orientation.

Fin janvier 87

Le rapport d'orientation parvient aux syndicats de la Fédération.

- Bureau fédéral : 26, 27 janvier 1987
- propositions des modifications des statuts fédéraux
- fixation de l'ordre du jour du congrès
- présentation du texte des résolutions
- présentation des 10 candidats du Bureau fédéral sortant pour le bureau à élire au congrès.

Fin février 87

Les syndicats reçoivent les textes des résolutions. Ils ont jusqu'au 9 mai pour proposer leurs amendements.

27 avril 87

Date limite du dépôt des candidatures au Bureau fédéral présentées par les syndicats (24 sièges à pourvoir).

Ça vous paraît loin, dès maintenant prévoyez dans votre plan de travail les échéances importantes : travail sur le rapport, la ou les résolutions et dans le budget des syndicats la participation de vos représentants (environ 500 F par participants).

Katherine nous quitte

Quand on a passé 15 ans dans une entreprise on a très souvent envie de voir et d'apprécier d'autres « paysages » après celui du Livre, du Papiercarton, de l'Hôtellerie Tourisme du Commerce... De plus avec les évolutions qui s'opèrent actuellement dans le travail de bureau et la mise en place des nouvelles technologies, il y a incitation à changer d'entreprise pour rester plus compétitif sur le marché du travail.

En fait, c'est un peu ce qui s'est passé pour Katherine qui ayant fait largement le « tour » de la Fédération, (en 15 ans on a le temps de connaître et d'apprécier tout ce qui en fait le charme !...), y rester plus longtemps avait peut-être quelques risques tout au moins celui de faire du sur place en termes de professionnalisation.

Katherine a donc décidé de faire le saut ce qui n'est facile pour personne et à axer ses recherches vers les professions du tourisme.

L'équipe fédérale et les militants du tourisme social aidant, une proposition

a percé. Katherine se retrouve secrétaire du délégué général au Centre national de formation loisirs promotion. Un travail qui lui donne pas mal de responsabilités. Nous souhaitons donc à Katherine beaucoup de succès dans son nouvel emploi, mais également beaucoup de joies dans ses activités hors travail en particulier dans tout ce qui touche au monde de la grande musique et de la connaissance du Pays Briard.

Tous nos vœux à Katherine pour les années qui viennent.

Pour la Fédération, l'équipe fédérale lui souhaite bonne chance.