

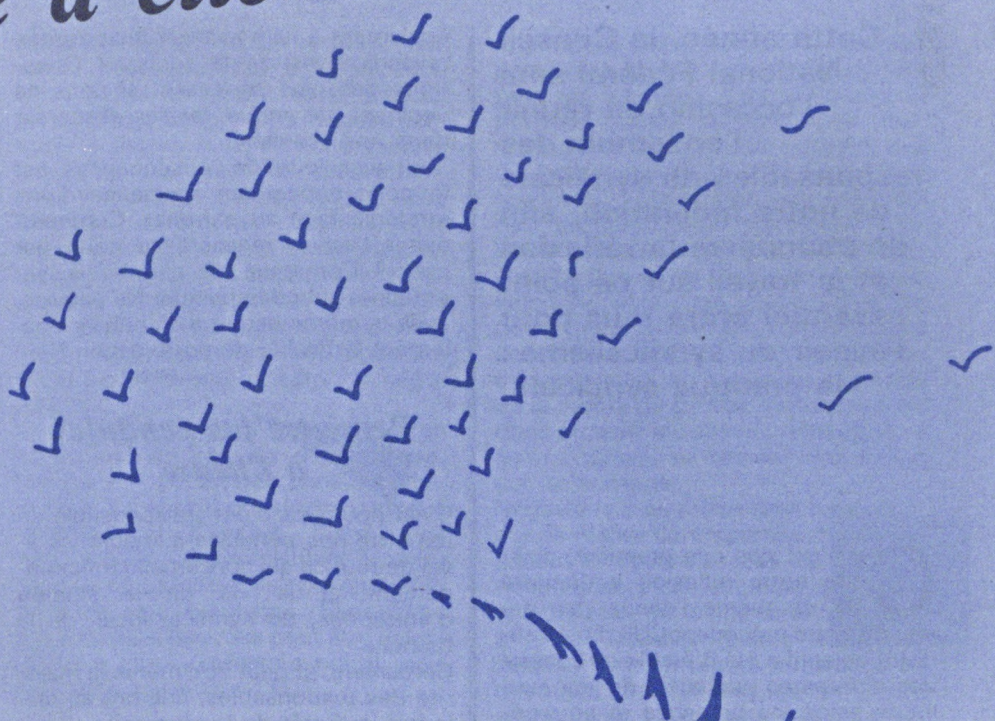
INFORMI ACTION

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 141 avril/mai 1989 - 15 F

A.R.T.T.

*Pour que la CFDT
reste fidèle à elle-même*



CONSEIL NATIONAL FEDERAL
*L'institutionnel et
la stratégie syndicale
au centre de notre pratique*

CFDT

EBentoff
89

CONSEIL NATIONAL FEDERAL 31 MAI ET 1^{ER} JUIN A BIERVILLE

L'institutionnel et la stratégie syndicale au centre de notre pratique

Cette année, le Conseil National Fédéral sera l'occasion de réunir l'ensemble des responsables de syndicats de notre fédération, afin de poursuivre la réflexion et le travail sur ce point essentiel entre tous pour l'avenir du syndicalisme : la pratique syndicale.

Ce n'est pas une première, puisque notre réflexion a démarré sur ce thème l'année dernière lors de notre précédent CNF. En 1988, notre objectif a été d'établir un constat des différentes pratiques, de leur évolution selon les branches et entreprises, de vérifier également le rôle et la place que tient l'organisation dans notre action de tous les jours.

Des interrogations nouvelles.

Après un énorme travail de questionnement réalisé par les équipes, le bilan tiré par les participant(e)s de juin dernier a été riche d'enseignements. Il a démontré en particulier la nécessité de débattre au plus vite de la capacité de chaque équipe à élaborer un minimum de stratégies, face aux Directions qui, en général, n'en manquent pas. Ce bilan nous amène aussi à vérifier comment notre investissement dans des structures telles que Comité d'Entreprise, CHSCT, Comité de groupe et autres milieux institutionnels peut s'articuler avec l'action revendicative sur le terrain.

Comment par exemple, éviter qu'un(e) élu(e) au Comité d'Entreprise ne se laisse absorber complètement par toutes les tâches afférentes à son mandat, pour que celui-ci lui serve

également à faire avancer les priorités revendicatives de la section ? Questions des plus sérieuses, si nous ne voulons pas nous laisser disperser dans nos activités.

Tout aussi lourd de conséquences, est le point concernant l'exigence d'une stratégie face au patronat. Comment éviter l'action régulière au coup par coup ? Comment ne pas se laisser entraîner sur ce terrain par les patrons, avec le même risque d'en oublier également la finalité de notre action ?

Remettre les pendules à l'heure

C'est pourquoi, il est indispensable de remettre nos pendules à l'heure vis-à-vis de tout ce qui concerne le fonctionnement et la vie de la section d'entreprise, du syndicat local, de la branche.

Certain(e)s, et peut être même la majorité des responsables, crieront au ras-le-bol, à l'arrêt de la réunionite. C'est vrai que nous sommes tous surchargés de travail. Mais où trouverons-nous le recul nécessaire pour regarder collectivement où nous en sommes et quels sont les moyens dont nous avons besoin pour être efficaces ? Où trouverons-nous l'éclairage nécessaire pour arriver à intéresser les salariés, à les mobiliser progressivement, à les intégrer dans un syndicalisme de solidarité, si ce n'est dans l'organisation ? Comment, aujourd'hui, ne pas se laisser complètement dériver par l'action « tout entreprise », au détriment de certains salariés de la branche ? Ces moyens, nous ne les trouverons que dans la confrontation collective entre délégués d'une même entreprise et délégués d'autres entreprises.

Si nous ne prenons pas le temps nécessaire à cette réflexion, quitte à supprimer d'autres activités, nous risquons de tomber dans le panneau que nous tendent bien souvent les Directions. Celles-ci savent nous mobiliser uniquement à partir de leurs propres intérêts, avec comme conséquence évidente l'obligation de reléguer nos objectifs au deuxième plan.

Le syndicat, lieu d'accueil et de réflexion.

Il est grand temps de réagir, mais pour cela il faut que l'organisation CFDT offre les lieux et les moyens pour que les équipes puissent faire face et, dans certains cas, retrouver toute leur autonomie revendicative.

Le syndicat doit être un lieu d'accueil et de réflexion. Il le sera dans la mesure où un grand nombre d'entre nous voudront y donner un peu de leur temps et de leurs compétences. A cette condition, il pourra répondre d'une manière efficace aux demandes spécifiques des sections. Mais en aucun cas, il ne doit se limiter à cela. Plaque tournante de l'organisation, il doit faciliter la vie des sections et faire de l'élaboration collective la priorité des priorités.

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

**Journal mensuel de
la Fédération des Services
CFDT**

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

Abonnement 1 an : 120 F

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

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

Pour que la CFDT reste fidèle à elle-même.

Aujourd'hui sur l'échiquier syndical français, la CFDT représente un type de syndicalisme assez ambitieux, car nous sommes une organisation qui entend intégrer la solidarité dans l'élaboration de sa revendication et agir pour l'émancipation des salariés. Ces valeurs que nous essayons de véhiculer à travers nos actions, ces valeurs dont nous sommes fiers et qui font partie de notre héritage, de notre culture d'organisation, doivent être au centre de notre stratégie et guider l'essentiel de nos choix à tous les niveaux de la structure.

En ce sens, la signature de l'accord interprofessionnel du 21 mars sur l'aménagement du temps de travail représente pour notre Fédération un acte positif, qui transcrit bien notre volonté de développer un syndicalisme qui marque des points, se développe, mais ne s'adresse pas uniquement à ceux et celles qui ont les moyens de revendiquer haut et fort, ou tout simplement qui ont l'avantage de travailler dans les entreprises les plus performantes.

Les deux points de l'accord sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour faire reculer ce développement d'une société à plusieurs vitesses sont l'accent mis sur la nécessité de négociations de branches et la nature des contreparties que nous pouvons amener lors de ces négociations.

La branche un lieu de solidarité

Nous avons eu maintes fois l'occasion de nous exprimer sur ce sujet dans *Inform'action*, mais il n'est pas inutile d'y revenir une fois de plus, car nous nous trouvons là devant un des axes centraux qui doit guider notre action. Depuis plusieurs années, et progressivement, un grand nombre de Directions privilégient la négociation d'entreprise. Sous couvert d'ajuster les choses au plus près du terrain, nous nous trouvons entraînés dans une mécanique qui peut produire le pire comme le meilleur, mais a, de toute évidence, pour conséquence de fabriquer des laissés-pour-compte, en particulier les salariés travaillant dans les petites entreprises.

Pris dans cette frénésie du tout entreprise, on assiste à la désertification de certaines chambres patronales. Privées des Directions qui seraient censées être celles pouvant un peu plus tirer la charrette du social, les négociations s'enlisent, et le fossé s'agrandit entre entreprises d'une même branche.

L'accord ne semble pas pouvoir régler entièrement ce problème. C'est vrai,

nous aurions préféré un texte qui verrouille beaucoup plus la négociation d'entreprise en faisant de la branche un passage obligé. Une négociation, nous le savons tous, ne nous apporte jamais le maximum de satisfaction. Mais le texte, malgré ses limites, nous apporte un précieux soutien dans notre souci de relance de la branche. Les précisions qu'il apporte sur l'articulation de la branche et l'entreprise sont claires. Elles doivent nous aider dans notre stratégie de régulation entre les différents niveaux de négociations.

Il n'est pas question de remettre en cause les négociations d'entreprises, loin de là. Il y a de très bons accords, et ceux-ci peuvent nous aider parfois à entraîner la branche. Mais nous devons avoir continuellement le souci de ceux et celles qui ne peuvent bénéficier de ces avantages. Sans cette rigueur, nous pouvons peut-être revendiquer le titre de militant syndical, mais pas celui de militant CFDT.

Des contreparties qui peuvent aider

Second point qui nous a décidé à donner un avis positif et qui pour nous est de loin le plus important, c'est celui de la reconnaissance de l'existence de la précarité en tant que telle. Cette question n'a pas été simple à aborder avec le CNPF. Il a fallu à la délégation CFDT une bonne dose de ténacité pour que ce point apparaisse dans le texte. Notre volonté de voir prise en compte cette réalité est justifiée par l'étendue du problème.

Quel syndicaliste responsable peut admettre sans réagir que cette gangrène se développe à très grande vitesse dans les entreprises ? Grâce à cet accord, les négociateurs pourront mettre dans la balance des aménagements du temps de travail une réduction de la précarité. Dans la plupart de nos secteurs, ceci est une urgence par rapport à la réduction du temps de travail quand une grande partie des salariés sont à temps partiel contraints ou à durée déterminée.

A partir de ces deux points, qui nous paraissent de loin les plus essentiels pour nos branches, il semble que nous pouvons réaliser du bon travail. Rien n'est garanti bien sûr, car il dépend des différents acteurs que cet accord soit producteur. Mais dans nos branches des services, nous disposons d'un atout favorable. Pour nos entreprises, l'aménagement du temps de travail est incontournable. Une gestion des flux de clientèle par les contrats précaires a ses limites, vu la contradiction que cela engendre, en particulier au niveau de la qualité du service. Nous pouvons donc amener les chambres patronales sur ce terrain, ne restons pas frileux sur ce domaine.

Négocier sur ce thème peut nous amener de réelles contreparties, mais également la reconnaissance des horaires contraignants des secteurs des services. Nous avons là une carte maîtresse à jouer. Travailler (quand les autres salariés sont en repos) le samedi, en nocturne, tôt le matin, tout cela peut se négocier contre une réduction du temps de travail ou moins de précarité.

Un syndicalisme majeur

Par ailleurs, les critiques d'autres organisations syndicales ne doivent surtout pas nous faire baisser la tête. Cette signature est l'acte d'une organisation syndicale majeure. Actuellement, notre société est en manque de syndicalisme, c'est un fait, et l'éclosion de coordinations nous a éclairé sur ce sujet. Aujourd'hui pour que la syndicalisme vive, il faut qu'il produise du syndicalisme, ce qui devrait être une évidence.

La négociation de branche est un des outils essentiels à la production d'avancées concrètes pour l'ensemble des salariés. Si d'autres organisations privilégient leurs impératifs internes à cet objectif, c'est leur affaire, mais nous ne les laisserons pas nous scléroser. Il n'est pas question de les suivre sur ce terrain... C'est ce que nous avons fait et bien fait.

Aménagement du temps de travail

Le bilan

L'accord introduit l'obligation d'une rencontre dans chaque branche dans les six mois. Les employeurs devront présenter un bilan de la situation et des accords déjà existants. Si, au vu de ce bilan, il y a opportunité d'en débattre, des négociations pourront s'ouvrir. Cette obligation de bilan mettra fin au silence sur les dérives pratiquées dans les entreprises, à l'absence de toute information en matière d'aménagement du temps de travail et de contrats précaires dans les branches. De même, les chambres patronales seront contraintes de s'expliquer sur les contournements des accords existants (accord temps partiel 1982 dans le commerce ou la reprise du L 122-12 dans le Nettoyage) ou la non-application de textes réduisant la précarité (temps partiels annuels dans les MAS). Cette première étape est fondamentale pour la poursuite de notre action. Aussi les commissions de branches et les coordinations professionnelles devront y apporter toute leur attention et investir en temps. Obtenir de bons bilans sera déjà une victoire.

La réduction du temps de travail

L'affirmation que la conjoncture économique plus favorable aux entreprises se prête à avancer sur la réduction du temps de travail est un élément sur lequel nous devons nous appuyer. Le texte ouvre une brèche dans le débat d'idées. Dans ces dernières périodes la réduction du temps de travail était jugée négative. Le texte remet la RTT à l'ordre du jour lorsqu'elle est liée à des aménagements. C'est important pour l'emploi. Par ailleurs, l'utilisation des heures supplémentaires doit être limitée aux surcroûts ponctuels d'activités, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles. Cette précision est loin d'être inutile dans une période où le nombre d'heures supplémentaires va en s'accroissant.

CHANGER NOS HORAIRES? ÇA DOIT SE DISCUTER ÇA DOIT SE NÉGOCIER



Le temps partiel choisi

Le temps partiel, c'est officiel, fera partie des négociations. Enfin, on pourra en parler clairement et déterminer, dans le lot impressionnant de ce type de contrats, ceux qui sont précaires de ceux qui ne le sont pas. Se battre pour la réduction du temps partiel contraint à améliorer les contrats, les revaloriser, mais également négocier le temps partiel dans les secteurs où les salariés le demandent. C'est une possibilité que nous donne l'accord.

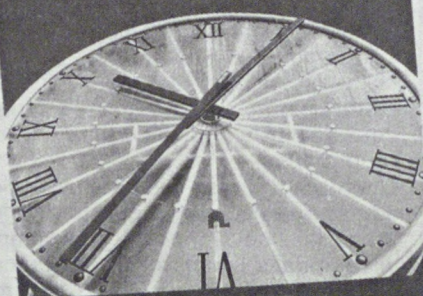
Vous avez dit précaire ?

Pour la première fois dans un texte d'accord, la question du travail précaire apparaît clairement, notamment dans l'objectif d'en limiter l'usage. Il est particulièrement prévu que les négociateurs de branche examineront le recours au travail à temps partiel. Cette « reconnaissance » de l'existence du travail précaire, jusqu'ici camouflé derrière des appellations telles que « emplois atypiques » ou « emplois non-consolidés », n'est pas mince pour les branches des services. Sans en être les seuls concernés (loin de là !), nous avons toute la palette des emplois précaires dans le Commerce, l'Hôtellerie-Restaurant, le Nettoyage, le Gardiennage, les Services aux Entreprises, les CCI-CDM... sans parler de l'Intérim...

Parlons clair

Devant les déclarations de certaines organisations syndicales qui n'hésitent pas à faire le tout et n'importe quoi, ne nous laissons pas déstabiliser. L'accord du 21 mars 1989 est un accord de méthode, qui ne change en rien les dispositions actuelles en matière d'aménagement du temps de travail. Seules la négociation de branche et sa conclusion engageant la signature des partenaires sociaux doivent amener des changements dans les honoraires de travail de chaque salarié. Cet accord nous donne la garantie de changements positifs pour les salariés puisque les organisations syndicales en seront les garants. A ce propos, l'accord ne peut remettre en cause les taxes du Code du travail concernant le repos hebdomadaire ou la réglementation du travail de nuit.

NÉGOCIER NOS HORAIRES



Ouverture des dimanches

La fédération prend position

Au moment où l'affaire IKEA et le jugement de la cour d'appel de Paris (donnant raison à Continent de la Ville du Bois d'ouvrir le dimanche), remettent sous les feux de l'actualité la question du travail dominical dans le commerce, le Bureau Fédéral tient à préciser les orientations de la Fédération en cette matière.

C'est sur la base de ce texte que la Fédération s'est exprimée auprès de Monsieur CHAIGNEAU, chargé par les Ministères du Travail et du Commerce d'effectuer un audit auprès des différents partenaires de la profession.

La déclaration du BF est axée autour de deux points primordiaux : la nécessité d'une refonte de la législation et l'obligation de précéder toute possibilité d'ouverture (dans le cadre légal) d'un accord fixant les garanties et contreparties.

« Le Bureau Fédéral, après débat, a voté à l'unanimité la position suivante :

1) Le dimanche reste le jour de repos par excellence pour une majorité de salariés, et à ce titre il n'est pas question de marginaliser une catégorie de personnel.

Il faut donc limiter le plus possible ce phénomène de l'ouverture sept jours sur sept.

2) Le travail du dimanche étant une contrainte pour les salariés, **il doit donner lieu à des contreparties (paiement, repos, réduction de précarité etc.).** Ceci vaut dans tous les cas, et bien entendu pour tous les employés du commerce de détail alimentaire qui actuellement travaillent le dimanche matin sans compensation.

3) Le travail régulier du dimanche pour les salariés du commerce alimentaire devrait être **limité aux établissements ne dépassant pas 1 000 m² et à condition qu'il y ait un accord fixant les contreparties** telles que décrites en paragraphe 2. Le travail des salariés s'entend jusqu'à 13 H maximum.

4) Pour le non-alimentaire, **il n'y a pas lieu d'augmenter les trois dérogations possibles actuellement.** Là aussi, les ouvertures de 1 à 3 dimanches doivent être subordonnées à un accord avec les organisations syndicales fixant les compensations et les modalités.

5) Au-delà des trois dérogations, des accords locaux peuvent être conclus dans les conditions précises :

— pour des commerces de petites tailles : environ 100 m² ;

— pour une zone connaissant une activité importante sur une période de l'année, en raison de son caractère touristique et saisonnier. Ces zones doivent être définies. Pour l'hôtellerie, actuellement, elles le sont par les préfectures ;

— en ce qui nous concerne, nous demandons qu'elles soient définies paritairement.

Les accords doivent comprendre là aussi des contreparties. **Quel que soit le cas il ne doit pas y avoir travail du dimanche sans un accord négocié prévoyant des contreparties.**

Cet accord doit précéder tout arrêté municipal ou préfectoral pris dans ce domaine.

Le Bureau Fédéral invite les syndicats à faire connaître cette position le plus largement possible auprès :

- des sections syndicales ;
- des élus locaux : maires, députés...
- des préfets ;
- des chambres patronales ;
- des inspections du travail ;
- des médias (presse, radios locales...).

Travail du Dimanche sur T.F.1.

La C.F.D.T. a été invitée à participer à « MEDIATIONS » du 24, consacrée à l'ouverture des commerces le dimanche. Le moins que l'on puisse dire, c'est que la C.F.D.T. a subi un traitement particulier de la part de François DE CLOSET, producteur de l'émission.

Qu'on en juge :

Un reportage en Bretagne sur les accords négociés par la C.F.D.T. dans les supérettes ... annulé.

Une interview de permanents fédéraux ... annulée.

Les interventions C.F.D.T. sur le plateau ... coupées, sans compter le placement du Représentant C.F.D.T. dans le camp des « pour » !

DE CLOSET a recherché le sensationnel et les positions (fausseté) extrémistes au détriment de l'apport de réflexions syndicales intégrant toutes les données du problème.

La Fédération publie dans le Bulletin Commerce d'avril un dossier éclairant sur les positions réelles et les pratiques de F.O. et C.G.T.

AXA

Accord sur l'aménagement du temps de travail

L'harmonisation des avantages en vigueur dans les sociétés du groupe AXA (Mutuelles Unies, Drouot, Mutuelle Parisienne de Garantie), a été mise à profit par les syndicats (CFDT, CGC, FO), pour améliorer sensiblement les dispositions sur l'aménagement du temps de travail.

Le nouveau statut applicable aux 5 000 salariés d'AXA prévoit, à l'intérieur d'une enveloppe horaire annuelle de 1 646 h 24, une modulation hebdomadaire négociable par site. Les salariés auront le choix entre quatre formules d'horaires mobiles et de congés :

- congés	25 J	26 J	27 J	28 J
- ponts	4	4	4	4
- horaire hebdo	36 H 45	36 H 55	37 H	37 H 15

L'accord intègre aussi le travail à temps partiel, dans la limite de 50 % du temps plein, la faculté de cumuler des jours de congés non utilisés dans un plan-épargne à hauteur de 60 jours maximum, la possibilité d'obtenir des congés sans solde (de un mois à un an).

Les objectifs de cohésion et de bonification des différents accords en vigueur dans le groupe AXA, pour lesquels la CFDT a réalisé plusieurs projets, ont donc été atteints. Les 1 725 H du temps de travail professionnel sont fortement réduites.

PRINTEMPS

L'aménagement du temps de travail est en marche

L'horaire de travail dans le commerce est un sujet délicat à aborder, souvent source de conflits et de rigidités à tous les niveaux : salariés, patrons, organisations syndicales. Pour illustrer ce propos, nous avons choisi l'exemple de la Société Printemps.



Depuis quelques années, la Direction cherche à régler un problème important : accroître la présence du personnel à temps complet, le samedi et le lundi, malgré l'obligation de leur accorder un jour de repos accolé au dimanche. La solution immédiate qui a été retenue pour faire face au flux de clientèle, c'est l'embauche de salariés à temps partiel.

Cela arrange les salariés à temps complet parce qu'ainsi, leurs honoraires ne sont pas touchés. Elle convient également à la Direction, qui dispose d'une main d'œuvre souple, prête à faire tous les horaires contraignants dans la mesure où une rémunération complémentaire arrange bien des situations précaires. Par conséquent, une des raisons de l'accroissement des petits contrats est fondée sur la résistance des salariés à temps complet par rapport aux modulations, roulements, changement d'horaires.

Même si c'est loin d'être la seule cause, et que le patronat porte de lourdes responsabilités en la matière, nous devons nous interroger sur les conséquences que certains blocages peuvent avoir dans le développement d'inégalités.

Une expérience à suivre.

La Direction du Printemps propose deux formules. La première est destinée au personnel de plus de 50 ans,

volontaire, travaillant à temps complet en contrat à durée indéterminée, dans un service clients ou un rayon. Ces salariés peuvent effectuer **32 heures payées 35,5**, réparties au choix :

- soit en 4 journées de 8 heures comprenant obligatoirement le samedi et le lundi, avec 2 jours de repos consécutifs en semaine ;

- soit en 5 journées de 6,5 heures du mardi au samedi (de 12 h à 18 h 30 pause comprise).

Le salaire sera ramené à une valeur de 35,5 par non application des augmentations générales à venir, et en aucun cas, il ne pourra être inférieur au SMIC 39 heures.

Par ailleurs, pour 3 personnes qui choisissent cette formule, les heures dégagées sont reportées sur un temps partiel, qui voit ainsi son contrat revalorisé.

Enfin, le personnel a la faculté de revenir à tout moment à son contrat initial.

L'autre formule concerne l'ensemble des employés volontaires en contact avec la clientèle, à temps complet et durée indéterminée. Elle consiste à travailler **36 heures payées 37,5 heures**, réparties sur 4 jours comprenant obligatoirement le lundi et le samedi. Soit la journée fait 9 heures de travail effectif avec 1 heure de pause-repas, soit elle fait 9 heures continues comprenant 30 minutes de pause-repas comptant comme travail effectif.

Les modes de non-application des augmentations, de report des heures

sur les temps partiel et de retour au contrat initial sont les mêmes que ceux de la formule précédente.

Un succès mitigé

Ces deux formules n'ont intéressé pour l'instant qu'une cinquantaine de personnes sur près de 8 000 concernées ! Elles ont été proposées dans le cadre de la négociation annuelle, mais il n'y a aucune organisation syndicale signataire.

Pour la CFDT, l'idée est à retenir, car elle va bien dans le sens d'une plus grande solidarité avec les temps partiel et elle reconnaît la nécessité de contreparties aux horaires contraignants. Toutefois, les contre-propositions que nous avons élaborées n'ont pas été retenues par la Direction. Parmi nos demandes figurent :

- les heures dégagées doivent être reportées en priorité sur les très petits contrats ;

- des aménagements doivent être étudiés pour que les salariés acceptant de changer leurs horaires puissent garder le bénéfice de jours de repos consécutifs au dimanche par roulement.

Il y a nécessité d'en débattre avec les salariés et de rouvrir les négociations pour aboutir à un accord. Il serait en effet dommage d'échouer si près du but et de rater l'occasion de démontrer que la réduction de la précarité n'est pas une vue de l'esprit.

La précarité en chiffres.

Pour évoquer la précarité des contrats de travail, il est nécessaire d'en aborder les différentes formes et le nombre de salariés concernés.

L'arsenal des contrats précaires est de plus en plus étendu : temps partiel imposé, contrat à durée déterminée, contrats jeunes, démonstration, intérim, saisonnier, intermittent...

Les services en pointe

Si on examine la situation des plus grandes entreprises françaises, on peut effectuer deux constats édi-
fians :

Sur les 20 sociétés ayant pratiqué le plus grand nombre de recrutement en CDD, onze appartiennent aux secteurs de la distribution alimentaire, restauration collective, grands magasins, tourisme commercial.

Dans les dix entreprises employant massivement des salariés à temps partiel, la branche du commerce s'attribue quatre places...

A contrario, si l'on s'intéresse aux politiques de rémunération ou de formation, les tendances s'inversent nettement.

Dans un échantillon de 25 groupes,

une seule société des services (La Redoute) apparaît parmi les entreprises rémunérant le mieux ses cadres.

Sur un panel de 30 sociétés consacrant de forts pourcentages de leur masse salariale au financement des dépenses de formation, quatre entreprises des services seulement sont citées (GAN, AGF, GMF, Casino).

Ces éléments succincts confirment, à eux seuls, de nombreuses études ou analyses publiées récemment.

Dans un rapport sur la flexibilité, l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique), révèle que la France et la Grande Bretagne détiennent le triste record du plus grand recours à la flexibilité quantitative externe (licenciements, CDD, intérim, temps partiel) et à l'externalisation du travail (sous-traitance, location de personnel, emploi de tâcherons).

Dans le même temps, la RFA et la Suède, qui connaissent de biens meilleurs résultats économiques, recourent à une flexibilité fonctionnelle basée sur la polyvalence et la mobilité de salariés très qualifiés et formés, la mise en place d'équipes de travail autonomes, l'abandon du taylorisme et la reconnaissance des savoir-faire.

Dans le commerce

Le commerce de détail occupe 26 % de ses effectifs à temps partiel. Dans la branche des hypers-supers, sur 92 000 femmes occupant un emploi non qualifié, 56 600 sont à temps partiel, de même que 44,3 % des employés des magasins populaires. Au palmarès des entreprises, il faut inscrire : Champion (49 %), Euromarché (45 %), Continent (41 %), Nouvelles Galeries (40 %).

En matière de CDD, la situation n'est pas très brillante, car leur nombre augmente année par année.

Dans le commerce de détail, le pourcentage de CDD est de 10,5. Le secteur de la distribution alimentaire (MAS) emploie 12,4 % de ses effectifs sous cette forme, les Grands Magasins 7,5 %. S'agissant des embauches pratiquées en 1987 dans les sociétés d'hypermarchés, 35 % l'ont été en CDD à Carrefour, 56 % à Euromarché et Continent, 97 % à Auchan.

Si l'on songe que ces données ne concernent que deux types de contrats précaires seulement, on est en droit de dire que le noyau dur des entreprises est de plus en plus restreint et que l'action pour réduire cette précarité est non seulement prioritaire, mais urgente.

MATY

Un accord signé rubis sur ongle

Maty est une entreprise franc-comtoise de vente par catalogue d'horlogerie-bijouterie. Elle emploie environ 600 salariés et connaît une activité irrégulière.

Jusqu'ici elle ajustait la présence du personnel aux périodes de forte vente à l'aide de contrats intermittents « maison » et de contrats à durée déterminée.

La CFDT a pris l'initiative de demander des négociations relatives aux contrats intermittents. Un accord a été conclu, il concerne :

- le personnel à durée déterminée, qui est prioritaire pour passer en contrat intermittent à durée indéterminée.
- le personnel permanent, qui souhaiterait devenir intermittent avec une période de 7 mois, au cours de laquelle il peut revenir à son statut antérieur.

Les points clés de l'accord

la durée minimale est de 7 mois, soit 182 jours ouvrables, et la durée maximale est de 8,75 mois, soit 228 jours. Le recours au personnel intermittent est limité à 20 % de l'effectif. Un planning prévoit les périodes de travail dans le cas où l'entreprise veut

faire travailler les salariés au-delà de 7 mois. Elle les prévient trois jours avant la reprise par lettre indiquant la durée approximative de la mission.

En outre, une prime de disponibilité, égale à 15 % des rémunérations brutes perçues lors de la période de présence, est versée à chaque suspension.

De plus, en cas de maladie, une indemnité compensatrice est versée pendant 45 à 90 jours selon l'ancienneté dans l'entreprise. Cet accord est le fruit d'un travail syndical en lien avec les salariés, sollicités avant et après la négociation pour participer activement. Ils ont su reconnaître l'efficacité de la CFDT, puisqu'aux dernières élections leurs voix se sont exprimées en faveur de cette organisation. Avec un siège ravi à FO, la CFDT devient majoritaire au CE. Les retombées ne se sont pas faites attendre.

Le gardiennage face à ses responsabilités

Se saisissant de l'accord interprofessionnel sur l'aménagement du temps de travail, la branche sécurité a interpellé les chambres et syndicats patronaux de la profession pour une rencontre fixée le 26 avril 1989.

Pour la branche sécurité, cet accord interprofessionnel constitue un véritable appui pour mettre fin aux excès perpétrés dans les entreprises.

En ce domaine, les objectifs pour la CFDT sont :

- la réalisation d'un bilan sérieux de la situation en matière de passation des marchés, précarisation des contrats de travail et de l'emploi, accord sur les cycles...
- la négociation de points d'amélioration à apporter sur les thèmes de :
 - conditions de vie et de travail des agents de sécurité ;
 - réduction des contrats précaires et sécurité de l'emploi ;
 - reconnaissance des savoir-faire et professionnalisation.

La CFDT est déterminée à faire évoluer la profession. La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel est le moyen pour la branche de poursuivre les objectifs qu'elle s'est fixés.

Carrefour Anglet

La CFDT positive le temps partiel

Arriver à conjuguer plus d'autonomie dans le travail et revalorisation des contrats à temps partiel, tel est le pari de l'accord « horaires libre-choix » négocié et sur le point d'être signé par la CFDT à Carrefour Anglet (64).

Cet accord, qui devrait être conclu pour une durée de 10 mois, concerne les caissières à temps partiel et se décompose en deux parties.

Choisir ses horaires

Le personnel de caisse est réparti en groupes constitués par affinités. Chaque groupe est animé par une personne choisie par les autres collègues de travail. Tous les deux mois, ce rôle d'animatrice est dévolu à une autre employée du groupe. Celle-ci est chargée d'établir, sur la base d'un volume horaire fixé par le responsable, un planning de travail. Pour ce faire, elle consultera les membres du groupe qui préciseront leurs souhaits en nombre d'heures et en découpage horaire. Quelques règles sont toutefois prévues. Chaque caissière devra effectuer

au minimum 70 heures chaque mois et ne pourra dépasser 155 heures pour une même période. D'autre part, elle ne pourra travailler plus de 35 H 75 par semaine.

Il sera possible, une fois le planning établi, de procéder à des échanges volontaires d'horaires de travail, à condition d'en avertir le responsable. En cas de besoins complémentaires, le responsable pourra effectuer des ajustements du planning journalier (compléments d'heures ou départs volontaires en cours de journée) en tenant compte de l'état des compteurs de chaque caissière et de la fin de son exercice normal.

Si la caissière ne peut, pour des raisons majeures ou exceptionnelles, répondre à ces demandes, cela ne constituera pas un motif de sanction. Pour assurer un bon déroulement des choses, il est prévu que chaque groupe se réunira une fois tous les deux mois.

Le temps partiel revalorisé.

La mise en œuvre de cet accord supposait l'annualisation de la durée du travail des caissières. Aussi, la rémunération

mensuelle est calculée à raison d'un douzième du contrat horaire annuel, affecté du taux horaire en vigueur chaque mois considéré.

La Direction s'engage à revaloriser les contrats de travail, en privilégiant les durées les plus faibles. Ainsi, les contrats de 835 heures et 992 heures bénéficieront d'un contrat de 1 148 heures. Ceux dont la durée du travail est de 1 253, 1 344 ou 1 410 heures auront une nouvelle base annuelle de 1 461 heures. Enfin, celles dont le contrat est aujourd'hui de 1 527 heures seront annualisées sur 1 566 heures.

En fin de chaque année, une comparaison sera faite entre le nombre d'heures de travail qu'aurait dû effectuer chaque caissière, compte tenu, le cas échéant, des abattements pratiqués, et l'horaire réellement pratiqué. Si cette comparaison fait apparaître un écart s'établissant dans une fourchette de plus ou moins 100 heures, cet écart sera reporté sur l'année suivante.

Dans le cas contraire, les dépassements en plus ou moins, par rapport au seuil de 100 heures seront, selon le cas, soit payés soit retenus sur le salaire de janvier.



INTERIM

Une démarche exemplaire

La rémunération des intérimaires pose problème. Qu'en est-il des augmentations ?

Ces aspect est souvent méconnu. Si une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci devra être répercutée dans la rémunération du salarié temporaire en cours de contrat. L'entreprise utilisatrice devra alors en aviser l'ETT par un avenant écrit (circ. DRT 086/6 du 14 mars 1986).

Lors des négociations annuelles d'augmentation des salaires, le syndicat parisien CFDT du groupe des Banques Populaires s'inquiéta du sort des intérimaires, de plus en plus nombreux dans les banques.

Après un contact avec le permanent du collectif national intérim, il fut

décidé une réunion d'information préalable à la négociation sur les augmentations de salaires.

Grâce à ces informations, les négociations purent s'engager dans de bonnes conditions.

Les intérimaires bénéficieront de l'augmentation des salaires du personnel du groupe des Banques Populaires. Chaque établissement fera parvenir un avenant aux ETT.

Une information sera adressée par le collectif du groupe des Banques Populaires à toutes les sections concernées par cet accord.

Voilà une démarche exemplaire, que nos syndicats devraient initier dans les sections des entreprises utilisatrices de nos secteurs.

T.F.N.

Victoire des nettoyeurs

Les passations de marchés dans le nettoyage continuent à poser des problèmes.

Le dernier en date concerne le conflit qui a opposé les salariés du nettoyage travaillant sur des chantiers RATP (dépôts, ateliers).

En 1987, 90 salariés effectuaient ce travail. Suite à une passation de marché, l'entreprise GBN faisait une première coupe sombre, ramenant l'effectif à 70 salariés, puis 66 salariés.

Des effectifs en peau de chagrin

Depuis, par le biais de la mobilité, de démissions, de licenciements, le chif-

fre des salariés en CDI n'a fait que diminuer. Une nouvelle passation de marché permet à l'entreprise TFN d'acquiescer ce contrat.

En application de l'accord conventionnel, les salariés en contrats temporaires sont exclus de la reprise, soit 13 salariés en moins. Puis, conformément à l'accord, TFN se propose de reprendre 80 % des salariés restants.

C'était sans compter sur la détermination des salariés, se rappelant la diminution des effectifs deux ans plus tôt ! Trente cinq jours de grève, une solidarité entre nettoyeurs et salariés de la RATP, des opérations « commando » exercées par TFN pour casser la grève, convocation au tribunal, désignation d'un médiateur, négociation CFDT-TFN et parallèlement RATP, toute la panoplie a été utilisée pour arriver à une victoire.

Aucun licenciement.

Quelques mutations ont été négociées et un arbitrage sur les conditions de

travail des nettoyeurs avec l'ANACT a été obtenu.

Le rôle de la RATP est indéniable. C'est une première dans les passations de marchés, car l'entreprise utilisatrice est tenue de prendre position dans un conflit où, jusqu'alors, seules les entreprises prestataires de services étaient concernées.

La RATP a permis de trouver une solution à ce conflit. Nous devons, à l'avenir, nous servir de cet exemple pour inciter les autres entreprises utilisant la sous-traitance à prendre toutes leurs responsabilités face à d'éventuels problèmes de passations de marchés.

En attendant, saluons les nettoyeurs, le syndicat SSNPE (Syndicat de Surveillance Nettoyage de Paris et Environs) qui a épaulé les grévistes, et merci pour ce résultat, qui est à marquer d'une pierre blanche dans l'histoire de notre branche nettoyage.

Mauvaise saison pour le printemps Bordeaux

Le secteur des Grands Magasins connaît une certaine constance dans la perte de chiffres d'affaires et de parts de marché, notamment en province. Après les Nouvelles Galeries, le Printemps n'est pas épargné par la fermeture d'établissements avec licenciements du personnel.

A Bordeaux, le Printemps ne parvient pas à redresser ses résultats face à deux concurrents, Nouvelles Galeries et Galeries Lafayette, mieux situés dans la ville.

Un bon plan social

La Direction a donc décrété la fermeture pour fin mai, décision prise au dernier moment. Pourtant, la section syndicale CFDT a su réagir vite et obtenir de l'employeur, un plan social correct pour les 60 salariés.

Cela ne remplace pas l'emploi occupé jusqu'ici, mais pour la première fois dans la profession, des moyens sont engagés pour l'avenir des salariés.

Ainsi, pour ceux qui ont moins de 55 ans, des mutations sont proposées :

- dans le groupe, au niveau départemental : magasins Prisunic, Euromarché, Armand Thierry, La Redoute ;
- dans le groupe, hors département :

l'entreprise prend en charge les frais de déménagement, la recherche d'un logement dans le cadre du 1 %, la dif-

férence des prix entre le nouveau loyer et le loyer Bordelais. De plus, un prêt sans intérêt peut être consenti ;

- hors du groupe : le Printemps verse 8 mois de charges sociales à toute entreprise qui reprend un de ses salariés. S'il s'agit d'un emploi pour lequel le salarié perçoit une rémunération inférieure à celle qu'il avait au Printemps, un complément de salaire lui est attribué pendant 6 mois.

Cette offre est largement diffusée par page publicitaire dans le quotidien régional.

En outre, le salarié qui trouve un emploi avant la fin du préavis n'est pas tenu de l'accomplir. Dans ce cas, il perçoit une somme correspondant à la durée non effectuée, en plus des indemnités de licenciement.

Enfin, pour ceux qui choisissent d'adhérer à une convention de conversion, le Printemps prend en charge jusqu'à 500 h de formation. Quant à l'indemnité de licenciement, elle est celle de la Convention Collective augmentée de 25 %.

Les salariés de plus de 55 ans doivent bénéficier du FNE avec une garantie de 90 % du salaire jusqu'à 60 ans, payée par le FNE et complétée par la Direction. Cette dernière prend également en charge les 3 % du salaire journalier multiplié par le nombre de jours pendant lesquels l'allocation FNE est ser-

vie, correspondant à la participation du salarié.

Un magasin qui ferme, c'est triste. Espérons que ce plan social apportera tout de même un coin de ciel dans la grisaille des licenciements.



Femmes et syndicalistes

Une dizaine de femmes et quatre hommes ont planché sur la mixité à l'occasion de la journée « Femmes » fédérale du 21 mars 89.

Dans la continuité du travail concret engagé en 88, sur l'examen des conventions collectives comprenant :

- les modifications à effectuer ou à compléter ;
- les points favorables à l'égalité professionnelle ;

la matinée a permis de reprendre les conventions notamment de la chaus-

sure et de l'habillement, de l'hôtellerie, des grands magasins.

Un débat riche et animé s'est instauré sur le thème de : « doit-on demander toujours plus pour les femmes ? »

Anne-Marie, de la branche hypermarché, expliquait que dans son entreprise, les absences des femmes pour enfant malade, maternité, avaient pour conséquence de ne pas donner de responsabilité aux femmes, ce qui l'amenait à dire : « assez de revendications spécifiques liées aux enfants et revendiquons pour plus de formation, plus de qualification ». Bien sûr Anne-Marie a raison, mais jusqu'à présent les femmes portent encore les enfants, ils nous faut en tenir compte, la période

de grossesse et maternité est passagère, comme le service militaire, il ne faut pas tomber complètement dans le panneau du patron. D'accord avec Anne-Marie pour tenir les deux bouts, c'est-à-dire des garanties pour aider les femmes à assumer et leur vie professionnelle et leur vie de mère de famille.

Sur le travail de nuit des femmes dans l'hôtellerie, Rémy nous expliquait que beaucoup de femmes travaillent jusqu'à minuit, voire même plus tard. Dans les négociations de branche, les patrons commencent à en parler. Débat également houleux sur cette question qu'il faut poursuivre au niveau de la Commission de branche HCRT.

La mixité des instances

L'après-midi de cette journée a été consacrée à la charte pour la mixité que chaque instance (fédérale et régionale) doit se fixer.

Avant de nous donner des objectifs, nous avons fait un « état des lieux » de toutes les instances fédérales en partant du haut : CE - BF - Commissions de branche - Coordinations de sous-branche. Même à ce niveau on s'aperçoit qu'il faut sans arrêt être vigilant pour maintenir notre objectif de mixité, par exemple : Bureau Fédéral 10 femmes, 24 hommes.

Objectif : 3 ou 4 femmes en plus au prochain Congrès ;

Commission de branche commerce : 5 femmes, 7 hommes ;

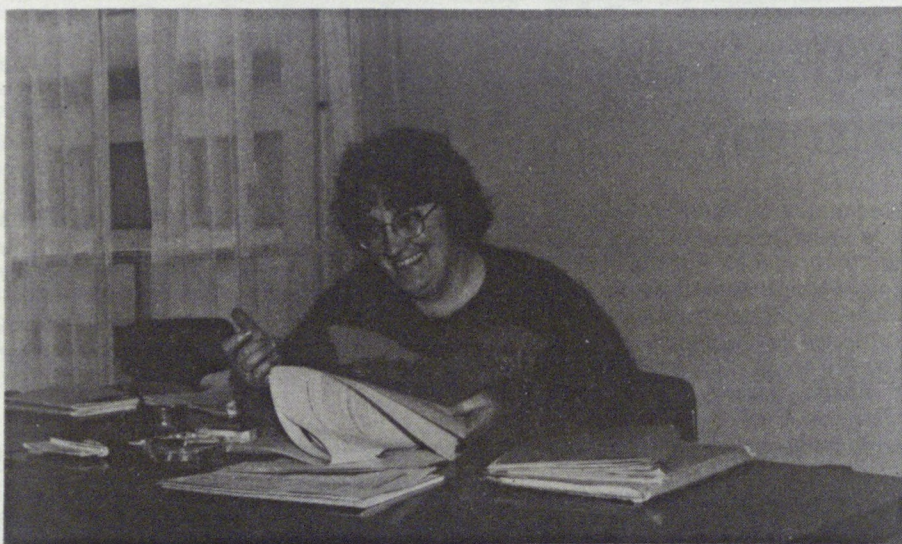
Objectif : mener un débat en commission ;

Commission de branche assurances : 3 femmes, 11 hommes.

Indispensable de revoir le fonctionnement en y incluant d'autres femmes. L'instance la plus inconnue est celle des syndicats.

L'assemblée a envie d'aller plus loin, de mobiliser les femmes autour de nous, faire connaître notre pratique de syndicalisation, de contact avec les autres femmes.

Des femmes convaincues qu'il faut que l'on soit de plus en plus nombreuses à la CFDT. Une deuxième journée sera organisée en octobre/novembre pour poursuivre notre réflexion. Il nous faudra être nombreux(ses), (30 minimum). C'est possible, à nous de le prouver !



FIET

L'assurance européenne se rencontre en Ecosse

Les 16 et 17 mars 89, s'est tenue à Glasgow la 23^e réunion de la section professionnelle Assurance de l'EURO-FIET.

C'était la première fois, depuis son adhésion en 88, que la Fédération évoluait dans ce cénacle international.

Seize pays européens, représentés par une ou plusieurs organisations syndicales, participaient à la réunion.

A l'ordre du jour figurait un tour de table sur les négociations des salaires et du temps de travail. Sur ces deux points, l'assurance française ne caracole pas en tête, contrairement à ce qu'un vain patronat tente de nous persuader. L'indexation salariale est mise dans les branches professionnelles en RFA, Norvège, Luxembourg, Grèce, Espagne, Grande Bretagne, Italie.

La durée du travail est de 37 H en RFA, 37 H 30 en Italie, 35 H 30 au Portugal contre 38 H 30 en France.

La place des femmes

Flexibilité salariale, ouvertures le soir et le samedi font aussi grincer des dents par delà les frontières.

Autre point en discussion, l'élaboration du dialogue social. La CFDT y a encouragé le développement de comi-

tés de groupes européens, sur le modèle de ce qui se prépare à l'Allianz. Des premiers pas en ce sens sont réalisés par les sections AGF, EAGLE STAR, UAP.

Enfin, le séminaire sur l'égalité des chances a fait ressortir le décalage entre les actes et les paroles (celles-ci étaient majoritairement masculines d'ailleurs).

Pourtant, le travail féminin progresse, avec son cortège de difficultés, pour atteindre la parité.

Rémunérations inférieures, freins pour accéder à la formation, cantonnement dans des postes déqualifiés, difficultés d'accès aux congés sans solde après la maternité, les obstacles à l'égalité professionnelle sont multiples.

Plusieurs organisations ont établi de véritables cahiers des charges pour favoriser l'emploi des femmes. A ce titre, la création de garderies est souvent revenue dans les propositions.

En conclusion, même si le « volapuk » syndical reste à inventer (une convention collective n'a pas partout la même signification), cette première participation a contribué à évaluer le droit social professionnel et permis une première appréciation sur l'évolution de l'Assurance en Europe. Ce coup d'essai se poursuivra par des contacts bilatéraux et d'entreprises.

Et le temps, nous direz-vous ? Immaculé. Une volupté que de déambuler en kilt.

Rank Xerox **Un accord**

Le 13 mars 89, la CFDT (majoritaire) ainsi que la CGC et FO ont signé un accord de salaire pour 3 ans 89 - 90 et 91.

1) Le salaire minimum mensuel sera porté à 6 000 F au 1^{er} janvier 90.

2) Au premier avril 89, les salaires inférieurs à 6 800 F ont une augmentation de 70 F, les autres, selon le niveau, de 0,8 % ou 0,7 %.

Pour l'avenir un système de classification est mis en place : « les augmentations générales découlant du présent accord seront appliquées le premier de chaque mois suivant une évolution de l'indice INSEE, cumulée d'au moins 1 % ».

Le montant automatique des augmentations générales est ainsi fixé : 80 % de l'indice INSEE pour les groupes de 1 à 13 (jusqu'à 7 500 F environ avec un minimum de 70 F par point d'inflation), 70 % de l'indice INSEE pour les groupes 14 et 15 (presque 9 000 F environ) 45 % de l'indice INSEE pour les autres catégories.

A ces augmentations générales garanties s'ajoute « une augmentation au mérite dont les critères d'évaluation, les possibilités de recours et les modalités d'application seront établis par la Direction et deux représentants de chaque organisation signataire de l'accord ».

Pourquoi la CFDT a signé un tel accord - apparemment surprenant ?

- parce que jusqu'à 6 800 F par mois, le pouvoir d'achat est garanti et peut même progresser de 1 à 2,5 % pour les salaires les plus bas.

- parce qu'enfin les augmentations au mérite sont « réglementées », au moins partiellement, alors que jusqu'à présent elles étaient totalement à la discrétion de l'employeur. Cet accord a été possible parce qu'un projet global avait été élaboré par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. C'est à partir de cette base que la négociation a eu lieu.

ASSURANCES

Du neuf chez les courtiers

Les négociations des classifications, applicables aux salariés des cabinets de courtage, ont débuté dans des conditions encourageantes.

Les propositions des employeurs contribuent à rajeunir une nomenclature dont les termes étaient inchangés depuis 12 ans. Parmi les 45 emplois répertoriés dans les fonctions d'employés, on trouve des définitions qui portent le sceau des années.

- Dactylo : « employé(e) utilisant une machine à écrire »

- Garçon de bureau : « employé qui fait attendre les visiteurs »

Les employeurs proposent la rénovation des appellations des fonctions, en les regroupant par filières (administrative, informatique, technique, comptable, commerciale, services généraux) et par niveaux. Ceux-ci passent de 6 à 4.

La grille salariale est elle aussi révisée, son premier niveau démarre au SMIC, soit une revalorisation de 800 F au 1/7/89.

Ce début des discussions prometteur laisse espérer un déroulement positif. Plusieurs points restent à traiter, comme la description des compétences, la prise en compte de la formation, la classification des cadres, les possibilités de recours en cas de difficultés d'application des classifications.

La Fédération concocte des éléments de réponse à ces différents problèmes.

Chambre de commerce et d'industrie *Négocier les augmentations individuelles - chiche !*

Bien que le statut des CCI prévoie des augmentations individuelles (dites augmentations au choix), la façon dont les Chambres les manient provoquent plus d'insatisfaction que de contentements. La coordination nationale CFDT des CCI a donc souhaité en moraliser le fonctionnement et demandé l'ouverture de négociations sur le sujet.

Les premiers échanges avec les employeurs ont permis à la CFDT d'exposer les principes, à partir desquels on pourrait parvenir, à un « assainissement » des augmentations individuelles.

Les principes tiennent en cinq points :

Il faut définir des objectifs

- Le responsable du service propose des objectifs ;
- le groupe d'expression se positionne sur ces objectifs ;
- en cas de désaccord, un arbitrage est possible à ce niveau ;
- à partir des propositions et des PV des groupes d'expression, la CPL (ou une commission issue d'elle) négocie les objectifs finaux.

Il faut informer le salarié

- Le résultat de la négociation en CPL est affiché dans le service ;
- en cours d'année, un entretien avec le responsable du service permettra au salarié de se positionner sur les objectifs ;
- le chef de service doit informer de façon motivée le salarié de sa propo-

sition de promotion (ou sa non-proposition) ;

- cette information doit être de nature à permettre au salarié de s'améliorer, le cas échéant.

Un recours doit être possible pour le salarié

L'agent qui contesterait son refus de promotion devra pouvoir en faire part :

- d'abord à son hiérarchique direct ;
- ensuite au supérieur de son hiérarchique ;
- il pourra être accompagné de la personne de son choix (DS, DP ou autres).

Il faut que le jeu en vaille la chandelle

- Les salariés qui atteignent les objectifs fixés doivent tous pouvoir recevoir une promotion au choix substantielle ;
- il est donc nécessaire :
 - que la masse salariale consacrée aux « choix » soit connue ;
 - qu'elle soit négociée chaque année en CPL.

Un bilan annuel

Ce bilan sera communiqué en CPL, il pourra être discuté en CPL et en groupes d'expression.

Pour appuyer ces revendications, la CFDT organise une campagne en direction des salariés, de tous les salariés, puisque tout le monde est concerné par les augmentations au choix.

Employées de maison *Salaires 89*

L'augmentation générale des salaires minima, qui découle de l'accord signé le 3 mars 89, et applicable au 1^{er} avril, est de 2 %. La CFDT est signataire. L'an dernier à pareille époque la négociation avait abouti à un échec, les patronnes proposant 1,2 %. Le résultat fut que les salaires étaient restés bloqués d'octobre 87 à octobre 88. En septembre 88, nous avons signé (tout comme FO et la CFTC) à 2,8 % applicables au 1^{er} octobre. Pour préparer la réunion de cette année la commission de branche avait réalisé un travail apprécié par l'ensemble des négociateurs.

Nous avons mis en relief le glissement pernicieux qui depuis 1982 a complètement laminé la grille hiérarchique. Au moment de la signature de la convention, 81 centimes séparaient chaque coefficient. En sept ans, cet écart s'est pratiquement totalement réduit entre les coefficients 100 et 130.

Nous avons soumis à la négociation un plan de rattrapage afin que les qualifications décrites aux coefficients 110, 120, et 130 soient réellement recon- nues par une rémunération nettement supérieure.

La chambre patronale a pris l'engagement de progresser sur nos revendications à la prochaine négociation de septembre 89. Cet engagement a pesé sur notre signature.

Par ailleurs, les patronnes ont tenu compte de nos remarques, en allant jusqu'à 2 % dès avril, tout le monde sait bien que dans notre pays l'inflation est plus forte dans les premiers mois de chaque année civile.

Employés des sociétés immobilières

Cent fois sur le métier remettez votre ouvrage !

Dans le cadre des négociations salariales annuelles, lors de la séance du 10 mars, la CFTC et la CGC avaient rejoint nos positions pour refuser toute signature en dessous de 2 % - FO était absente -.

Notre revendication était tout à fait légitime, la dernière augmentation ayant eu lieu courant 88 et nettement inférieure à l'inflation de 1988.

Or, « Liaisons Sociales » du 6 avril nous apprend qu'un accord de salaires à + 1,5 % à partir du 1^{er} juin a été signé par la CFTC, la CGC et les chambres

patronales parties à la négociation. L'unité syndicale, ça n'est pas de la tarte !

Deux mots d'explication sur la position CFDT et notre refus de signature. Après plus de 7 ans de négociations en septembre 89, nous nous mettons d'accord sur un nouveau texte de convention collective nationale, qui comporte notamment une grille de salaire correcte, allant de 4 850 F à 12 400 F avec des écarts de salaires significatifs pour les catégories employés : 400 F entre la catégorie I

et la catégorie II, 300 F entre la II et la III, 400 F entre la III et la IV, le tout assorti d'un 13^{ème} mois et d'une prime d'ancienneté.

Cette convention - nouveau modèle - est étendue le 3 mars 1989. Dans la semaine qui suit, le premier avenant salaires proposé fait à nouveau démar- rer la grille des salaires en dessous du SMIC, et de 70 F ! C'est en complète opposition avec l'esprit qui nous avait guidé. Vraiment, rien n'est acquis défi- nitivement...

FORMATION FEDERALE

Temps fort pour des syndicats forts

La session « Responsables de Syndicats », version 1989, s'est ouverte sur le module traitant du rôle fondamental du syndicat multi-branches. En toile de fond, les travaux du Conseil National Fédéral, qui ont mis en lumière la nécessité de repréciser les caractéristiques définissant le syndicat. Pour débattre de ce sujet, nous avons réuni plusieurs points de vue et confronté ainsi la théorie et les pratiques.

Il nous est apparu pertinent de transcrire les temps forts de cette session. Ces propos intéresseront tous ceux, membres d'équipes d'animation mais aussi adhérents, qui se posent la question : à quoi sert un syndicat ?

Un lieu d'accueil professionnel

La fonction essentielle du syndicalisme, c'est d'agir sur tout ce qui touche au contrat de travail : horaires, salaires, qualifications, garanties collectives et individuelles etc.. Le syndicat professionnel se spécialise dans les secteurs d'activité de son champ. Il doit posséder, en principe, le matériel nécessaire (conventions à jour, accords, bulletins de branche), afin d'informer les salariés concernés et intervenir pour leur défense.

Nombreux sont les syndicats faisant le constat suivant : le « produit » qu'il propose s'adresse de plus en plus à une « clientèle » d'isolés. Ainsi, certains comptent la moitié de leurs adhérents comme isolés, l'autre moitié provenant des sections syndicales. Par isolé, nous entendons les salariés qui viennent seuls au syndicat, pour régler un problème d'ordre juridique, quand ce n'est pas à propos de leur licenciement. Nous tirons la sonnette d'alarme ! Ce fort pourcentage d'isolés renforce l'idée d'un mouvement où se cotoient des individus. On est bien loin du syndicalisme de transformation de la société que nous prôtons. Localement, certains confient la gestion des isolés, coûteuse en temps militant, aux permanences interprofessionnelles, se réservant la prise en charge des salariés qui viennent pour s'organiser dans une entreprise ou une profession.

Il n'est pas question de dire « les isolés, on n'en veut pas » ou bien « on les laisse à d'autres », mais d'alerter les responsables sur l'utilisation du temps militant et sur le dosage à effectuer. En clair, attention à ne pas trop investir



dans l'accueil des isolés, surtout si cela se fait au détriment du service à rendre aux sections syndicales. D'ailleurs, un syndicat qui veut aborder les autres fonctions et jouer pleinement le rôle que la CFDT lui donne doit s'appuyer sur des sections. Si les salariés ne viennent pas au syndicat spontanément, il faut aller au devant, leur proposer notre « produit ».

Un lieu de confrontation et d'élaboration

La confrontation des différentes réalités doit avoir pour objet la préparation des revendications. Par conséquent, il ne faut pas se contenter de l'exposé des problèmes. Le syndicat doit dépasser le rôle d'enregistrement de la vie des sections pour les pousser à réfléchir. Il a plus de recul par rapport aux situations vécues pour engager la réflexion. Veiller à ce qu'un temps soit consacré à la comparaison et à l'analyse des faits permet de ressortir des priorités d'action et d'élaborer collectivement une politique.

Pourquoi l'élaboration collective ?

Parce que personne n'a raison tout seul. En effet, la construction des revendications est effectuée en fonction de ce que vivent les salariés et des objectifs syndicaux. Cet amalgame fait l'essentiel de la stratégie à développer dans les entreprises. Avoir une stratégie c'est :

- traiter le fond des choses ;
- être maître de notre activité militante et ne pas laisser le patron la diriger sur ses propres préoccupations ;
- réaliser l'expression de la solidarité.

Sur ce dernier point, il convient de préciser que nous favorisons l'expression des salariés et insistons sur la nécessité de les écouter. Il y a lieu parfois de réagir lorsque, par exemple, leur demande aboutit à un renforcement de certaines situations en aggravant celles d'autres salariés. Seule une organisation syndicale, et la CFDT en fait son mot d'ordre, peut veiller au partage équitable, à une plus grande solidarité entre les individus. Le syndicat, plus que tout autre structure, doit aider les sections dans ce sens.

(à suivre page 14)

(suite de la page 13)

Des syndicats forts

Pour aller au bout de nos ambitions, avoir des syndicats forts est un passage obligé. Hélas, les syndicats sont les premières victimes du repli sur l'entreprise, opéré par de nombreuses sections. Or, venir à la CFDT ce n'est pas seulement prendre une étiquette syndicale, qu'on se le dise ! Etre à la CFDT c'est dégager du temps employé dans les institutions pour être présent auprès des salariés et dans les structures syndicales. Le syndicat local sera ce que nous en ferons, ce qui se fait, par exemple, à Grenoble. Avoir des syndicats forts, capables de gérer leurs affaires sans paternalisme excessif de la part des structures supérieures, c'est le défi à relever par l'ensemble de l'organisation.

Grenoble : une expérience, pas un modèle

C'est avec ces mots que Christian NONY, responsable du syndicat des services de Grenoble, a présenté son intervention dans la session.

Au départ, l'équipe d'animation tournait sur trois ou quatre personnes. Aujourd'hui elle s'est étoffée, onze personnes la composent. L'activité du syndicat est principalement axée sur :



- une structuration qui permet de régler les problèmes au bon niveau. Ainsi, la Commission Exécutive ne règle pas les problèmes section par section, (cela est fait au Conseil Syndical ou dans les collectifs professionnels), elle met en œuvre la politique du syndicat ;
- une habitude de débat. A partir d'un sujet d'actualité syndicale, choisi par la CE ou par le conseil, les sections sont invitées à discuter et donc, à dépasser leurs propres préoccupations ;
- une formation syndicale développée. Tout nouvel élu fait une préformation à l'intérieur du syndicat avant d'être inscrit dans des stages interprofessionnels ;
- une bonne pratique des médias. Des conférences de presse sont régulièrement organisées autour d'un pot, avec un texte écrit par le syndicat, par exemple pour faire connaître la profession de la surveillance ;

- une présence dans les structures interprofessionnelles et professionnelles. Dans le premier cas, il s'agit de faire changer les mentalités et de faire reconnaître nos professions. Dans le deuxième cas, la participation au Bureau Fédéral est un apport important dans la vie revendicative du syndicat. Enfin, il existe une charte du délégué syndical, par laquelle ce dernier s'engage notamment :
 - à participer au conseil syndical trimestriel (2 H 30) ;
 - à participer au collectif professionnel mensuel (1 H 30) ;
 - à payer régulièrement ses cotisations ;
 - à communiquer des infos au syndicat : négociation, élections...
 - à débattre dans sa section des priorités revendicatives du syndicat.
 Cela n'a pas été adopté sans mal, mais n'est-ce pas un moyen pour répartir autrement le temps militant ?

Session fédérale Formation professionnelle continue

- Dates : 13 - 14 - 15 juin, 1^{er} module ;
- 2^e semestre : 2^e module ;
- Public visé : élus CFDT, dans les CE et commissions de formation, responsables de section et de syndicat ;
- objectifs : connaître les dispositifs légaux et conventionnels de la forma-

tion professionnelle, donner aux militants les moyens de lier l'analyse des besoins dans l'entreprise et la traduction en actions de formation. Une circulaire détaillée sur le contenu du stage parviendra aux sections. Dès à présent, vous pouvez contacter la Fédération.

Session élus CHSCT en Ile-de-France

Une session CHSCT en Ile-de-France est programmée pour les 6-7-8 juin et les 12 et 13 octobre 1989. Les inscriptions sont à adresser à la Fédération des Services.

Date limite congés éducation : 6 mai.

Surveillance et sécurité Formation des élus CHSCT

La Fédération organise une session CHSCT les 21-22 et 23 juin et les 19-20 septembre 1989, en région parisienne, ou éventuellement dans la région comportant un nombre important d'inscrits. Cette session s'adresse aux élus CHSCT des entreprises de plus de 300 salariés (pour les moins de 300 salariés, téléphoner à la Fédé-

ration pour les possibilités d'inscription).

Elle est totalement prise en charge par l'entreprise (salaire et frais de formation). Cela permettra, d'une part, la rencontre des militants de la profession des différentes régions sur un problème commun. D'autre part, cette

formation sera le moyen de faire du CHSCT un véritable outil pour transformer les conditions de travail des agents de surveillance.

Date limite du dépôt de congé éducation auprès de l'employeur : 19 mai 1989 (voir bulletin sécurité de mars 1989).



LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE, TOUS D'ACCORD.

L'entreprise, ce sont d'abord les hommes et les femmes qui la font. Bien protégés, bien motivés, ils sont plus efficaces. L'Institution Nationale de Prévoyance Collective y contribue en proposant des régimes qui allient les politiques sociales et économiques de l'entreprise. Avec l'appui de la Caisse Nationale de Prévoyance et la collaboration des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises une gamme de produits couvrant tous les aspects de la prévoyance collective. Technicité, qualité de la gestion et des services, l'INPC donne le ton.



CRÉATION ART CONNEXION

280, boulevard Saint-Germain - 75007 Paris Tél.: (1) 45.49.08.50

FOUCRAY *La CFDT décolle*

La création d'une section peut parfois se faire autour d'un pot, voire lors d'un repas. Ce fut le cas de Foucray. Un salarié de cette entreprise de papiers peints prit contact avec l'un des responsables du syndicat 92 (Hauts de Seine).

Des élections devaient avoir lieu et certains gérants estimaient qu'il fallait une présence syndicale dans l'entreprise. Comme toujours, le temps était compté. Le syndicat et la fédé se mirent au travail et la section fut créée. Une campagne d'information auprès des gérants fit comprendre l'enjeu.

La liste présentée par la CFDT aurait pu obtenir le quorum au premier tour, si par malice le courrier du vote par correspondance n'avait pris le chemin des écoliers (courrier lent).

Malgré tout, la CFDT recueillit près de 150 voix sur 320. C'était un soutien incontestable, surtout dans le contexte bien particulier de cette société, dont le P.D.G. était un ancien de l'Indochine, et qui avait institué une « Chambre des Députés » maison.

Au deuxième tour, les candidats CFDT furent tous élus. Les candidats sans étiquette, par le jeu de la proportionnelle, obtinrent 1 siège ; le collègue cadres, 1 siège.

La CFDT propose

Le PDG, Max Foucray, démissionna. Mais avec le recul, on peut dire qu'il s'est retiré parce que la situation de

l'entreprise était catastrophique. Max Foucray avait d'autres projets dans l'hôtellerie et dans le... papier peint, notamment les magasins à l'enseigne Rogaray, concurrents directs de Foucray, c'est un comble ! On aurait pu penser que la nouvelle Direction allait ouvrir le dialogue et examiner les propositions des élus CFDT. L'une d'elles consistait à accorder des réductions aux comités d'entreprise. La CFDT était prête, à l'aide d'un petit catalogue, à faire la promotion des produits Foucray. Quand on connaît le nombre de comités et leurs moyens, on imagine ce qu'aurait pu apporter ce marché. Mais ni la Direction, ni les élus sans étiquette n'apportèrent leur soutien. Au fil des mois, le comité s'enlisa dans des discussions et des oppositions stériles de la part des « sans étiquettes ».

Entre-temps, la section s'étoffait. De partout, des appels renforçaient le sentiment d'inquiétude de la section quant à la situation de l'entreprise.

La section alerta le syndicat qui, fin janvier, sollicita la COB (Commission des Opérations de Bourse), et demanda l'ouverture d'une enquête.

C'est alors que la section décida d'informer régulièrement les gérants et salariés de Foucray.

La Chambre Patronale du Papier Peint fut contactée. Des discussions s'engagèrent avec divers représentants de groupes industriels.

Foucray ne doit pas disparaître

Une rencontre eut lieu avec les mandataires du groupe Majoris. Le projet est solide et s'inscrit dans la continuité, avec toutefois une gestion plus rigoureuse des investissements et une politique de formation.

L'appui des gérants se fit massif. Sur 240, près de 170, par courrier, apportèrent leur soutien. Les adhésions, près de 20 en 10 jours dont un cadre, donnèrent un sens à notre action.

Les discussions avec Majoris renforcèrent notre opinion quant au sérieux de cette reprise. Le représentant de la Fédération et du syndicat rencontraient le PDG et discutèrent d'un contrat social. Des engagements de principes furent pris.

La CFDT est considérée, parce qu'elle apporte des propositions cohérentes et qu'elle s'implique dans le redressement de la société.

Et maintenant ? Il faut continuer le processus d'adhésions, car la grande force d'un délégué syndical c'est l'appui, le soutien du plus grand nombre. Quelle force pour un délégué de voir les adhésions de plus en plus nombreuses alors que les magasins sont éparpillés aux quatre coins de la France !

Quelle force aussi pour les salariés, car dans les accords à venir, il faudra compter sur la CFDT.

sommaire

page 2

Conseil National Fédéral

page 3

question du jour : Pour que la CFDT reste fidèle à elle-même

pages 4 à 6

aménagement du temps de travail :

Les points de l'accord - ouverture des dimanches - AXA accord sur l'aménagement du temps de travail - le gardiennage - Printemps -

pages 7 à 9

réduction des précarités :

La précarité en chiffres - Maty accord signé rubis sur l'ongle - Carrefour Anglet - intérim - TFN - Printemps Bordeaux

pages 10 - 11

à travers la Fédé :

Femmes et syndicalistes - assurance européenne

pages 11 - 12

salaires :

Rank Xerox - courtiers assurances - CCI - employées de maison - employés des sociétés immobilières

page 13 - 14

formation :

Temps fort pour des syndicats forts - session FPC - session CHSCT

page 16

syndicalisation :

Foucray la CFDT décolle.