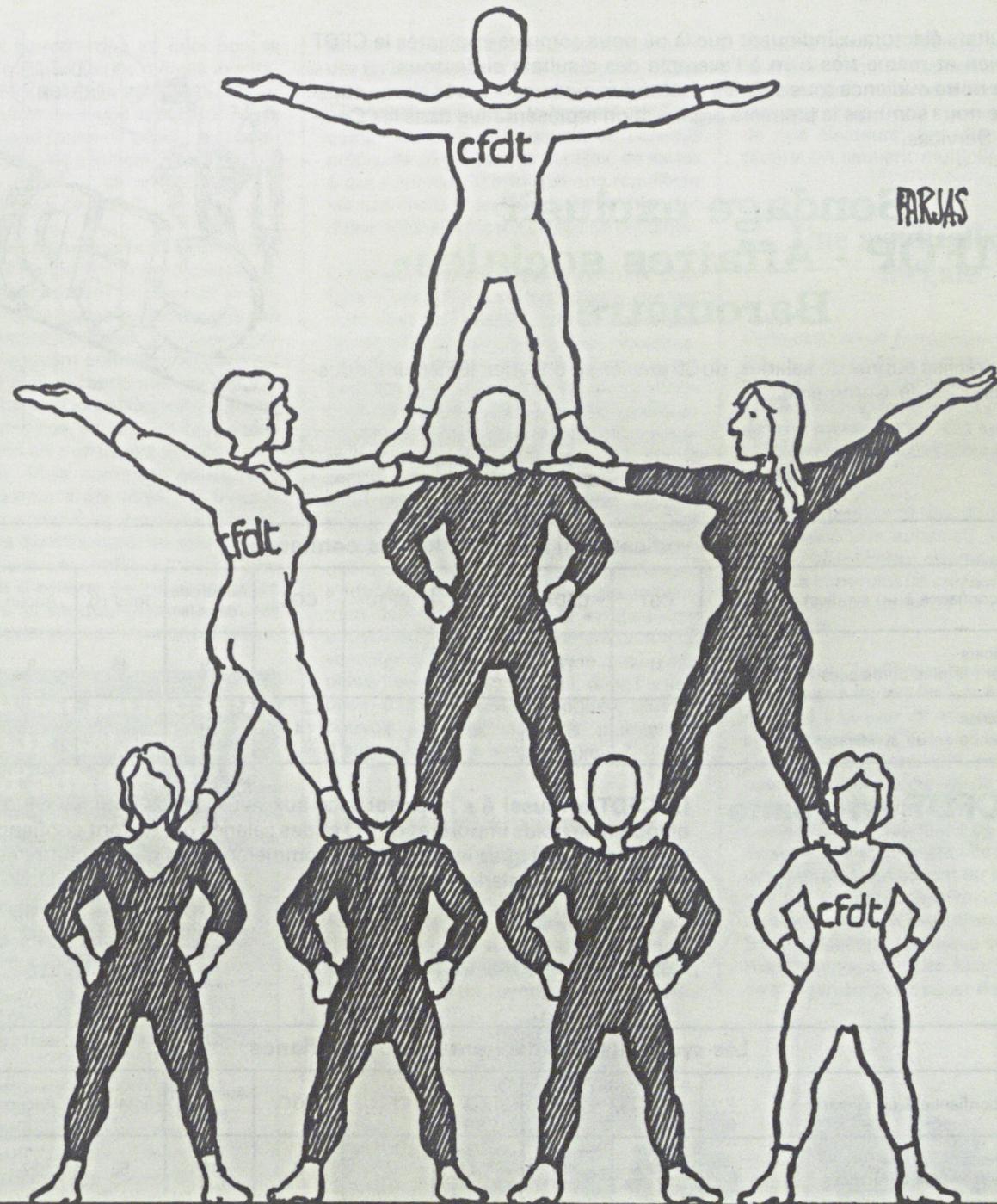


Fédération des Services - CFDT

Inform'aktion

N° 116 — Mai-Juin 1985 — 5 F



Syndiqué demain ?

Audience dans nos secteurs

- Les résultats électoraux indiquent que là où nous sommes implantés la CFDT se porte bien et même très bien à l'exemple des résultats ci-dessous.
- Quant à notre audience tous salariés confondus, nous découvrons avec satisfaction que nous sommes la première organisation représentative dans les Commerces et Services.

Sondage exclusif «IFOP - Affaires sociales» Baromètre

- Sondage réalisé auprès de salariés, du 30 janvier au 6 février 1985 (sur l'industrie, les Services, le Commerce...).



Commerce

Les syndicats qui inspirent le plus confiance									
(1) Faisant confiance à un syndicat	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	Aucun de ceux-la	Total (1)	Aucun	NSF
Quels syndicats vous inspirent le plus confiance ?	11	17	14	3	2	9	46	9	
Sur 100 salariés ayant confiance en un syndicat	2	37	30	7	4	20			

La CFDT en pointe

La CFDT a réussi à s'imposer face aux deux autres grandes centrales, mais on notera le poids important de FO et des salariés qui ne font confiance à aucun syndicat (45 %) chez les salariés du commerce, alors que ce chiffre est de 31 % chez les autres salariés du privé.

Services (hors commerce)

Les syndicats qui inspirent le plus confiance									
(1) Faisant confiance à un syndicat	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	Aucun de ceux-la	Total (1)	Aucun	NSF
Quels syndicats vous inspirent le plus confiance ?	11	19	11	0	2	12	55	37	8
Sur 100 salariés ayant confiance en un syndicat	20	34	20	0	4	22			

Une CGT marginale

La CFDT, FO et dans une moindre mesure la CFTC, ramassent à elles seules près des trois quarts des suffrages des salariés qui ont confiance dans les syndicats. Le score désastreux de la CGT explique en grande partie son déclin au niveau national. Mais la crise du syndicalisme c'est aussi les 54 % des salariés des services qui rejettent les centrales syndicales.

La question du jour

Syndiqué demain ?

On entend souvent dire « à quoi bon se syndiquer puisque j'ai les mêmes avantages que ceux qui ne le sont pas ». « Pour se faire repérer ?... » « Se syndiquer ?... je verrai ça quand j'aurai un pépin... » et quelque fois aussi : « le syndicat ? tiens ! je n'y avais pas pensé... ça existe dans la boîte ?... à quoi ça sert ?... »

Le premier problème que nous rencontrons quand nous traitons de la syndicalisation, c'est qu'apparemment on connaît mieux les raisons de ne pas se syndiquer que celles qui poussent à adhérer... Se syndiquer est encore souvent considéré aujourd'hui comme un acte exceptionnel par rapport à la vie de tous les jours. On adhère quand on se sent menacé, souvent en cas de conflit, ou quand on a un litige à trancher avec son patron. Mais comment poursuivre, quand le conflit a été réglé, ou lorsque l'employeur a trouvé les moyens de réduire les tensions dans l'entreprise sans passer forcément par un conflit ouvert ? Comment le fait d'adhérer peut-il apporter un « plus » dans la vie quotidienne au travail que cela devienne un acte normal, régulier

lier voir indispensable pour tout travailleur dès qu'il rentre dans une entreprise ? Cela passe probablement par des services plus personnalisés : plus la société devient complexe, plus on a besoin de conseils précis, de renseignements utiles, de savoir à qui s'adresser, d'informations régulières sur ces droits et leur évolution et bien sûr d'une défense efficace en cas de coup dur.

Comment le syndicat peut-il être utile pour faire avancer les préoccupations professionnelles de chacun. Cela ne passe pas forcément par des choses spectaculaires, mais par des avancées qui, misent bout à bout peuvent changer de façon significatives les situations de travail. Se syndiquer c'est aussi appartenir à un collectif, acquérir une identité propre, s'ouvrir sur la société qui nous entoure. Comment ce collectif est-il perçu ? Est-il fermé, pesant, replié sur lui-même ou bien ouvert, accueillant, y trouve-t-on des gens avec qui l'on peut parler en confiance, s'entraider dans le boulot, mettre en commun des projets ? Et si le syndicalisme pouvait être utile, pas seulement quand ça va mal, mais servir aussi à vivre mieux, être plus à l'aise dans son travail, dans l'entreprise, dans la société, y acquérir plus de pouvoir et construire dès maintenant d'autres rapports avec les gens ?

dans les commerces et les services. Dans le même temps, l'adhésion à la CFDT régresse comme dans le reste du mouvement syndical. Or, si nous organisons 1/3 de nos électeurs, les effectifs de notre fédération seraient multipliés par 5.

Une syndicalisation inégale

Dans certains de nos secteurs (petites boîtes, sous-traitance) notre implantation nécessite dans un premier temps, une syndicalisation massive du personnel. Or, dans le même temps des sections syndicales se réduisent aux délégués ou au futur délégué.

Par contre souvent lors d'un conflit nous retrouvons une adhésion de masse à la CFDT. Mais si nous connaissons toujours un taux important de créations de sections syndicales leur durée de vie est parfois très éphémère.

Par ailleurs le développement des droits syndicaux à travers les lois Auroux n'a pas entraîné à ce jour un accroissement de la syndicalisation. C'est à ce constat et surtout aux questions qu'il nous pose que notre fédération a décidé de travailler. Les 21 et 22 mai, une rencontre nationale réunissant une cinquantaine de responsables de syndicats et de branches feront le bilan des réunions qui auront eu lieu dans chaque région. Syndicalisation et mobilisation, Syndicalisation et évolution de la société. Syndicalisation et pratique syndicale. Hier comme aujourd'hui les salariés ont besoin de s'organiser pour peser dans la société.

Une audience accrue, moins d'adhérents

Alors que les résultats des élections professionnelles, les scores au prud'homme, les derniers sondages font de la CFDT, la 1^{re} organisation syndicale confédérée

Et si on proposait aux salariés d'adhérer ?

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: 60 F

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



A partir des conditions de travail on implante la CFDT

Le meilleur tract ne suffit pas pour s'adresser au personnel et pour leur proposer de se constituer en section syndicale CFDT, il faut dialoguer avec le personnel à partir de ce qu'il vit, des objectifs et résultats obtenus par la CFDT. C'est ce que réalise le syndicat de l'Aube.

En janvier après les interventions régulières des délégués de la société COOP, la section démarre, en mars le syndicat provoque une réunion du personnel sur 1 heure qui dure toute l'après-midi, puisque toutes les caissières sont présentes malgré le poids de la CGT. Le débat s'engage sur

l'ilot caisse et l'intérêt d'aménager entre collègues ses horaires, elles découvrent que la flexibilité c'est aussi cela. Le syndicat explique ce qu'est la CFDT à travers les exemples sur l'emploi, les conditions de travail, la mixité, les salaires, la personnalité de l'individu, la place que nous voulons leur donner dans l'entreprise. Le 27 mars, les élections ont lieu pour la première fois la CFDT de ce Rond Point COOP récolte 6 sièges sur 10 et le nombre d'adhérents doit augmenter. Pour le syndicat de l'Aube partir de ce que vivent les salariés, dire la vérité sur l'entreprise, c'est payant, à ce jour la CFDT s'implante aussi chez les gérants.



Commerce-Services (Seine-St-Denis)

10 % d'adhérents en plus

Une vingtaine de sections syndicales, principalement du commerce, constituent le syndicat. Tous les mois la réunion du « conseil » rassemble les représentants des sections (une vingtaine de participants). Le suivi régulier des sections, la bonne tenue de la trésorerie ont des résultats tangibles : « au conseil syndical de novembre le trésorier nous informe que notre syndicat devrait remplir le contrat que nous nous étions fixé au début de l'année à savoir, une augmentation de nos adhérents d'environ 10 % » (extrait du compte rendu). De nouvelles sections démarrent : Mammouth Bobigny, Métro Bobigny, Chalvan au Bourget, Elgor, etc...

La CCN de la «Prévention et de la Sécurité» est parue :

Après de nombreuses démarches CFDT, et plus de 15 ans de négociation, une convention collective nationale est signée par les patrons, la CFDT et les autres organisations syndicales. Elle est la première pierre à la reconnaissance de notre statut et de notre profession de gardiens, d'agents de sécurité et de surveillance. Elle apporte un minimum de garanties sociales aux travailleurs de cette branche qui s'en trouvaient démunis jusqu'à présent.

La CFDT entend poursuivre son action pour :

- un salaire minimum professionnel supérieur au SMIC,

Adhérent quand ça va mal ou pour vivre mieux tous les jours ?

Montpellier le gardiennage s'organise en collectif

Des conditions de travail très dures, de la répression, des boîtes fermées et rachetées par d'autres, des licenciements, des mesquineries, c'est ce que vivent tous les jours et souvent isolément, les travailleurs, que ce soit à la SMS/Triangle, Onet, Protect-System, SPS méditerranée, Linet Sécurité.

Pour répondre aux nécessités créées par cette situation le syndicat vient de concrétiser sa priorité : création d'un collectif professionnel pour coordonner les actions menées dans chacune des entreprises.

Ainsi l'équipe mise en place s'est fixée ses modalités de fonctionnement et s'est dotée de moyens pour réaliser : un dossier sur les marchés des entreprises, leur prix, les conditions faites aux salariés, etc... et faire connaître aux personnels la convention collective nationale et la nouvelle réglementation. Des outils nécessaires pour faire face à un patron très dur. Un collectif gardiennage décidé à ne pas laisser toute la place aux patrons.

Gardiennage : enfin ! une convention collective nationale

- une grille de classifications intégrant une véritable formation,
- des conditions de travail qui prennent en compte la réalité de la profession,
- la possibilité reconnue aux gardiens de s'organiser et de faire respecter leurs droits.

Nous ne devons pas en rester là !
Avec la CFDT, prenons les moyens de faire réellement appliquer cette convention collective en développant la syndicalisation parmi les gardiens, agents de sécurité et de surveillance.

A cette fin un tract national est disponible à la fédération ainsi que la convention collective nationale. Commandez-les !

Fantastique

La montagne accouche d'une 3^e nuit blanche

Pour la 3^e année, des saisonniers des hautes-Alpes avec la CFDT, après 9 mois de préparation, organisent une fête «La nuit blanche». Pour se défoncer, se retrouver, à la recherche d'une identité collective. Toujours plus nombreux, ils étaient 1 200 ; l'événement de l'année sur le département.

Le boulot, la piaule, le prix du kilo de poireaux, toujours les mêmes galères... Heureusement, pour garder le moral, les saisonniers et leurs copains des Hautes-Alpes se sont payés un cocktail d'enfer ! 1 200 personnes étaient à ce rendez-vous exceptionnel 48 artistes, 9 formations artistiques différentes, allant du mime au jazz, en passant par du théâtre-rock, de la musique brésilienne, une animation de rue, des interludes de café-théâtre, etc... De notre côté, outre l'organisation délirante de cette fête, nous avons réalisé un spectacle de danse sur fondu-déchaîné audio-visuel sur le thème de la station, vu du côté des saisonniers.

Il y avait également un stand d'affiches toutes sont parties. Sur un budget de 9 «briques» il nous reste un «baton» pour soutenir des actions collectives de saisonniers et pour envisager un nouveau projet de rencontre et d'expression collective l'an prochain...

Progressivement, le réseau Nuit Blanche tisse sa toile sur le département. Cette année le conflit de Chadenas a permis d'étendre notre influence sur la région

SAVEZ-VOUS QUE

La France est le deuxième exportateur mondial des services

C'est le tourisme qui joue le rôle le plus important dans les équilibres des échanges de la France avec l'étranger. 27,5 milliard de francs en 1984 contre 22,4 en 1983, c'est une véritable industrie, l'hôtellerie la restauration collective jouent un rôle important à travers les groupes SODEXO, ACCOR, PLM, les hypermarchés français commencent aussi à s'implanter à l'étranger...

d'Embrun. Leur action originale, soutenu à fond par les «nuit blanche», a eu un grand retentissement au plan local. En

retour, de nombreux saisonniers, de l'Embrunais sont donc venus à «la» fête.

Les gens prennent alors le goût de se retrouver, une section démarre dans un hôtel, l'Union locale se met à revivre... Bref, la fête, l'action collective, la CFDT, ça a l'air de servir là-bas.

(1) Voir Inform'Action d'avril, depuis cette action tout le personnel a été réembauché.



71 militant(e)s planchent sur l'organisation du temps de travail

Nous étions 71 participants aux deux journées les 28-02 et 1-03, consacrées à nos expériences sur les horaires et l'organisation du temps de travail.

35 hommes, 19 femmes, près de 30 syndicats représentés, comme le démontre les infos qui suivent, oui la RTT passionne nos secteurs !

Un point d'histoire

En 1896, les employés de bazar travaillent de 15 à 17 h par jour, selon la saison et les exigences de la vente, une importante menace de grève ramène cette durée à un maximum de 13 heures par jour.

La liaison temps de travail et emploi se pose de manière très spécifique dans le secteur des services

Dans les emplois de services, il s'agit d'une consommation directe du travail d'autrui ce qui pose le problème de la souplesse des horaires de manière tout à fait aigüe. L'employé des services doit être là au moment où le client en a besoin, à la différence par exemple de la consommation d'un robot ménager fabriqué par un employé de Moulinex, mais dont le client pourra se servir quand il voudra. Dans l'hôtellerie, le commerce, le nettoyage, il y a relation directe et immédiate avec le client et qui rend la question de l'emploi très liée à l'organisation des horaires et à leur flexibilité.

Arriver à ce que les salariés maîtrisent mieux leurs horaires

- Nous voulons que les travailleurs prennent plus de responsabilités et plus de pouvoir dans les entreprises. D'après ce que nous voyons nous y arrivons à certaines conditions :
- Quand nous sommes capables de prendre en compte les demandes individuelles des gens, il y a parfois une idée fausse du syndicat comme collectif imposant la même chose à tout le monde.
- Quand nous savons faire des propositions et pas seulement de la dénonciation,

quand nous sommes capables de prendre en compte à la fois les besoins de l'entreprise, de la clientèle et des salariés, quand nous ne laissons pas le patron tout seul défendre l'intérêt de l'entreprise.

Sur les horaires on a un rapport de force ; si les gens n'ont pas les horaires qu'ils souhaitent la production est moins bonne et les patrons le savent bien... il y a de l'absentéisme, etc...

Et les horaires d'ouvertures

Le carrefour sur les horaires des magasins comportait le plus de militant(e)s, une dizaine de syndicats représentés. Les actions menées par les syndicats sur des demandes de jours fériés ont été abordées. Plusieurs objectifs et moyens d'actions ont été retenus. Chercher des accords à négocier sur la ville ou le département, les horaires pouvant être différents selon les régions et les formes de commerce. Les horaires revendiqués doivent tenir compte de la situation des magasins, des besoins du personnel mais aussi des clients... même si les intérêts sont des fois différents nous devons en tenir compte.

Des moyens :

- Intervenir auprès des directions pour qu'elles donnent du pouvoir à leur directeur de négocier localement. Recenser les chambres patronales existantes, leur proposer une première rencontre pour échanger les points de vue.
- Faire comprendre aux patrons qui ne veulent pas négocier d'un accord un fois

signé pourra leur être imposé. Faire porter les accords locaux sur les dimanches, jours fériés, mais aussi sur les nocturnes.

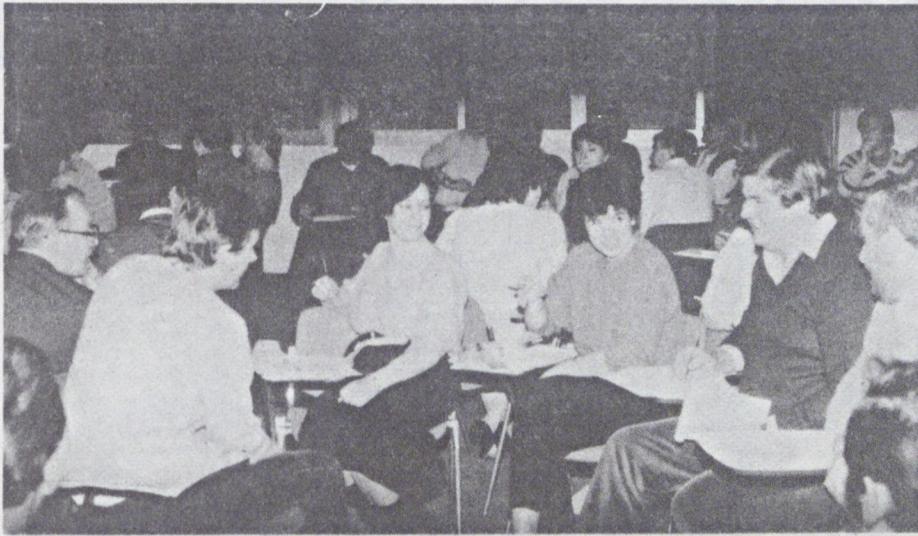
- Utiliser la presse locale, la radio locale pour faire connaître nos propositions. Distinguer dans nos propositions des horaires différents selon les types de commerce. Relancer le Ministère du travail (fédé) sur la formation des inspecteurs du travail aux commissions paritaires locales.
- Demander une augmentation des aménagements lorsque les accords ne sont pas respectés. Volontariat, il est préférable lorsque le personnel est largement volontaire, de demander au personnel de venir travailler car cela coûte plus cher à l'entreprise et cela permet de mener des actions avec tous (pétitions, infos aux clients, arrêts de travail...).

Euromarché, quand le personnel s'exprime...

• Horaires, ça bouge ou ça coince (Toulon, Perpignan, Brest, Toulouse, Athis Mons). Surtout quand le personnel n'est pas mis dans le coup pour les congés d'été ou aux caisses notamment, même le bureau d'étude choisi par la direction ne va pas régler les diverses démarches individuelles.

Par contre là où on fait exprimer le personnel ça marche : à St Michel s/Orge, les nouveaux horaires conviennent mieux aux salariés, à Evry en y ajoutant la polyvalence caisses-rayons on compte faire passer des temps partiels de 24 h à 37 h et du coefficient 140 au coefficient 150... A Paris (Masséna) les temps partiels qui le souhaitent ne font que 2 nocturnes par semaines, les temps complets peuvent finir les samedis à 15 h.





Le premier accord local sur les horaires

A Rennes, les Directions de certains Grands magasins : Carrefour, Rallye, Intermarché ont accepté de négocier et de conclure un accord sur les horaires au niveau local.

C'est un événement dans le commerce notre objectif se concrétise.

La CFDT commerce a toujours été d'avis que les problèmes d'horaires étaient différents d'une ville à l'autre et devaient donc être décidés de manière décentralisée par une négociation annuelle sur le périmètre où s'exerce la concurrence. Dans chaque ville, vous pouvez vous appuyer sur cet accord, vous reprenez les «considérants»

et vous négociez les articles selon votre réalité locale. Pour rechercher l'interlocuteur patronal, n'oubliez pas de vous adresser à la Chambre du Commerce de votre département, en lui demandant si elle serait d'accord pour réunir les patrons du commerce sur les horaires.

35 h, 4 heures pour l'emploi à Rodez

Il se passe toujours quelque chose dans le commerce Rutheñois, actions sur les horaires d'ouvertures, négociations pour la mise en place d'une commission paritaire locale du petit commerce... 35 h payées 37 h au lieu de 39 h, comment cela a été obtenu :

• mars 1984 Mammouth (5300 m²) ouvre ses portes la concurrence s'avive avec Intermarché, Leclerc, Topco, Prisunic et Monoprix, dans ce contexte le chiffre d'affaires des magasins baisse pour tout le monde.

• La CFDT décide d'agir sur 2 points : Après avoir effectué un sondage

auprès du personnel (60 % de réponses) elle propose :

- la réduction du temps de travail à 35 h,
- la mise en place de la journée continue pour arranger le personnel vu les temps et coûts de transports (4 fois 8 km par jour) dont la possibilité de travailler le matin ou l'après-midi. La

Accord collectif

Réunis en commission paritaire locale du Commerce, sous la présidence de la Direction départementale du Travail d'Ille et Vilaine, l'accord suivant est conclu entre :

- la Fédération des Unions commerciales d'Ille et Vilaine représentant l'ensemble des commerces de détail alimentaires et non alimentaires du département d'Ille et Vilaine, hormis St Malo ;
- les Syndicats de salariés du Commerce CFDT, CGT, CGT-FO.

Champ d'application territorial : district de Rennes.

Champ d'application professionnel : L'ensemble des commerces de détail alimentaires et non alimentaires.

– Considérant qu'un accord local sur les horaires d'ouverture des magasins est nécessaire pour éviter certaines ouvertures anarchiques, cet accord devant être rendu obligatoire.

– Considérant que le district de Rennes-périmètre où s'exerce la concurrence est le cadre qui convient pour cet accord.

– Considérant qu'une négociation locale annuelle permet de faire l'examen régulier des attentes tant des consommateurs, des magasins que de leurs salariés.

Il est convenu

Article 1^{er} - Aucun magasin du district de Rennes, tant alimentaires que non alimentaires employant du personnel salarié ne sera ouvert au public les dimanches de l'année 1985.

Une demande est faite au Préfet, Commissaire de la République de la Région de Bretagne et du Département d'Ille et Vilaine de rendre obligatoire cette fermeture par arrêté.

Article 2 - Aucun magasin du district de Rennes, tant alimentaire que non alimentaire employant du personnel salarié ne sera ouvert au public les jours fériés de l'année 1985.

Article 3 - Une nouvelle négociation paritaire aura lieu en fin d'année 1985 pour examiner les conditions d'application du présent accord pour l'année 1986.

Les signataires demandent l'extension de cet accord par arrêté du Ministre du Travail.

direction accepte les 35 h mais payées 37 h (soit 210 F de baisse sur le salaire). Sur les journées continues elle accepte sur les 5 jours plus le samedi sauf pour les caissières qui n'obtiennent que 4 jours en continu.

Une consultation large du personnel : Avant l'ouverture du magasin à la clientèle, on organise une réunion du personnel sur la demi-heure d'information mensuelle, on présente le projet d'accord, les difficultés économiques actuelles, les «risques de licenciements économiques». Un vote secret avec urne et isoloir est organisé, jamais il y avait eu autant de monde.

Résultat : 2/3 de oui aux 35 h payées. 37 h avec des journées continues. 1/3 de non.

Et si on consultait le personnel des autres magasins ?

C'est ce qu'a décidé le syndicat, populariser l'accord dans la presse locale, montrer aux autres salariés du commerce que l'on peut maintenir l'emploi dans le commerce par la réduction et l'aménagement des horaires ; malgré la concurrence locale.

Au Lloyds Continental on garde nos congés

Quand la CFDT a signé l'accord sur la situation du temps de travail : 40 h ramenées à 38 h 30 avec possibilité, dans le cadre de l'horaire mobile, de récupération «en congés», ainsi que la 5^e semaine de congés. Elle avait demandé et fait ajouter un paragraphe, un article qui prévoyait «que le bénéfice des jours de congés supplémentaires pour fractionnement de congés continuerait à être appliqué sur l'ensemble des congés payés» pris hors période de référence. C'est ce qui a été appliqué en 82. Fin 83 un nouveau directeur remet en cause cet accord pour 84.

Les salariés invités par les organisations syndicales à signer une pétition, plus des initiatives auprès de l'inspection du travail, ont fait reculer la direction. Mais les menaces persistent à nouveau pour cette année 85. Tout le monde reste vigilant.

Syndicat de l'Ain (01) ça décolle

Nous n'avions pas de nouvelles du syndicat mais maintenant on va en entendre parler, des sections se sont créées grâce au soutien de l'UD, les militants ont envie de faire du boulot.

La CFDT est présente chez CODEC dans une société locale de 200 salariés avec 6 magasins, des sections dans le CFA des chambres de métiers, le nettoyage, le gardiennage, deux supermarchés de Bourg et de Bellegarde.

On souhaite bon courage à ce jeune premier syndicat départemental de France...

cfdt
Services

• Employées de maison
• Femmes de ménage

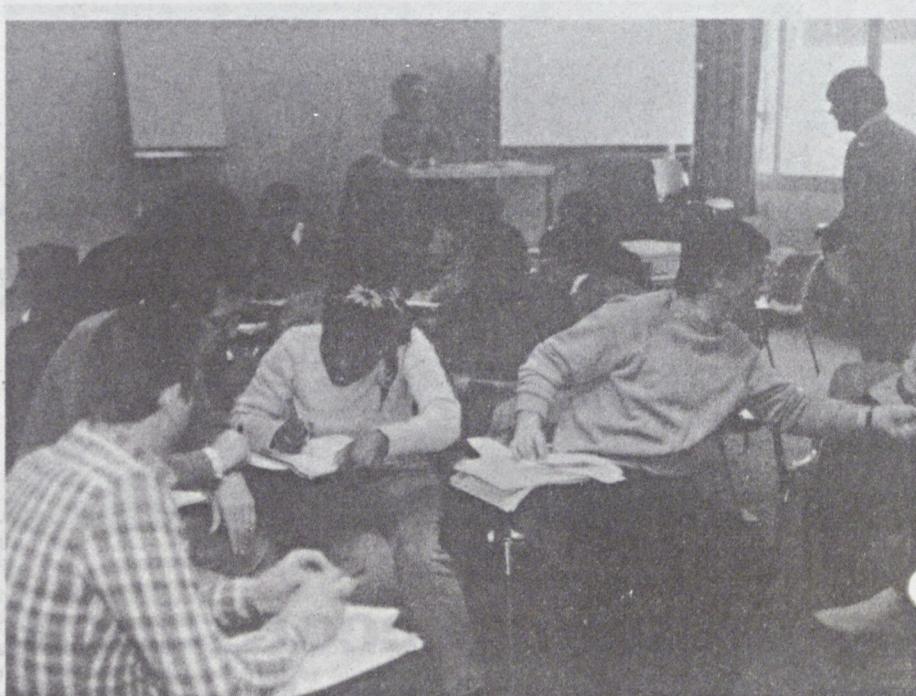
• Quelle formation ?
• Pour quel travail ?

Notre profession évolue, nous, employées de maison et femmes de ménage CFDT, voulons changer notre travail, valoriser les tâches de chacune, obtenir une formation de qualité.

La CFDT entame dans ce sens une action nationale.

Participez à cette action en remplissant le questionnaire joint.

Prenez contact avec la CFDT-Services de votre département.



A l'Est ça bouge ! SASM société alsacienne des supermarchés

36 h par semaine (temps effectif pause décomptée) c'est l'horaire pratiqué dans cette société implantée dans l'Est de la France et en région parisienne. La CFDT est présente et active. Les magasins sont sous l'enseigne Mammouth, Suma...

Requalification et classification, des groupes de travail sont en place pour améliorer les postes de travail et pour changer les classifications.

Temps partiel avant l'accord temps partiel la CFDT et les autres syndicats ont négocié une «charte temps partiel» qui améliore les garanties individuelles et collectives des temps partiel.

Droit d'expression expérimental, c'est la formule qui a été trouvée pour mettre en place peu à peu le droit d'expression des salariés.

**Adhérent
c'est normal
le contraire
c'est anormal ?**

A la Défense mondiale 14 licenciements économiques ramenés à 4

Entreprise de 126 salariés avec activités principales : dommages auto et IARD. Après un retrait temporaire d'agrément décidé par la direction des Assurances (pour insuffisance de couverture technique), la direction a présenté un plan de redressement comportant 27 licenciements économiques. Au niveau du CE, la CGC a voté pour et la CFDT contre. Face à ces projets de licenciements, à l'appel de la section CFDT, une grève de 15 jours a eu lieu, regroupant environ 1/3 des salariés mais 50 % des non cadres. La section et le syndicats sont intervenus, tant auprès

de l'inspection du travail, et de la direction pour rechercher une solution sociale diminuant le volume des licenciements et recherchant le reclassement professionnel (par l'APESA). Grâce à l'action syndicale et à la grève, le nombre de licenciements économiques a été ramené à 14 ; mais 4 seulement effectifs au 31 décembre 1984, les autres seront liés à la situation économique de l'entreprise au 31-12-85, l'inspection du travail ayant suspendu l'autorisation. Une solution de reclassement professionnel est recherchée auprès de l'APESA.

Mai/ Juin 1985

N° 116

EDITION REGIONALE

BRETAGNE

Imprimé au siège 26, rue de Mathelon 75009 PARIS

Cédex 09

VOICI LE 2EME BULLETIN POUR LA REGION BRETAGNE ;

Pour que ce bulletin soit plus riche, n'oubliez pas de nous envoyer régulièrement des nouvelles de ce qui se passe dans vos entreprises, et dans votre syndicat.

Prochaine échéance : avant le 30 Mai !

NOUVEAU

SMIC

Le taux du SMIC a augmenté le 1er avril : le nouveau taux est : **24,90 Frs** de l'heure ce qui fait :

4 208,70 Frs pour 39 heures de travail par semaine,
4 315,92 Frs pour ceux qui étaient dans l'entreprise avant le 1/2/82.

Au 1er Mai, il n'y aura plus qu'un seul SMIC soit : **25,54 Frs** de l'heure et **4 316,28 Frs** pour 39 heures par semaine.

Aucun salarié ne peut être payé en dessous de ces chiffres.

DAMES DE FRANCE Restructuration aux Dames de France La riposte de la C.F.D.T. *OF 22/3/85*

SAIT-BRIEUC. — Les délégués C.F.D.T. des magasins Dames de France de Brest, Quimper et Saint-Brieuc ont mis au point, vendredi, leur riposte à la restructuration programmée par la direction. La cession de magasins aux Galeries Lafayette et la fermeture d'un certain nombre de points de vente (Brest, Quimper, Saint-Brieuc et Guingamp) entraînera au moins 359 suppressions d'emplois (voir Ouest-France du 18 mars) à la Rennaise des Grands magasins, filiale ouest de Paris-France.

« La reprise en mains par Radar en 1981 n'a pas empêché un emballement du rythme des pertes. Une politique commerciale

suicidaire a été mise en place, beaucoup trop centralisée. Les directions locales ne sont plus que des boîtes à lettres et depuis 1981 il n'y a plus de négociations sociales. Les promotions ne donnent pas les résultats escomptés et les stocks grossissent », explique la C.F.D.T. qui ajoute : « Comment motiver des salariés à qui on ne donne pas de responsabilités et quand les plans de restructurations se succèdent avec des suppressions d'emplois à la clé ? »

L'arrivée des Galeries Lafayette ne rassure pas le syndicat : « nous vendons leurs collections

depuis huit mois, mais ça ne marche pas ». La C.F.D.T. est convaincue, pourtant, que ces grands magasins ont encore leur place dans les centres des villes, pour peu qu'ils adoptent une nouvelle politique commerciale. Elle souhaite donc la venue d'un autre repreneur, qui puisse négocier un rachat des magasins de l'ouest.

La C.F.D.T. a écrit en ce sens au préfet de région, afin qu'il organise une réunion régionale tri-partite (pouvoirs publics, Paris-France et représentants des salariés). Elle demande que ce repreneur éventuel bénéficie des mêmes conditions avantageuses proposées par Paris-France aux Gal-

ries Lafayette. Par ailleurs des démarches locales sont entamées auprès des maires, des directions du Travail, des Chambres de commerce, des préfets et des députés et certains magasins font signer une pétition à la clientèle.

Enfin, une action en justice a été engagée, à la suite du comité central d'établissement du 19 mars, les syndicats estiment que les documents qui leur ont été remis étaient insuffisants. Ce qui ne devrait pas empêcher le conseil d'administration de Paris-France, réuni aujourd'hui, d'entériner le projet de restructuration.

COIFFURE

A compter du 1er Mai, les salaires sont augmentés :

- **3 526 Frs** pour les 100 premiers points.
- **23,11 Frs** pour chacun des points au dessus de 100.

Si un salarié de la coiffure a un problème, n'oubliez pas de nous contacter pour une réunion de la commission régionale de conciliation.

MONOPRIX ST BRIEUC

On a gagné aux Prud'hommes pour le paiement du 8 Mai 1984 des employés qui avaient refusé de venir travailler ce jour férié.

400 femmes de Bretagne étaient présentes.

Les réflexions des femmes de nos syndicats qui y ont participé sont les suivantes :

"les débats nous ont beaucoup intéressé".

"mais beaucoup d'interventions étaient loin de nos réalités et nous nous sommes peu exprimées".

"notre syndicalisme de femmes dans les secteurs des commerces et services en est à ses premiers balbutiements, alors que dans d'autres secteurs, il est presque institutionnalisé (ex : nos difficultés pour quitter l'entreprise pour participer à cette journée ...).

S.P.S. GARDIENNAGE

A la S.P.S de Rennes, un accord de flexibilité a été signé à la demande des salariés et des délégués.

Suite à la réduction d'horaire et à la suppression des heures d'équivalence, il se posait le problème du nombre de vacations et de leur durée.

Les salariés ont préféré faire des vacations (de nuit) de 12 h avec des semaines de 36 h et d'autres semaines de 48h sans majoration pour heures supplémentaires.

Après étude de la situation concrète des conditions de travail - sans vouloir dire que c'est souhaitable partout - les délégués CFDT ont appuyé et signé un accord dérogatoire à la loi.

On commence à s'organiser sur toute la S.P.S de Bretagne : à Quimper, à Brest, à Rennes. Il y a des différences : ex de salaires entre chaque agence.

On veut faire appliquer la convention collective du gardiennage qui vient d'être signée au plan national et on veut l'améliorer.

SALAISONS QUINCAILLERIE

Les minimas des salaires au 1er Janvier 1985 (pour 169 heures).

1ère catégorie	4 145,-
2ème catégorie	4 245,-
3ème catégorie	4 345,-
4ème catégorie	4 500,-
5ème catégorie	4 750,-
6ème catégorie	4 900,-
REPAS	37,50



2

Travail féminin : la journée quimpéroise d'Edmond Maire

ST MALO COMMERCE

3

Pour Champion la CFDT a refusé de signer l'accord de salaires, parce que la direction a refusé une négociation sur les salaires réels dans chaque magasin. La direction dit que la grille est négociée au niveau national mais que les augmentations locales font seulement l'objet d'une information du directeur pas d'une négociation.

De plus, le magasin Champion de St Malo a racheté le magasin Prisunic qui était à côté. Tous les salariés de Prisunic se sont syndiqués à la CFDT et grâce à l'action des 2 sections syndicales, une négociation satisfaisante a pu avoir lieu sur le maintien et l'harmonisation des acquis.

Importance de connaître les problèmes économiques de notre entreprise.

Si on veut bien faire notre travail syndical de défense de nos collègues, il est de plus important de connaître ce qui se passe au plan économique et d'avoir des informations sérieuses.

A Brest, se tient une session de formation économique pour les délégués du commerce.

Dans les grands magasins, spécialement à Rennes et à Brest, on fait la carte ouvrière du magasin et la carte ouvrière de la ville avec recherche de documents chiffrés et enquêtes auprès des vendeurs.

Entreprise de Gros à Lannion et Lorient.

Comptoir Métallurgique de Bretagne.

Oui à l'innovation sociale.

Les syndicats CFDT et CGT ont fait des propositions constructives à la direction pour des innovations sociales.

MISE EN PLACE POSSIBLE A C.M.B. D'INNOVATIONS SOCIALES.

- Accord direction/syndicats CGT et CFDT pour estimer que dans la crise actuelle les entreprises qui gagneront seront les entreprises qui auront su mobiliser TOUT LEUR PERSONNEL (sans oublier ceux qui sont au bas de l'échelle, ni l'encadrement).
- Accord pour dire qu'en s'orientant dans cette direction, CMB pourra proposer des postes plus intéressants (pas ennuyeux) et des salaires plus élevés.
- Accord pour faire l'inventaire des innovations sociales pratiquées en France et à l'étranger qui rendent les entreprises plus efficaces.
- Accord pour estimer que les CERCLES de QUALITE et les CERCLES DE PILOTAGE sont une des innovations sociales très intéressante.
- Accord pour dire que les innovations jugées intéressantes pour CMB doivent être appliquées avec prudence et après un temps de réflexion pour éviter les erreurs.
- Concrètement accord pour prendre en compte la proposition faite par les syndicats à la direction qui est :
 - . un groupe de réflexion (direction - encadrement - syndicats) animé par des spécialistes dans le cadre du GRETA (Lycée).
 - . Mission du groupe : - Inventaire des innovations possibles.
 - Application à CMB d'(s) innovation(s) jugée(s) adaptée(s).
- La direction doit rencontrer le GRETA pour les modalités pratiques.

CHAMBRE DE METIERS

Une Assemblée Générale pour l'ensemble du personnel des chambres de métiers de Bretagne a lieu à Dinan le samedi 4 Mai.

A l'ordre du jour :

- Les dernières commissions paritaires nationales, les résultats et les perspectives.
- L'apprentissage : les décisions qui vont être prises par le conseil régional en mai 85.

Tous nos adhérents sont invités.

HOTELLERIE TOURISME

4

- * Suite à l'augmentation du SMIC au 1er Avril, la valeur du repas passe à 13F46 26 repas = 699,92 Frs.
La base des cotisations à la Sécurité sociale devient : 4 978,87 F.
- * A Vannes, plusieurs actions de défense des salariés de l'Hotellerie : à "L'IMAGE SAINTE ANNE" un licenciement a été évité ; au ROOF, 2 serveurs ont obtenu du temps libre.
Au "Manche Océan" aussi les salariés se sont syndiqués.
- * Pendant l'été, nous allons faire un effort spécial pour essayer d'implanter la CFDT dans les organismes de tourisme social.

EMPLOYEES DE MAISON

Réunion régionale le 14 Avril à St Brieuc. A l'ordre du jour :
- une information sur l'IRCEM, la caisse de retraite.
- La formation professionnelle à Rennes, tout un travail est engagé pour organiser des stages de formation professionnelle qui correspondent à notre métier, et pour obtenir des financements des FONGECIF.

En plus à Rennes, une demande a été envoyée au syndicat des employeurs pour créer une AMOF (Association de main d'oeuvre mettant en liaison des employées de maison avec des gens qui auraient des travaux à faire.

Accueil des jeunes dans nos entreprises.

Souvent, on voit des jeunes arriver dans nos entreprises, on pense qu'ils sont en stage, mais soit on ne s'en occupe pas, soit on pense plus ou moins qu'ils viennent prendre le travail de d'autres personnes.

Il est important de nous en occuper. Comment ?

- ouvrir les portes de notre entreprise aux jeunes. Il y a plusieurs sortes de contrats possibles. Demander au patron s'il compte embaucher des jeunes et sur quel contrat. Vérifier que ces jeunes ont bien un tuteur, vérifier que leur formation est concrète.
- Accueillir les jeunes ; rôle important de la section syndicale, rôle du C.E. pour leur donner accès aux activités sociales et culturelles.
- Sensibiliser, informer tous les autres salariés de l'entreprise. Pourquoi pas une enquête sur le nombre d'enfants de salariés de l'entreprise au chômage ?

Les ouvertures de magasins les dimanches et jours fériés.

A Lorient, les Nouvelles Galeries ont ouvert le dimanche 3 Février de 14h à 19h. A Concarneau, Champion ouvrira le 15 Aout au matin et la direction projette d'ouvrir le dimanche en été. Bravo Rosporden projette d'ouvrir le 14 Juillet et le 15 Aout. Ca va dans tous les sens ; il faut arriver à des accords par ville.

A St Brieuc, une réunion a lieu à la préfecture sur ce problème le 23 Avril.

Sur Rennes, un accord a été signé. Voici les considérants qui nous paraissent importants :

- Considérant qu'un accord local sur les horaires d'ouverture des magasins est nécessaire pour éviter certaines ouvertures anarchiques ; cet accord devant ensuite être rendu obligatoire.
- Considérant que le district de RENNES - périmètre où s'exerce la concurrence est le cadre qui convient pour cet accord.
- Considérant qu'une négociation locale annuelle permet de faire l'examen régulier des attentes tant des consommateurs, des magasins que de leurs salariés.

Nos accords sur la formation professionnelle

Le bilan des négociations sur la formation professionnelle n'est pas maigre. Dans pratiquement toutes les branches de la fédération, des discussions se sont engagées.

• On peut d'ores et déjà recenser une dizaine d'accords nationaux conclus par la CFDT : assurances, agences de voyages, commerces multiples, hyper, super, entrepôt, habillement succursaliste, Coop, gardiennage, publicité. D'autres sont susceptibles d'être conclus prochainement : hôtellerie, tourisme social, chaussures succursalistes, etc...

• Les objectifs de formation

Dans leur ensemble, les accords lient la nécessité d'une meilleure qualification des salariés pour une plus grande efficacité des entreprises. Ils insistent sur la nécessité de mieux cerner les besoins de formation en fonction des postes de travail et de leur évolution et donc de prévoir quels seront les nouveaux métiers. Ils se fixent en outre, pour objectif de réduire les disparités entre hommes et femmes. Certains enfin, reconnaissent la polyvalence ou la pluri-aptitude acquise par la formation comme compétence supplémentaire.

• L'analyse des besoins et le bilan des formations réalisées

Dans le commerce de gros, une étude sera menée au niveau national, de manière paritaire et débouchera sur un montage audio visuel à la disposition des entreprises. Dans les MAS et le commerce multiple, les commissions paritaires auront pour tâche d'impulser des études, définir des stages et réaliser un bilan des formations dispensées notamment à l'intérieur des entreprises. Des mesures pour favoriser l'information des salariés, notamment dans les entreprises de moins de 10 et recueillir les besoins des salariés soit par entretien individuel, soit par le biais de réunion d'expression sont prévues dans le commerce de gros et la publicité.

Quels droits, quels services proposons-nous à l'adhérent ?

• Gestion paritaire et financement

Dans la branche COOP, la part de financement pour le congé individuel de formation est doublé (0,20%). La plupart des accords prévoient une gestion paritaire, notamment des cotisations obligatoires concernant l'insertion des jeunes, par les conseils de perfectionnement des ASFO

existant dans ces professions. Dans l'habillement succursaliste l'accord prévoit qu'un bilan du fonctionnement de l'ASFO sera fait durant le 1^{er} semestre 1986 pour vérifier si cet organisme couvre bien les besoins de la branche. A défaut il sera étudié la mise en place d'une autre structure paritaire. Dans la branche publicité, c'est un fonds d'assurance formation qui sera mis en place dès cette année. Les commissions paritaires de l'emploi sont réactivées, avec des attributions élargies en matière de formation, d'autres sont créés.

• Dans les entreprises :

Les priorités définies par les accords devront être reprises et concrétisées à l'occasion de l'élaboration des plans annuels de formation. Les attributions des CE sont renforcées, avec du temps pour les membres des commissions de formation (assurances). Dans la publicité ces commissions pourront être mises en place dans les entreprises de moins de 200 salariés. Ces accords sont des avancées, ils concrétisent des objectifs propres à chaque branche en fonction des réalités professionnelles. Aux sections syndicales, à présent, de s'en saisir pour les traduire en amélioration concrète pour les salariés et l'avenir des entreprises.

L'INTERIM



Un million de travailleurs effectuent chaque année au moins une mission d'intérim. Chaque jour, 120 000 à 150 000 d'entre eux sont au travail. Nous disons ici leurs droits. Et nous disons aux salariés permanents, aux syndicalistes comment accueillir et renseigner des gens qui ne sont pas tous «Kelly ravis»...

Prix franco : 36 F

Catalogue et tarifs par quantité sur demande.
A commander (paiement joint) à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75009 Paris

Jeunes des milliers d'emplois dans nos professions

Mettre à l'ordre du jour du comité d'entreprise :

- l'insertion des contrats jeunes,
- Les accords de branche que nous avons signé dans nos professions permettent d'embaucher dans nos entreprises des jeunes actuellement au chômage. Même là où il n'y a pas d'accord ces possibilités existent.
- L'entreprise n'a rien à payer. Tous les jeunes embauchés le sont sur 1 an minimum, l'entreprise déduit ses embauches sur les 0,3% (0,2% + 0,1%) de la masse salariale obligatoirement versés à l'Etat.
- Les élus doivent être informés du déroulement de ces contrats, négocier des

tuteurs, débattre quelle formation est dispensée dans l'entreprise (par qui comment ?) ou comme nous le souhaiterions hors de l'entreprise par les écoles, publiques, privées, chambre de commerce...).

– oui les jeunes attendent que nous agissions pour leur emploi ;

– oui même pour des emplois provisoires, car c'est le moyen pour eux d'être insérés dans ce monde du travail, d'avoir du fric, de reprendre confiance, de se battre pour un emploi définitif.

Paris - France aux abois Il est temps de réagir

Plus connue sous ses enseignes, les grands magasins et magasins populaires Dames de France et Parunis, la société Paris-France est aux abois. Un plan de restructuration draconien est annoncé.

- Cessation d'activité de 11 magasins : Alès, Béziers, Brest, Grenoble, Hyères, Nîmes, Périgueux, Quimper, St Brieuc, Bourg et Guingamp.
- 13 grands magasins et 19 magasins populaires désormais exploités par les Galeries Lafayette sous leur propre enseigne ainsi que sous celle de Monoprix pour les magasins populaires. Les murs restent la propriété de Paris-France.
- Paris-France garde 2 magasins, Nice et Parunis Toulouse, ainsi que ses actions aux Trois Quartiers Mandelieu. Au total le pro-

jet concerne 1111 suppressions de postes (dont 352 au siège) auxquelles il faut ajouter les 169 en cours.

Les raisons invoquées

La cause avancée comme étant essentielle est due à la conjoncture économique défavorable, la diminution des revenus des ménages entraînant une baisse de la consommation.

Certes le contexte général n'est pas sans incidence sur les résultats de la société mais, à notre avis, ce n'est pas la cause

essentielle. Paris-France se situe bien en dessous de la moyenne de la branche, tant au niveau de la baisse des ventes en volume que de la perte d'exploitation qui double chaque année ! Une branche qui a du mal à résister à la concurrence de plus en plus vive dans le commerce. Pour les grands magasins la récession a surtout commencé en 1979 alors que le commerce de détail connaît une baisse des ventes depuis 1983 seulement. Il y a donc des difficultés propres à l'organisation et à la structuration de la branche.

A la CFDT on a aussi des idées sur les causes

Quelques constats négatifs méritent d'être rappelés à propos de la gestion. Paris-France n'a jamais été synonyme de dyna-

A Saint Nazaire Dans une étude de notaires; on se mêle de l'emploi

Les 27 salariés se mêlent des licenciements. Fin janvier, les employeurs convoquant tout le personnel pour «affaire grave». Ils annoncent que les produits de l'étude ont considérablement baissés.

Conséquence : 8 licenciements de prévu. Les délégués du personnel rencontrent l'inspecteur du travail, tiennent une réunion avec tout le personnel, dans un bureau de l'étude, c'était la 1ère fois que cela se faisait... et 1ère surprise pour les employeurs. Celui-ci est informé de la discussion avec l'inspecteur du travail qui a porté sur : chômage partiel, procédure de licenciement.

A la réunion suivante, l'ensemble du personnel a répondu par un vote aux 2 questions qu'il se posait :

Du temps partiel à la place des licenciements

- Pour le principe du temps partiel à la place des licenciements, oui 26, non 1.
- Pour la grève : oui 24, non 3.

En février, les employeurs exposent la situation, les chiffres etc... aux délégués, mais ne communiquent pas le nom des «futurs» licenciés car un représentant de la caisse de garantie doit venir à l'étude. Suite à cette nouvelle réunion, les délégués prennent contact avec le contrôleur du travail. Quant aux employeurs, ils avaient demandé eux, un rendez-vous avec le directeur départemental du travail à Nantes.

Le personnel toujours informé décide que ses délégués aillent aussi voir le directeur du travail. Celui-ci confirme que la procédure de licenciement continue son cours habituel. Le 13 février, les employeurs communiquent le nombre et les noms des licenciés(e)s.

Un premier recul : 5 licenciements au lieu de 8, plus chômage partiel (12 h par mois) pour tout le personnel pendant un an.

Une expérience qui montre : quand des salariés se mêlent de licenciements, même dans une très petite boîte, les patrons ne font pas ce qu'ils veulent : bravo à tout ce personnel pour cette belle démonstration.

Depuis le début de ces événements, personne n'avait entendu parler de FO bien que majoritaire, alors que son représentant avait des entretiens avec la direction pour discuter des noms de futurs licencié(e)s. Celle-ci propose au personnel de rejeter la grève.

Le 1^{er} mars, un plan de restructuration est présenté aux délégués du personnel qui, avec les licenciés (maintenant connus) iront à l'inspection du travail.

Deuxième recul : 2 licenciements accordés sur les 5 donc 1 clerc qui va s'installer à son compte, une secrétaire qui vient de trouver du travail.

C'est donc un succès réel du travail de réflexion et de propositions engagées par les délégués avec le personnel.

**Des adhérents :
oui ! montrons-nous
l'intérêt d'en avoir ?**

même commercial. Une centrale d'achat pléthorique, un centralisme de plus en plus fort, une déresponsabilisation à tous les niveaux ont caractérisé les années où il était encore possible de réagir, dès l'alerte donnée par les premiers indicateurs. Au lieu de réagir, la société a vendu quelques magasins pour renforcer la trésorerie. Mais les problèmes structurels demeuraient. Qui de Radar ou de Paris-France a entraîné l'autre dans le gouffre ? Une chose est sûre, le mariage ne fut pas très heureux et ils eurent beaucoup de licenciements.

Autre élément en examinant l'évolution des CA en 1984, l'effondrement est surtout concentré sur les 6 derniers mois de l'année alors que le 2ème semestre est généralement meilleur. Que s'est-il passé ?

Ne doit-on pas rapprocher cette chute de la mise en rayon, à la même période, des produits Galeries Lafayette ? Sans en faire une règle générale il est à craindre que les problèmes d'adaptation des produits aux clientèles locales déjà amorcés avec Radar, ne feront que s'amplifier. Sur cette question de nombreuses actions syndicales se sont heurtées à des dirigeants sourds. Par ailleurs, la société a fait appel il y a quelques années à un cabinet extérieur. Investissement peu productif... alors qu'en son sein, elle possédait une mine d'informations. **Pourquoi ne pas avoir interrogé les salariés ?** Ils sont au plus près des clients. Mais la société n'est pas très active non plus en matière de dialogue social, le droit d'expression on ne connaît pas à Paris-France ! alors que certains patrons reconnaissent là une source d'informations essentielles.

Et demain ?

Peut-on éviter la fermeture des 11 établissements ?

Nous ne savons pas quels critères ont motivé cette décision. En revanche la CFDT a demandé une négociation tripartite (Pouvoirs publics, Paris-France, organisations syndicales) en Bretagne, afin d'examiner les conditions d'une reprise d'activité notamment par de nouveaux acquéreurs pour maintenir l'ouverture. Parallèlement des contacts sont pris avec l'ensemble des patrons du Commerce pour étudier, dès maintenant, les possibilités de reclassement.

Si l'urgence et à s'occuper de ceux dont l'emploi est menacé à très court terme, il ne faut pas s'en tenir là. Est-ce que l'hémorragie est enfin arrêtée après cette dernière vague de licenciements. Rien n'est moins sûr. D'autres magasins connaissent des difficultés sans compter celles que l'on pressent quand on sait que les Galeries Lafayette risquent de soigner le mal par le mal.

Victoire sur la précarité de l'emploi au Club Méditerranée

L'accord du 8 mars 85 signé par les délégués CFDT du personnel de service constitue une avancée historique pour l'ensemble des saisonniers du tourisme. C'est le premier accord garantissant pour une durée indéterminée la réembauche de ces salariés d'une saison sur l'autre.

Il est la reconnaissance d'un véritable droit à l'emploi.

- Parce que seule une cause réelle et sérieuse peut faire obstacle à la réembauche et dans certaines conditions seulement.
- Parce que tout litige éventuel doit faire l'objet d'une négociation entre les parties.
- Parce qu'enfin il s'agit d'un accord négocié par des saisonniers, pour des saisonniers eux-mêmes, organisés avec la CFDT.

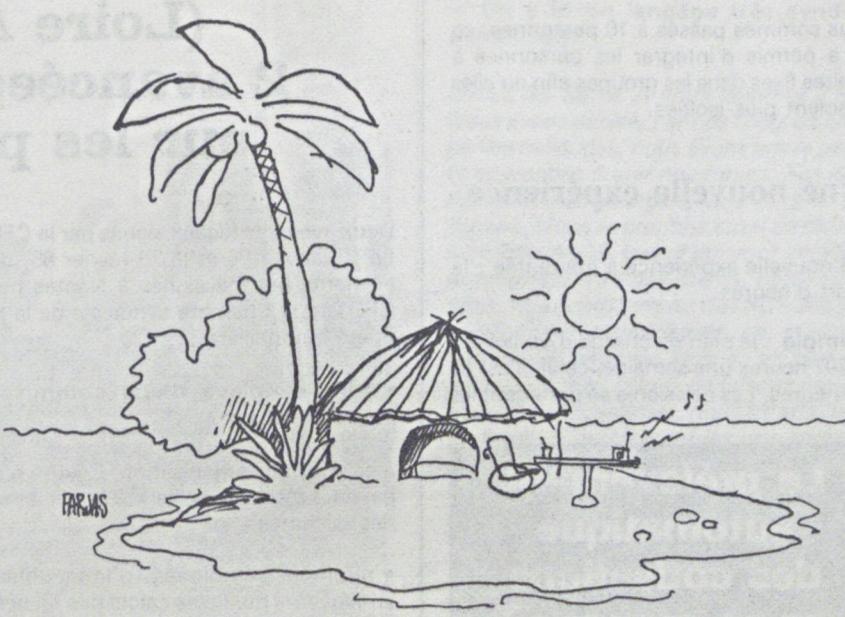
Cette grande victoire fut longue à se dessiner : 3 ans d'actions solitaires et déterminées avec les syndicats alpins. Des actions dures parfois (3 grèves avec occupations des 7 villages français), en raison du refus de la direction au début d'accepter réellement l'organisation collective du personnel. En raison également, il est vrai, d'un ancien G.O. qui se réclamait de notre

organisation syndicale et qui continue encore de sévir aujourd'hui avec le soutien de la CGT, en racontant des contre-vérités et en dénigrant la CFDT et notre accord, etc...

Pourtant, la clause de réembauche que nous avons négocié au club méditerranée, est le seul moyen efficace pour supprimer cette épée de Damoclès suspendue au dessus de la tête des milliers de saisonniers du tourisme afin de leur **assurer une véritable sécurité de l'emploi**.

Dernière minute : la CFDT se présentait pour la 1ère fois aux élections du personnel permanent, les «GO» et le siège elle vient d'obtenir 27 % des voix.

Et si on collectait tous les mois...



Ilôt - Caisses à Tours on se sent concernées

Les îlots caisses existent à Auchan, nous en avons déjà parlé dans Inform'Action, cette fois au Mammouth de Tours l'expérience d'auto organisation des horaires permet d'agir sur la qualité du travail, écoutons la section CFDT.

La CFDT, depuis des années demandait que le personnel des caisses se sente concerné à l'élaboration de leurs horaires. Une caissière déléguée a vraiment participé à l'expérience tentée dans notre magasin à «îlots caisses».

Ce sont toujours des volontaires

5 à 6 caissières volontaires ont formé chacun de ces groupes. Ces personnes se sont groupées selon leur affinité afin que les groupes soient homogènes. Le plan de charge est remis plusieurs semaines à l'avance aux groupes. Les membres se réunissent à une heure fixée par la cabine (cette heure est payée comme temps de travail). Les membres du groupe se placent suivant le plan de charge et de leurs besoins personnels (ex. mère de famille : mercredi de congé) et des aspirations de chacun(e). Au début, quelques caissières qui avaient refusé de tenter l'expérience ont demandé à y entrer afin de tenter celle-ci. En septembre 84, la hiérarchie nous a proposé d'agrandir les îlots.

Nous sommes passés à 10 personnes, ce qui a permis d'intégrer les personnes à horaires fixes dans les groupes afin qu'elles ne soient plus isolées.

Une nouvelle expérience

Une nouvelle expérience a été tentée : le report d'heures.

Exemple : le plan de charge d'un îlot est de 207 heures une semaine, celui-ci est de 260 heures. Les caissières se partagent les

Le prélèvement automatique des cotisations ça se propose ?

heures. Le report d'heures est créditeur. Une caissière à 20 h peut prendre 5 h en plus de son contrat donc 1/4 h.

Exemple : En période dite «creuse». Le plan de charge peut être inférieur à 207 heures. Celui-ci peut être de 197 heures.

Le report d'heures est débiteur. Le débiteur d'heures ne peut être supérieur à un quart du contrat, pour 20 h = 5 h. Lors des arrêtés de paye, les caissières ont 2 options : soit le règlement des heures créditrices, soit la récupération. Les heures complémentaires sont proposées par la cabine des caissières volontaires. Celles-ci sont obligatoirement prises. Cette expérience tentée par un groupe, a été adopté par 2, puis par l'ensemble des groupes. Ce genre d'expérience intéresse la direction, car elle n'a pas à placer les personnes sur le plan de charge. Cela allège le travail des membres de la cabine.

On améliore l'accueil client et on choisit notre matériel

Des nouvelles expériences ont été tenté.

– Comment améliorer l'accueil - client : 1 personne de chaque groupe a recherché les différents problèmes qui se posaient. Ceux-ci ont permis d'élaborer un stage.

– Le magasin va changer son «Look», 3 caissières ont été choisies pour se rendre avec le chef hiérarchique chez les fabricants afin de choisir les «Check-Out». 3 check-out ont été mis en place sur la ligne de caisse afin que les caissières les testent et donnent leur avis. Une fiche technique a été élaborée par ces 3 caissières. Sur les 3 caissières responsables, une déléguée CFDT.

Je me sens totalement responsable...
En vivant l'expérience du report d'heures, les caissières ont eu peur qu'on ne leur paie pas leurs heures. La Direction avait élaboré un protocole d'accord sur îlots caisses. La CFDT a refusé de signer celui-ci vu les problèmes rencontrés par les caissières. En donnant notre avis sur le matériel et en apportant des modifications sur celui-ci, nous nous sommes sentis concernés par «la caisse», c'est notre poste de travail. En ne prenant pas toutes les heures programmées et proposées sur le planning. La Direction a embauché. En choisissant nos horaires, je me sens totalement responsable. En participant aux expériences et aux «îlots caisses» qui se sont mis en place dans l'entreprise. Je me sens totalement intégrée et intéressée à la bonne marche de l'entreprise.

Concierges (Loire Atlantique) 2 avancées importantes sur les petites boîtes

Deux avenants locaux signés par la CFDT. Le 18 janvier 85 et le 28 février 85, deux avenants ont été signés à Nantes par la CFDT et la Chambre syndicale de la propriété immobilière ;

• mise en place d'une commission paritaire locale :

3 salariés par organisation, 2 jours payés par an, protection de l'emploi pour les salariés désignés ;

• pour les employés d'immeubles à employeurs multiples calcul des tâches en unités de valeur, comme pour les concierges ;

• amélioration du complément de salaire en cas de maladie,

• prise en compte du débouchage des vides ordures (75 F par intervention),

• dans les stations balnéaires le service des ordures ménagères le dimanche ou les jours fériés donnera droit, soit à un repos compensatoire majoré de 100 % à prendre en dehors de la saison, soit à l'application de l'article 19 de la convention collective nationale.

L'ensemble de ces dispositions montre l'efficacité de négociations locales qui tiennent compte des réalités professionnelles.

Droit d'expression à la SAF Des expérimentations positives

Au niveau de l'entreprise (Société Allumettière Française) a signé le 7 septembre 1984 cet accord stipulait : 3 réunions de 2 h par an – l'animation par la direction – 2 points d'expérimentation (l'un au siège à Paris, l'autre en région et c'est Nantes qui a été choisie).

Nantes – 18 salariés, 14 hommes et 4 femmes pour la 1^{re} réunion 14 présents, 10 hommes et 4 femmes.

On prépare la réunion

Les élues du CE sont allées voir les collègues pour mieux cerner les problèmes à aborder en réunion. Mais l'idée des élues, c'était de faire ressortir les problèmes rencontrés par chacun et chacune dans son poste de travail ; de sécuriser les gens pour que chacun et chacune puisse exposer ses

**Et si on proposait
l'abonnement gratuit
avec le prélèvement
automatique ?**

difficultés : d'établir la liste des choses n'allait pas pour tout le monde, à savoir :

- obtenir les comptes rendus du CE la liste des avantages sociaux les infos sur la convention collective,
- les infos sur mutation/démission et tout ce qui concerne le personnel,
- problème de chauffage dans les bureaux et le dépôt.

Des questions plus personnelles par exemple :

- redéfinition du poste et de la fonction du magasinier,

– revoir l'organisation des tournées des vendeurs ainsi que des problèmes de sécurité liés aux véhicules,

- obtenir la récupération des heures supplémentaires pour une catégorie du personnel.

Résultat :

La réunion s'est passée dans un climat très sain et sans agressivité, la grande majorité des questions ont trouvé une réponse satisfaisante les quelques questions restées en suspens seront réglées prochainement. La plus grande satisfaction du personnel était d'avoir pu s'exprimer et d'avoir obtenu des solutions à leur demande.

Groupe de travail participatif à Auchan, un langage syndical

«Groupe d'expression», «groupes de travail participatifs», «groupe de progrès» il y a certainement une confusion entre les

3, le premier lié aux lois Auroux, le second et troisième aux «cercles de qualité», en tout cas ça a l'air de marcher puisque la direction a même créé un journal spécial «Super A» de communication entre ces groupes.

– On y lit un langage très syndical dans l'édito :

«Nous les Super A nous sommes 2 900. Nous avons décidé, par nos choix de changer les habitudes, nous avons pris la parole et apprenons à unir nos forces, nos intelligences, nos énergies, nos buts et nos espoirs. Nous apprenons aussi de nouvelles méthodes de travail qui vont améliorer la satisfaction de nos clients, notre entreprise, nos conditions de travail. Nous prenons nos responsabilités en tant que hommes et femmes, ainsi qu'en tant que professionnels... Nous ne faisons pas que recenser les problèmes, nous les attaquons de front, concrètement les uns après les autres. Il n'y en a pas de petits ou de grands. Personne d'autre que nous n'est mieux placé pour en venir à bout.»

Que pensons-nous de cette prose, comment nous situer sur cette démarche nouvelle développée à Auchan et à Carrefour ? Ça vaudra le coup d'y revenir.



Accords de salaires

Branche immobilier

• Personnel des agents immobiliers (convention nationale n° 3016), accord du 18-1-85 (signé CFDT) :

- au 1-1-85 valeur du point 22,70 F soit + 1,5 % minimum garanti (hors 13^e mois et prime d'ancienneté 4 350 F);
 - au 1-7-85, valeur du point 23,27 soit + 2,5 % minimum garanti : 4460 F.
- ** nous avons signé après avoir obtenu un minimum garanti supérieur au SMIC (prime d'ancienneté et 13^e mois exclus).

• Administrateurs de biens (CCN 3090) Accord du 25-1-85 (non signé CFDT)

- au 1-2-85 valeur du point 21,24
 - au 1-6-85 valeur du point 21,56
 - au 1-10-85 valeur du point 21,78
 - au 1-12-85 valeur du point 21,88
- ** parallèlement pour Paris on a une 2^e valeur de point : 1-2-85, 21,84 – 1-6-85, 22,17 – 1-10-85, 22,39 ; 1-12-85, 22,50.
- ** au 1-12-85 la province devra être alignée sur Paris, avec la valeur de point 22,50 F.

Nous n'avons pas signé, la valeur du point proposée par les patrons étant nettement en dessous de celle obtenue dans la convention des agents immobiliers ; aucune garantie de salaire mini au dessus du SMIC n'ayant pu être arrachée.

• Gardiens concierges employés d'immeubles (CCN 3144)

Accord du 16-11-84 étendu, signé CFDT
Valeur du point 32,64 au 1-1-85 (+ 2,50 %)

** un seul coefficient en dessus du SMIC. En général les salaires négociés nationalement sont les réels appliqués.

• Accord du 19-3-85 non signé CFDT. Au 1^{er} juin + 2 % : valeur du point 33,29 F

** nous n'avons pas signé cet accord : celui de novembre 84 mettait à niveau pour 84, les propositions pour 85 sont 2 %, nettement en dessous de l'augmentation du coût de la vie.

Branche commerce

• Import export (CCN 3100)

Accord du 18-3-85 (non signé par la CFDT)

Valeurs de points : au 1-4-85

100 premiers : 4025

intercalaire : 11,60

Agent maîtrise et cadres : 24,79

Ceci correspond à 2 augmentations de 2,5 % chacune. Raisons de notre non signature : retard non comblé sur 84 et aucune mesure spécifique bas salaires, 2 coefficients sont en dessous du SMIC.



• Confiserie de détail (CCN)

Accord du 8-1-85 (signé par la CFDT) au 1-1-85 salaire mini 4181 F (+ 2 %) au 1-5-85 salaire mini 4264 F (+ 2 %) un seul coefficient est légèrement en dessous du SMIC, dès le coefficient suivant il y a une progression : 4341 au 1-1-85, 4427 au 1-5-85, la grille, mise au pied en présente une «hiérarchie» relativement correcte : au 1^{er} mai 85 de 4264 F à 5521 F pour les employés ouvriers. Noter également 4 % dès le 1^{er} mai 85, pour 85.

• Coiffure

A compter du 1^{er} mai et sous réserve de la publication de l'arrêté correspondant les salaires seront de :

- 3526 F pour les 100 premiers points.
- 23,11 F pour chacun des points au-dessus de 100.

• Sport Camping

Au 1^{er} mars + 1 % (rattrapage 84)

Au 1^{er} mai : 3 %

Au 1^{er} octobre : + 1,5 %

Il sera appliqué un pourcentage supérieur sur les premières catégories pour qu'elles se situent au-dessus du SMIC :

Au 1-05-85 :

coeff. 130 : 4308 F

coeff. 150 : 4424 F

coeff. 200 : 5260 F

coeff. 500 : 11 104 F

• Commerces multiples cadres :

Barème annuel minimum garanti (hors Ile de France) :

Gds magasins :

Cat. : 1.1 68.500

1.2 80.500

1.3 89.750

2.1 115.200

2.2 129.600

3. 179.500



Magasins populaires

1.A 68.000
1.B 78.000
1.C 83.200
2.A 110.800
2.B 127.400
2.C 139.570
3. 177.250
Soit 4,58 % d'augmentation en niveau (5,2 % en masse moyenne).
Ancienneté pour 3 ans : 183 F
Ancienneté 3 ans : 174 F

Maine et Loire : Commerce de détail non alimentaire

Coef. :
1 - 4120
2 - 4180
3 - 4245
4 - 4365
5 - 4365
6 - 4665

à partir du 1-1-85

Ces salaires seront revalorisés au 1-9-85 après une négociation qui se tiendra en juin.

• Importation charbonnières

Pour les salaires ouvriers :
au 1.3.85 + 2,5
au 1.7.85 + 1 % soit 4,30 en niveau et 5,75 de moyenne en masse.
au 1.9.85 + 0,75 %.

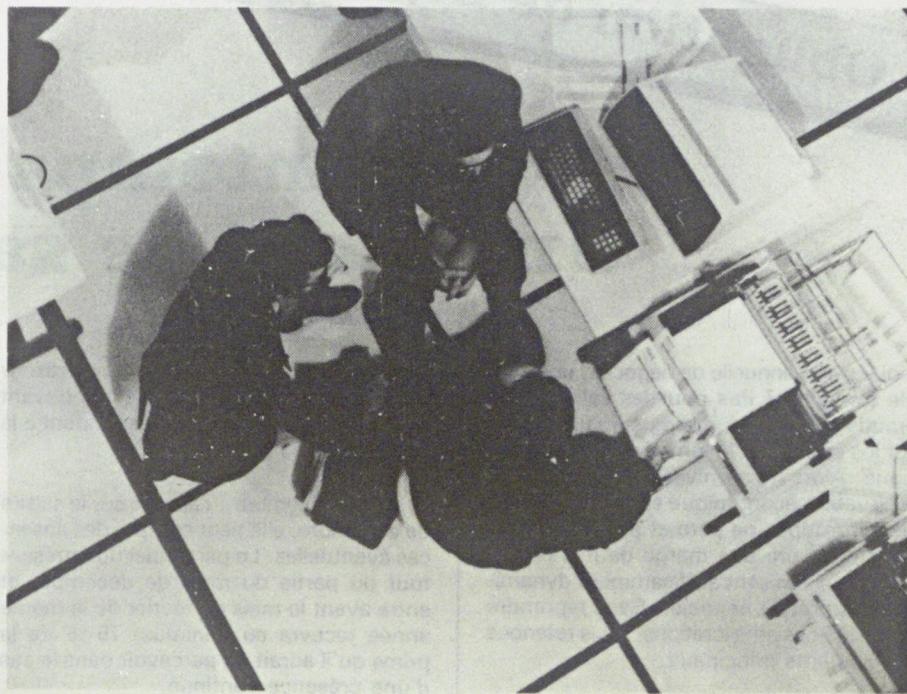
Chambre de métiers

Directives gouvernementales (ne pas dépasser les 5,2 cette année) donc :

au 1-4-85 : 1,5 % d'augmentation, valeur du point : 21,31.
au 1-9-85 : 1 % d'augmentation, valeur du point : 21,52.
au 1-11-85 : 2 % d'augmentation, valeur du point 21,95.

SMIC Il est nouveau 4 316 F

• Le SMIC augmente plus vite que la moyenne des salaires c'est positif pour le relèvement des bas salaires. Le SMIC d'aujourd'hui est plus correct que celui d'hier. Du coup il y a plus de monde payé au SMIC. La question est posée sur le rétablissement d'une hiérarchie des grilles acceptable.
• Au 1^{er} avril 85 + 2,2 % pour 169 h 65 (39 h).
4 224,29 F (24,90 F de l'heure).
• Au 1^{er} mai 85 : rajustement sur un SMIC unique 4 316,26 F.



D'où 1,78 % d'augmentation de la masse salariale en 1985, + 3,27 % d'effet report de 1984 sur 1985 : 0,15 % de GVT = 5,20 %.

Assurances

DANS LES AGENCES :

Un accord signé par l'équipe fédérale en février 1985 qui nous donne en partie satisfaction :

- par l'augmentation plus importante en début d'année,
 - par l'augmentation plus importante sur les minima (et il y en a encore beaucoup en Province),
 - par l'augmentation sur les réels.
- 6,50 % sur les minima s'échelonnant ainsi :
- + 2,50 % au 1-3
 - + 2 % au 1-7
 - + 2 % au 1-10 (base octobre 1984)
- 4,50 % sur les réels s'échelonnant ainsi :
- + 1,50 % au 1-3
 - + 1,50 % au 1-7
 - + 1,50 % au 1-10 (base octobre 1984).

De plus, une clause de sauvegarde prévoyant la possibilité, en cas de dérapage des indices, d'un examen au cours du premier semestre et/ou à la fin de l'année 1985.

COURTAGE

Minimum annuel de ressources :
Son montant fixé à 57 250 F au 1^{er} décembre 1984 sera porté à 58 538 F au 1^{er} avril 1985 et à 59 855 F au 1^{er} octobre 1985.

Salaires minima mensuels au :
1^{er} avril 1985 : + 2,25 %
1^{er} octobre 1985 : + 2,25 %

Professions judiciaires

NOTAIRES

L'accord a été signé le 11 mars 1985 :
0,75 % au 1-1-85
+ 1,75 % au 1-4-85 (au lieu de 0,50 %)
+ 1,25 % au 1-7-85
+ 1 % au 1-10-85.

HUISSIERS

Le dernier accord remonte à juin 1983, il prévoyait 4 % dont 2 % au 1^{er} janvier 1984. Depuis rien. Le 14 mars 1985 nous avons signé un accord après 5 heures de négociation. Les salaires seront donc augmenté de :
4 % au 1-3-85
+ 2 % au 1-4-85
2 % au 1-10-85
soit 8 %

Ne pouvant plus faire bouger les patrons sur les %, (8 % au lieu de leur 6 %), la négociation a continué sur les échéances et obtenir les 4 % en mars, a permis la signature.

Employés de maison

LES SALAIRES AU 1^{er} AVRIL 1985

4 % au coefficient 110 (4343,04)
3 % au coefficient 120 (4463,10)
2,75 % au coefficient 130 (4543,14)
2,50 % pour le reste des coefficients.
La prochaine commission paritaire aura lieu en juillet pour déterminer le reste des augmentations de l'année 1985.

Printemps Un accord de saison

L'obligation annuelle de négocier, une simple formalité ? Pas pour les salariés des grands magasins Printemps où un accord sur les salaires et le temps de travail a été signé. Alors qu'au niveau de la branche, la situation économique et sociale de plusieurs groupes ne permet pas d'avancer, il reste encore une marge de manœuvre pour ceux qui sont suffisamment dynamiques et prêts à négocier. Sans reprendre la totalité des améliorations, nous retenons les éléments principaux.

Salaires :

- augmentation de 4,5 % en niveau, soit : 1,5 % au 1.3.85 - 1,5 % au 1.7.85 - 1,5 % au 1.11.85. Compte tenu du GVT, en masse cela fait 5,6 %.
- Nouvelle étape dans l'harmonisation des grilles de salaires du groupe :
- alignement des salaires pour les catégories de 1 à 7 sur ceux des îlots centraux rapprochant ainsi Province et Paris.
- mise en place d'une grille unique pour la province concernant les catégories 8, 9 et 10.

– Personnel vendeur-démonstrateur garantie d'un salaire mensuel ne pouvant être inférieur au salaire correspondant à la catégorie d'emploi.

– Prime décembre : calculée sur le salaire de décembre, elle tient compte des absences éventuelles. Le personnel non présent tout ou partie du mois de décembre et entre avant le mois de février de la même année recevra au minimum 75 % de la prime qu'il aurait dû percevoir dans le cas d'une présence continue.

Avantages sociaux :

- Congés pour événements familiaux : harmonisation des avantages au plus haut niveau entre les régimes Printemps et France Printemps cadres et employés.
- Achats :
 - Cumul autorisé entre escomptes ouverts à la totalité de la clientèle et remise sur achats du personnel.
 - Vente à l'américaine : possibilité de bénéficier de l'escompte maxi dès le 1^{er} jour et cumulable également avec la remise consentie habituellement au personnel.

Temps de travail :

- 2 ponts fixés : 17 mai et 16 août.
- Horaires variables au service informatique entraînant la possibilité de sortir à 16 h le mercredi et à 15 h 30 le vendredi.

Maladie pendant les congés payés :

- prolongation des congés payés après accord de la hiérarchie ou prise ultérieure des journées correspondantes. Dérogations conventionnelles pour les services dont le surcroit d'activité ne correspond pas avec celui que connaît habituelle prise de congé en décembre par exemple. Il n'a pas été possible d'aller plus loin sur la réduction et l'aménagement du temps de travail. La direction irait vers une RTT avec suppression des 2 jours consécutifs et appel au volontariat. La négociation annuelle ce n'est pas qu'un rendez vous avec le patron. Elle doit également être l'occasion de mobiliser, en continu, les travailleurs et pourquoi pas un moyen de développer la syndicalisation. Cela suppose un suivi régulier des SSE pour l'élaboration des propositions afin que le syndicat joue un rôle dynamique dans cette négociation.

SOMMAIRE

Audience de nos secteurs

p. 2

La question du jour

Syndiqué demain ?

p. 3

A travers la fédé

La montagne accouche d'une 3^{ème} nuit blanche

Montpellier, Seine Saint Denis, Champagne, Ardennes...

p. 4 et 5

Organisation du temps de travail

71 militant(e)s placent sur l'organisation du temps de travail. 35 h, 4 heures pour l'emploi.

p. 6 à 8

Nos accords sur la formation professionnelle

p. 9

Jeunes des milliers d'emplois

Emploi

p. 10 et 11

Victoire au Club Méditerranée – Paris France – la défense mondiale – Notaires, des actions pour l'emploi.

Changer le travail

p. 12 et 13

Ilot caisses à Tours – Concierges 2 avancées importantes – Droit d'expression à la SAF.

Salariées

p. 14 et 15

Accords de salaires

Obligation de négocier

p. 16

Un accord de saison au Printemps