

A INFORMIN ACTION

Fédération des Services CFDT
n° 131 Septembre/octobre - 15 F

Assurances quel avenir ?

*T.P.E. PROFESSIONS LIBÉRALES
La formation pour les moins
de 10 salariés*



ISSN 0153-4149

*RENNES - HÔTELLERIE TOURISME
35 emplois créés
sous un chapiteau*

TEMPS CHOISI

*2 emplois sur un même
poste-Printemps Tours
AGF temps choisi
parental
GMA Assurances
Les coups de pouce
au temps partiel choisi.*

Garder le cap

*HYPERS-SUPERMARCHÉS-ENTREPÔTS
Un accord pour réduire
la précarité*



Prud'hommes, sur le terrain

C'est parti, la campagne prud'homale est déjà engagée, la fédération investit à cette occasion sur le terrain pour favoriser notre audience et la syndicalisation. Un matériel professionnel est en place. Des actions ciblées dans les régions sont retenues. Renseignez-vous dans vos syndicats.



CALENDRIER DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES

DATE	NATURE DE L'OPÉRATION
2 septembre 1987	Date limite de publication de l'arrêté du Commissaire de la République fixant la liste des bureaux de vote.
6 octobre 1987	Arrêt de la liste électorale par le maire et transmission d'un exemplaire au Commissaire de la République
7 octobre 1987	<ul style="list-style-type: none"> Affichage par le maire d'un avis de dépôt de la liste électorale. Début du délai de saisine du juge d'instance du contentieux de la liste électorale.
19 octobre 1987	Fin du délai de saisine du juge d'instance du contentieux de la liste électorale.
26 octobre 1987	Début du délai de dépôt des listes de candidatures.
29 octobre 1987	Délai limite de jugement par le juge d'instance.
5 novembre 1987 12 h	Fin du délai de dépôt des listes de candidatures.
6 novembre 1987 18 h	Fin du délai de retrait d'une liste de candidats.
7 novembre 1987	<ul style="list-style-type: none"> Date limite de publication de l'arrêté du Commissaire de la République fixant un horaire particulier de scrutin. Publication par le Commissaire de la République des listes de candidatures. Début du délai de saisine du juge d'instance du contentieux de la régularité des listes de candidatures.
8 novembre 1987	Clôture de la liste électorale par le maire.
Avant le 9 novembre	Arrêté du Commissaire de la République instituant la commission de propagande.
9 novembre 1987	<ul style="list-style-type: none"> Installation de la commission de propagande. Fin du délai de saisine du juge d'instance du contentieux de la régularité des listes de candidatures.
12 novembre 1987	Délai limite de jugement par le juge d'instance.
16 novembre 1987	Date limite de remise au président de la commission de propagande par les mandataires des listes des exemplaires imprimés des circulaires et des bulletins.
21 novembre 1987	Date limite de demande de vote par correspondance.
27 novembre 1987	<ul style="list-style-type: none"> Fin de la distribution des cartes d'électeurs. Fin de la distribution des circulaires et bulletins par la commission de propagande.
29 novembre 1987	Fin du délai d'envoi aux maires par la commission de propagande des bulletins de vote.
4 décembre 1987	Date limite d'envoi aux maires par pli recommandé (admis en franchise postale) des noms des assesseurs pour les bureaux de vote.

INFORM'action
26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09
Tél. 42 47 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 : 100 F

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

Garder le cap

Avant de reprendre « le collier », il est toujours de bon ton de prendre un peu de recul pour vérifier le travail fait dans la période antérieure et faire le point sur la situation générale. Une fois de plus, sacrifices donc aux usages, ceux-ci se révélant d'ailleurs assez utiles dans ces périodes de libéralisme à tout crin où nous avons parfois l'impression de faire du sur place dans notre action syndicale. Face à un patronat qui dans sa grande majorité ne voit de solution à ses problèmes que dans le court terme. En l'occurrence pour le moment dans le politique, (dépensant beaucoup plus d'énergie à obtenir des réductions de charges sociales qu'à moderniser les entreprises). Aujourd'hui des équipes doivent faire face soit à une accentuation de la répression syndicale, soit à de très graves problèmes d'emplois qui sont de plus en plus souvent le résultat d'utilisation abusive parfois outrancières de contrats jeunes (SIVP), mais également de licenciements abusifs. Dans certaines branches des raidissements se concrétisent aussi par des lenteurs ou des blocages dans les négociations. Quelles que soient ces situations, elles font partie des réalités que nous vivons actuellement qui pompent beaucoup d'énergie militante et qui auraient parfois tendance à nous décourager si d'un côté nous ne vérifions pas des avancées dans notre action quotidienne. Le contenu de cet Inform'Action est éclairant à ce sujet, car si nous rencontrons des échecs, s'il y a des directions répressives, par ailleurs beaucoup de choses se réalisent et nous marquons de nombreux points.

Quelques exemples :

- des négociations de salaires loin d'être inintéressantes chez les administrateurs de biens
- un processus de reconnaissance des nouvelles qualifications à la MAIF
- négociation d'une convention pour les 150 000 salariés de l'habillement et textile

- négociation d'un fonds d'assurance formation pour les professions libérales (moins de 10 salariés)

- une convention collective pour 1 500 salariés du commerce alimentaire en Vendée

- un accord sur le partage du travail au Printemps de Tours

Un accord sur une diminution de la précarité dans les grandes surfaces alimentaires et les entrepôts etc... etc...

Le syndicalisme de propositions répond aux problèmes actuels des salariés

C'est clair, nous sommes loin de régresser. Par ailleurs, que nous n'allions pas assez vite à notre gré pour faire face à certaines mutations ou évolutions, est une vraie question pour le syndicalisme aujourd'hui, mais qui ne trouve de réponse que dans la reconnaissance des salariés comme acteurs indispensables dans l'entreprise. Comme d'un autre côté la réponse aux problèmes énormes que rencontrent les entreprises actuellement se trouve également dans cette même reconnaissance, notre orientation d'un syndicalisme de propositions est bien celle qui répond aux problèmes actuels des salariés. La bataille pour l'emploi et pour la diminution de la précarité ne pourra se gagner autrement. Aujourd'hui, l'essentiel de notre travail syndical se joue sur la reconnaissance du travail de chacun et la formation. C'est à ce seul niveau que nous pouvons lutter contre les inégalités dont les plus criantes sont le chômage et le tout précaire. C'est pourquoi nous nous félicitons de ce que la rentrée CFDT se soit faite cette fois-ci sous le signe syndico-syndical (*).

En traitant de la formation et de sa précarité, dans la situation actuelle notre organisation a mis l'accent sur un des points sensibles, là où le bât blesse car

certain patrons sont plus tentés de jouer l'entreprise répressive à très petits salaires, que de jouer la carte de la responsabilité du salarié et de son autonomie dans le travail, et lorsque certains jouent la carte du participatif, ils la ramènent souvent à des logiques uniquement financières.

Certes, il n'est pas question de laisser faire des directions dans leurs tentatives de retour vers un patronat de droit divin, nous lutterons contre, y compris avec tous les moyens juridiques, mais la seule façon de ne pas céder de terrain, c'est d'imposer par nos propositions, par notre action, l'autre manière de fonctionner. C'est possible puisque des équipes réussissent. Toutes les directions ne sont pas obtues : à nous de ne pas laisser passer les occasions, et surtout de ne pas nous laisser distraire de notre objectif central : **rendre les salariés responsables.**

(*) article d'Edmond Maire paru dans « Nouvelles CFDT » du 19 août 1987.

Congrès fédéral un grand merci à l'équipe de Grenoble

Un congrès, c'est du boulot, des semaines de préparation. L'ambiance positive et le bon déroulement du congrès ont été possibles grâce aux militants du syndicat de l'Isère et aux militants d'autres syndicats dégagés pour toute l'organisation.

A travers la fédé

HYPERS SUPERMARCHÉS ENTREPÔTS

Un accord pour réduire la précarité

Suite aux propositions de la CFDT, 4 séances de négociations débouchent fin juin sur 2 projets expérimentaux pendant 2 ans pour le temps partiel annuel et des contrats à durée indéterminée intermittents.

Après une consultation favorable des équipes, l'accord définitif est intervenu cet été.

Temps partiel annuel

Inspiré de l'accord Carrefour Anglet, il permet de garantir aux temps partiels volontaires, notamment un volume d'heures complémentaires supérieur pour l'année. Une programmation des horaires toute l'année... ainsi, des temps partiels pourront avoir une garantie de salaire assurée sur l'année complète.

Contrat intermittent

L'accord doit permettre de transformer des contrats à durée déterminée en durée indéterminée. Le contrat comprend des périodes travaillées et des périodes non travaillées permettant éventuellement d'exercer un autre emploi. Une garantie minimum de 800 H par an.

Ces 2 dispositions doivent être conclues pour une période déterminée de 2 ans. A l'issue de cette période et suivant la réduction de la précarité obtenue, ils seront reconduits, améliorés ou arrêtés.

39 h et suppression des heures d'équivalence

Dans le cadre de ces négociations, nous avons obtenu le retour à 39 h (40 h et 39 h au 1er juillet 1988) au lieu de 40 h 30 actuellement pour les

ouvriers professionnels. La suppression des heures d'équivalence pour le personnel de gardiennage.

Elargissement de l'accord temps partiel aux entrepôts

Une autre disposition élargit l'accord temps partiel annuel et intermittent ainsi que l'accord temps partiel aux entrepôts.

Le texte intégral a été envoyé à tous les syndicats.

PROMOTION IMMOBILIÈRE

bientôt une nouvelle CCN

Engagée depuis plusieurs années, la CCN de la « Promotion immobilière » sera signée en octobre 87. La chambre patronale est la FNPC (Fédération Nationale des Promoteurs-Constructeurs).

Elle regroupe 600 entreprises employant environ 6 000 personnes. L'effectif moyen d'une entreprise de promotion construction, est, selon une enquête récente de la FNPC, de 8 salariés par entreprise. Selon cette même enquête l'effectif moyen de cadres employés par une entreprise est de 6.



RESTAURATION RAPIDE

La future CCN mal partie

La CFDT a fait ses dernières propositions au SNARR.

La délégation nationale restauration rapide a travaillé durement pour proposer un projet complet de ce que pourrait être la CCN de la restauration rapide.

Visiblement, nos propositions n'ont pas l'adhésion du syndicat employeur qui les juge trop « coûteuses ».

Et pourtant, nous demandons peu. A moins que de demander pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté 100 F de plus que le SMIC (pour un plein temps), (alors qu'une grande majorité des salariés est à temps partiel et que cette augmentation le serait au prorata temporis) soit une demande exagérée. Exiger un repas équilibré, varié (quantité et qualité) n'est-il par raisonnable ? La chambre patronale souhaite conclure cette négociation en 1987.

Aurons-nous alors une convention collective nationale ?

Réponse en septembre, où nous plancherons sur les repas, un point sensible qui pourrait bloquer ou débloquer la situation.

SALAIRES

Immobilier administration de biens

Savez-vous que ?

Les retenues sur salaire en cas d'absence, calculées sur le mois

En l'absence de dispositions conventionnelles prévoyant des modalités différentes, la retenue par heure d'absence sur le salaire d'un travailleur payé au mois doit être en principe égale au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré et ne doit pas être calculé sur la base de l'horaire mensuel moyen.

C'est ce qui ressort d'une jurisprudence de la Cour de Cassation, voir **Action Juridique CFDT n° 47 avril-mai 85.**

Tourisme social

Le pouvoir d'achat des bas salaires maintenus.

2,5 % d'augmentation de salaires pour l'année 1987, un rattrapage est intervenu en juillet.

Le salaire minimum de la profession atteint ainsi 4 736,57 F + une prime différentielle au 1er juillet de 77 F.

COMMERCE DE DÉTAIL DU MORBIHAN, des nouvelles classifications

Le 15 juin, la CFDT a conclu les négociations entamées depuis plusieurs mois avec l'Union Patronale 56 et l'Union Commerciale de Ploërmel, pour réactualiser la convention collective du Commerce de Détail non alimentaire du Morbihan. Cette réactualisation porte essentiellement sur la grille de classification, la prime d'ancienneté, la prime progrès.

Accord de salaires

Au 1er juillet 87 + 1,25 % soit 23,46 de valeur du point au 1er octobre, + 1,25 % soit 23,75 de valeur du point.

La CFDT a signé cet accord, parce qu'en parallèle, se discute et doit aboutir une nouvelle grille de classifications et

de salaires, très probablement à la prochaine réunion de négociation du 8 octobre 87.

Principaux éléments actuellement connus sur ces dispositions à venir :

- définition de 10 niveaux, se substituant aux 50 définitions de postes en vigueur actuellement.

- obligation faite aux entreprises de négocier des niveaux intermédiaires permettant une « évolution de carrière » se substituant à la prime d'ancienneté.

SMIC : 4 723,06 F au 1er juillet 87

ACCORDS ÉTENDUS DANS NOS SECTEURS

Voici de récents accords étendus, qui deviennent obligatoires pour toutes les entreprises de la profession.

Agence d'assurance :

L'avenant n° 19 du 16/4/87

• Commerce de détail non alimentaire :

Accord national du 31/10/86 sur l'indemnisation des salariés négociant une CCN.
Ain : élargissement de la convention de Bourg en Bresse au département.
Lyon : avenant n° 16 du 24/3/87

• Commerce de gros :

Accord national du 31/3/87

• Confiserie, chocolat, biscuits en gros :

Avenant n° 21 du 6/04/87

• Employées de maison :

Loire Atlantique : avenant n° 10 du 26/3/87
Maine et Loire : avenant n° 49 du 25/3/87

• Experts comptables :

Avenant n° 10 du 3/11/86 sur la formation professionnelle.

• Concierges-immobilier :

Avenant n° 15 et 15 bis du 10/3/87

• Habillement nouveautés RP :

Avenant 34 du 11/05/87

• Hotellerie :

Avenant du 13/03/87 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance.

• Machine à coudre :

Avenant n° 22 du 16/04/87

• Nettoyage :

Avenant n° 80 du 29/04/87

• Esthétique parfumerie :

Accord du 22/01/87

• Intérim : (travail temporaire)

Accord du 02/12/86 sur les conditions de détachement des salariés temporaires.

• Quincaillerie :

Région Ouest : avenant n° 51 et 8 du 6/03/87
Rhône-Alpes : accord du 1/04/87

• Conseils juridiques :

Accord de salaires n° 15 du 3/12/86.

Exigeons le rattrapage des salaires 87

Des salaires autour de + 1,7 %, une inflation d'au moins 3,5 %, une baisse du pouvoir d'achat inacceptable.

Exigeons la revalorisation des salaires.

PRIVATISATION ET RÉFORME DES ASSURANCES

Assurés et salariés lésés ?

Communiqué de presse de la fédération

Réforme du code des assurances et privatisations, la CFDT émet de sérieuses réserves.

En premier lieu, et malgré les déclarations du Ministère de l'Economie et des Finances, la CFDT regrette l'absence de concertation, pour une réforme, à laquelle l'ensemble des acteurs professionnels devait être associé.

Intervenant dans un contexte de déréglementation, le projet de loi en épouse les caractéristiques.

Les droits des assurés et des personnels fragilisés :

A côté d'intentions louables (contrôle accru des marges de solvabilité, obligation de publier des comptes consolidés), le projet fait une place prépondérante à la concurrence et porte en germe, une fragilisation des droits des assurés et des personnels.

La CFDT craint, que le seul jeu du marché soit insuffisant pour clarifier les tarifs et les clauses contractuelles. La suppression du visa administratif, pour l'agrément de nouveaux contrats, comporte des possibilités de dérives, que la constitution d'un comité des usagers, aux pouvoirs et compétences sans commune mesure avec ceux, actuels, de la direction des assurances, ne suffira pas à corriger. De même la vérification a posteriori des activités des sociétés, n'offre pas la garantie de placements sûrs, de l'épargne des assurés. A propos de privatisations, notre organisation a, il y a quelques mois, déploré le caractère idéologique, présidant à leur mise en œuvre.

L'accession au capital des sociétés nationalisées par des sociétés privées, pouvait se réaliser dans d'autres conditions (désengagement partiel de l'état par exemple). Le schéma gouvernemental ouvre la voie à l'éclatement des structures économiques et organisationnelles des groupes actuels, et à la remise en cause des statuts des personnels. La CFDT déplore la mise sous tutelle bancaire, que le texte laisse entrevoir au détour des diverses mesures : disparition des activités de la direction des Assurances au profit du Trésor, agrément des contrats confiés à la COB. Que peut signifier dans ces conditions, la rénovation envisagée du Conseil National des Assurances (CNA), institution dont nous défendons la pérennité ?

Enfin la CFDT s'étonne, que le projet de loi qui développe les bienfaits régulateurs de la loi du marché, soit muet sur un des principes essentiels de son exercice : la fiscalité.

Tant dans l'optique du marché européen qu'à l'intérieur des frontières, l'assainissement des règles de la concurrence, milite pour une harmonisation dans ce domaine.

D'autre part, et parce que la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA) veut bénéficier, de l'effet d'entraînement du présent projet de loi, pour modifier les structures scolaires professionnelles, qu'il nous soit permis d'aborder ce sujet avec le précédent.



Notre souci de construire une formation adaptée...

Nous avons maintes fois exprimé notre souci de construire une formation adaptée aux besoins des sociétés et des salariés, contribution à une meilleure efficacité pour les entreprises et, facteur de promotion sociale pour les salariés. Nous ne sommes pas persuadés du bien fondé de la réforme. Elle remet en cause la solidarité financière professionnelle (suppression de la taxe modulaire obligatoire) et ne possède pas d'objectifs concrets de réhabilitation (pas de définition du contenu des enseignements, pas d'engagement sur l'emploi et sur les possibilités d'appréhender l'évolution des métiers), comment permettrait-elle à la formation de constituer le moteur dont la profession a besoin pour affronter la concurrence des autres secteurs de distribution de l'assurance et, pour garantir l'emploi ?

La Macif décentralisée

Pour faciliter un rapport plus direct et plus efficace avec les sociétaires, la Macif régionalise ses structures à dater du 1er juillet 87.

Onze régions autonomes devront équilibrer leur gestion et auront la maîtrise de leurs tarifs.

L'ouverture à toutes les composantes de la Macif (sociétaires et salariés) se fera par l'intermédiaire des assemblées et des comités régionaux.

La CFDT s'est taillée la part du lion aux élections des délégués salariés régionaux aux assemblées régionales :

Si nous reconnaissons l'existence d'un problème ayant trait à la représentation des entreprises au sein des structures dirigeantes des établissements scolaires, la CFDT plaide pour une solution qui ne porte pas atteinte aux règles du paritarisme, qui maintienne un financement mutualisé, qui ré-examine le contenu des enseignements, qui donne les moyens de prévenir l'évolution des métiers, des qualifications, des emplois.

La Fédération CFDT des Services (branche assurances), exprime de sérieuses réserves sur les deux projets de loi concernant l'industrie de l'assurance.

Ils ne satisfont pas aux exigences de clarté dans les relations avec la clientèle, de promotion dans les rapports avec les salariés que notre syndicat revendique pour la profession.

47,40 % des voix. Elle prépare activement les prochaines élections de septembre 87, des onze comités d'établissement.

Les conséquences de la régionalisation sur les acquis des salariés, sur l'évolution des emplois, sur la tarification des emplois, sur la gestion des CE (qui passent de 3 à 11) ont mobilisé 85 militants réunis en congrès à Paris.

Les horaires de travail l'avancement automatique, l'emploi, les CE, la syndicalisation ont amené les militants à réaffirmer leur volonté de maintenir un esprit de solidarité pour le traitement de ces problèmes.

La régionalisation ne sera pas l'occasion de fractures au sein de la CFDT Macif.

HABILLEMENT DE DÉTAIL ET TEXTILE

150 000 salariés, une nouvelle CCN intéressante

La nouvelle CCN concerne tous les salariés de cette profession et notamment ceux qui ne bénéficiaient pas de convention locale. Relancées par la CFDT, après plus d'un an de rupture, les négociations ont repris en 87 pour aboutir à un texte sur lequel les organisations syndicales doivent se prononcer en septembre.

Les principales avancées de cette convention sont :

- le maintien des avantages des conventions locales, qui seraient supérieurs
- une prime d'ancienneté forfaitaire (de 90 à 370 F selon la catégorie et le nombre d'années).
- une grille de salaire qui débute au niveau du SMIC
- le travail des jours fériés payé à 100 %

- des congés pour événements familiaux
 - des dispositions propres au travail à domicile supérieures à la loi
 - des garanties concernant le temps partiel avec notamment une durée minimum de 20 h par semaine.
- La mise en place de commissions paritaires locales d'application pour :
- informer les partenaires des dispositions de la convention
 - veiller à son respect
 - régler les litiges
 - articuler convention locale du non alimentaire avec la présente convention (négociation, avenants locaux etc...)
 - des indemnités de départ en retraite, de licenciement, de maladie, des congés d'ancienneté.
- Nous sommes en cours de consultation avant de décider de notre signature.

En plus des questions concrètes de chaque section, ont pu être abordées des questions de fonds : les négociations salariales, le fonctionnement des caisses de retraite complémentaire, l'application de l'accord salaire, les classifications notamment en ce qui concerne les techniciens.

Dans une profession où l'isolement sur le poste de travail est la règle générale, ces rencontres redonnent du dynamisme et permettent les échanges fructueux.

En septembre, après la « relâche » des congés d'été, les réunions reprendront en souhaitant que le plus grand nombre puisse y participer régulièrement.

HÔTELLERIE-TOURISME Attention ! service compris

Beaucoup de salariés de l'Hôtellerie-Restauration rémunérés au salaire fixe, voient aujourd'hui apparaître sur les factures adressées aux clients le 15 % de service compris.

La loi reste la loi, le service doit être remis au personnel. Si dans votre entreprise, vous êtes payés au fixe, jetez un coup d'œil sur la facture client. Et, si vous vous apercevez que votre

Savez-vous que ? Les femmes salariées

La loi du 13 juillet 1983 a pour objectif la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui rend possible « l'intervention de mesures temporaires » dites « mesures de rattrapage ».

Chaque année, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un rapport écrit sera fait sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de l'entreprise. Des mesures pourront être prises sous la forme d'un plan pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Ce plan doit être négocié dans l'entreprise. Il pourra bénéficier d'une aide financière de l'Etat à condition notamment qu'il porte sur la formation.

Pour connaître les mesures appliquées à votre entreprise, contactez les élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux.

employeur touche 15 % de service compris, exigez que cette partie de la facture soit partagée au personnel. Attention ! seuls les salariés ayant contact avec la clientèle peuvent prétendre à cette rémunération.

Mais c'est un autre débat. Le salaire au pourcentage est une forme de salaire individualisé qui ne fait pas que des heureux. En tout cas, elle nous paraît fort injuste, puisqu'elle permet de trop grosses disparités entre salariés de la même entreprise. Lorsqu'enfin, notre secteur professionnel aura une convention collective nationale, comprenant des classifications, nous arriverons peut-être à exiger que chaque salarié soit rémunéré selon sa compétence, sa qualification professionnelle, en tenant compte du salaire versé par l'employeur et du service payé par le client !

POMONA : un procès test sur la négociation collective

La direction refusait de négocier au niveau de l'entreprise — elle préférerait négocier directement au plan des établissements. Or cette entreprise est composée de près de 40 établissements et les organisations syndicales ne sont présentes que dans 10. Une action juridique au tribunal correctionnel porte sur deux points :

- entrave au droit syndical
- refus de négocier.

Il nous a été donné raison. Même s'il y a appel, on peut s'estimer satisfaits du résultat sachant que certains tribunaux n'ont pas été aussi vigilants. Il y va de la solidarité entre salariés appartenant à une même entreprise.

NETTOYAGE

Toujours plus propre

Dans le nettoyage la CFDT demande un label de qualité pour les usagers. Nous voulons marquer la différence entre les entreprises qui offrent une qualité de service et de conditions de travail des salariés avec celles qui ne se préoccupent que de décrocher des marchés à n'importe quelles conditions.

La fédération travaille dans ce sens avec l'ASSECO-CFDT.

Le nettoyage est une profession comme une autre, son professionnalisme doit être reconnu. Un CAP, des formations adaptées sont prévues.

Le collectif gardien d'immeuble Ile de France se porte bien

Depuis janvier 87, le « collectif » gardiens employés d'immeubles de la région Ile de France s'est réuni à 4 reprises, pendant à chaque fois une bonne demie-journée.

Commerce alimentaire de Vendée : vers une convention collective

L'accord départemental de Vendée sur le travail du dimanche dans les commerces de fruits et légumes a ouvert la voie. Les négociations sont maintenant engagées pour donner une convention collective aux 1 500 salariés de ce secteur.

C'est un test national puisqu'une partie des salariés du petit commerce alimentaire n'a pas de CCN (fruits et légumes, œufs, fromages...). Des points délicats ont déjà été réglés : la suppression progressive des heures

DÉLÉGUÉS MENACÉS OU LICENCIÉS Le syndicalisme une anomalie ?

Il y a encore du chemin à faire pour que des sociétés reconnaissent normalement la place du syndicalisme et de ses représentants. De nombreux délégués ou candidats CFDT notamment lors de démarrage de section sont victimes de pressions et de licenciements. Intermarché est au hit parade, il n'est pas isolé. Les sociétés comme Sofitel, Pomona, Leclerc, Auchan, Castorama, But... ont récemment entamé des procédures parfois réussies, de licenciement contre nos délégués. De plus, lors de recours hiérarchique, le Ministère du travail n'a pas toujours, suivi l'avis défavorable au licenciement des inspecteurs du travail.

INTERMARCHÉ LE TOUVET (38) Le tribunal approuve en appel la société !

La Cour d'Appel de Grenoble, le 12 août a reçu positivement la demande d'Intermarché. Le jugement en référé qui s'était prononcé sur la réintégration de nos militants est ainsi débouté. La Cour d'Appel s'est par ailleurs déclarée incompétente sur le fond, nous renvoyant devant le juge de fond.

On ne peut être que surpris de ce jugement, puisque dans le cas d'occupation des lieux du travail, la justice

d'équivalence encore à 42 h 50,

– l'instauration de délégués inter-entreprises, – la mise en place de classifications et d'une grille de salaires.

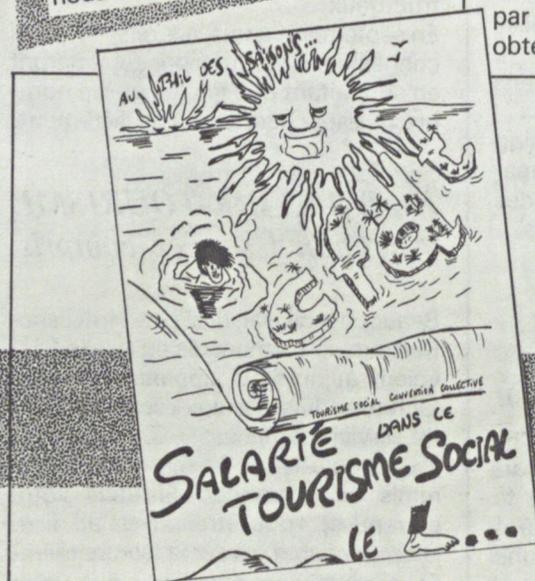
Un pas important est déjà franchi.

– maintien et généralisation du 13ème mois lequel n'est encore applicable que pour la région parisienne puisque sa généralisation prévue lors de la révision 84 est suspendue légalement à l'arrêté d'extension.

décide rapidement l'évacuation des locaux alors que dans le cas des salariés licenciés sans motif réel et privés de salaires, la décision est différente. Nous allons examiner la possibilité de nous pourvoir en Cassation. Intermarché est pour l'instant renforcé dans ses pratiques abusives !

Un guide pratique des saisonniers :

Il a été réalisé et utilisé durant l'été 87 pour nos secteurs sur la région Provence Côte d'Azur. Faire connaître leurs droits aux milliers de jeunes saisonniers de l'hôtellerie, du tourisme, du commerce ou de la restauration. Telle est l'opération que nous avons engagée tout cet été.



Coiffure : un nouvel avenant sur la formation syndicale, les jeunes, les jours fériés et les équivalences.

Quelques points importants :
La formation économique sociale et syndicale est rémunérée dans les entreprises d'au moins 10 salariés. Les heures d'équivalence pour les apprentis sont supprimées.

Les contrats jeunes en contrats qualification ne peuvent être proposés qu'à des jeunes ayant reçu une première année de formation technologique ou d'apprentissage.

Jours fériés : les 1er mai, 1er janvier et 25 décembre sont obligatoirement chômés et payés, les autres jours fériés sont soumis à l'accord des commissions paritaires régionales. L'accord a été signé par la CFDT-CFTC et FO.

Notaires et FO négocient seuls

La CFDT a dénoncé l'attitude commune des notaires et de FO qui négocient seuls des dispositions de la CCN, négligeant les autres organisations syndicales.

Nous dénonçons bien entendu l'attitude de nos collègues FO, capables – le couteau entre les dents – de faire croire à leurs adhérents qu'ils ne lâcheront rien sur les avantages de la Convention Collective sans obtenir de contre-partie sur d'autres points de la même convention.

Dans l'ignorance du contenu du soi-disant protocole (dont le CSN a refusé de nous communiquer la teneur) nous ne pouvons actuellement avoir d'opinion précise sur les concessions faites par FO et sur les compensations obtenues.

Sept./oct. 87 n° 131

FORUM HÔTELLERIE-EMPLOI CFDT

Des emplois créés sous un chapiteau à Rennes

Un chapiteau en plein centre de Rennes, avec une radio locale, véritable forum public pour l'emploi et le syndicalisme dans l'hôtellerie tourisme, s'est tenu le 8 juillet. Des emplois créés, des réponses apportées aux nombreuses questions. C'est pas banal !

Du jamais vu ! Une chambre patronale, des employeurs qui offrent des emplois, des salariés de la profession présentant leurs métiers, des dizaines d'appels de demandes de renseignements, tout ceci à l'initiative de la CFDT. Préparée en plusieurs mois, le collectif hôtellerie-tourisme de Rennes, avec la région Bretagne Services et la Fédération ont réussi l'opération. Jean-Pierre Horvais responsable du

collectif CFDT avait lancé l'idée. La chambre patronale de l'hôtellerie était présente ainsi que les représentants syndicaux et patronaux du Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière (FAFIH). Des stands organisés autour des métiers, de la formation, de la durée du travail, des nouvelles techniques... avec des militants CFDT de la profession : un sommelier, 2 serveurs, une lingère.

Une radio locale présente, qui toute la journée fit parler professionnels et mili-

tants. Une ligne téléphonique spécialement aménagée permit de répondre aux nombreux appels de jeunes sur la formation, les demandes d'emplois, les garanties sociales, l'avenir de la profession. Des employeurs qui n'hésitèrent pas à proposer des offres d'emplois. Visiblement les salariés de la profession étaient intéressés. Des questions précises n'ont pas manqué : « qu'est-ce que le SMIC hôtelier » « Est-ce normal de travailler 240 heures par mois » « Les heures d'équivalence vont-elles être supprimées ? ». Autour de boissons gratuites, d'une bonne ambiance, la journée a été bien remplie. L'image de la profession et du syndicalisme a été découverte. A la question d'un salarié : « faites-vous souvent ce genre de manifestation ? », les militants CFDT ont assuré que c'était la première fois, mais certainement pas la dernière.

PRINTEMPS DE TOURS

2 emplois sur un même poste de travail

**Le temps partagé vous connaissez ?
Il existe dans nos secteurs, c'est légal,
il suffit d'y penser et de le négocier.
Horaires et emplois sont ainsi améliorés.**

La CFDT du Printemps de Tours est parvenue à un accord dans ce sens. Il ne s'applique qu'aux volontaires, le temps partiel ici est choisi, la répartition des horaires aussi. Des garanties existent pour revenir à temps complet. Un poste à temps complet sur 2 personnes, la garantie du week-end de repos pour les 2 personnes, tel est l'objectif de cet accord conclu entre la direction société Lefroid, groupe Printemps et la CFDT. Les horaires de la semaine sont répartis à raison de 3 journées pour chacun ou 4 jours pour l'un, et 2 jours pour l'autre selon les périodes.

Cette répartition est établie sur l'année et elle peut être révisée tous les 3 mois. Un échange mutuel des horaires est possible. Le salaire de base s'il n'excède pas 32 heures est majoré de 0,84 F de l'heure à titre de compensation d'un temps de travail réduit, ceci jusqu'à hauteur de 21 heures hebdomadaires.

Un bon accord à l'initiative de la CFDT qui rentre tout à fait dans notre priorité au temps partiel choisi et au partage du travail pour la création d'emplois. L'accord complet est disponible à la fédération.

Temps choisi parental aux AGF

L'accord du 2 juillet 1984 avait instauré aux AGF, pour une période probatoire jusqu'au 31 décembre 1986, le temps choisi sous diverses formules. A l'issue de cette période, il a été constaté que celui-ci avait répondu à l'attente d'un nombre important de personnes puisqu'environ 662 salariés représentant plus de 7 % des effectifs administratifs en sont actuellement bénéficiaires. En conséquence, il a été décidé de renouveler cet accord sur le temps choisi jusqu'au 31 décembre 1989.

Par ailleurs, il est précisé que le temps choisi n'a aucun effet sur la prise en compte de l'ancienneté pour la nomination d'AM 1 à l'ancienneté.

Une indemnité « temps choisi parental ».

D'autre part, compte-tenu de la volonté des partenaires sociaux d'aider les salariés, et plus particulièrement ceux qui ont de jeunes enfants à concilier le mieux possible vie professionnelle et vie familiale, il est créé à effet du 1er juillet 1987 une indemnité « temps choisi parental ».

Ainsi le personnel femmes ou hommes à temps choisi, titulaire ou justifiant de plus d'une année de présence et ayant la charge effective d'un ou plusieurs enfants âgés de moins de 15 ans au 1er janvier de l'année en cours percevra une indemnité mensuelle de 250 F pour le temps choisi à 4/5 et de 500 F pour le temps choisi à 3/5, sous réserve d'avoir opté pour l'une de ces formules durant une période d'au moins un an.

De même, pour les salariés femmes ou hommes ayant demandé à bénéficier du congé parental d'éducation prévu par le code du travail, une indemnité de 625 F mensuelle leur sera allouée. L'ensemble de ces mesures est applicable au personnel à effet du 1er juillet 1987 déjà actuellement soumis au régime du temps choisi.

G.M.A. ASSURANCES

Les coups de pouce au temps partiel choisi

Le groupe des mutuelles alsaciennes (assurances, 650 salariés à Strasbourg) a décidé de favoriser la pratique du temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise jusqu'à ce qu'il concerne 12 % de l'effectif administratif. Quatre mois après la signature d'un accord avec la CFDT, la CGC, et FO, les temps partiels sont passés de 2,7 % à 7,7 % de l'effectif (dont 92 % de femmes). Le « passage » était favorisé par le choix entre quatre formules (50 %, 60 %, 70 % ou 80 % d'un temps complet), assorti d'une

allocation compensation salariale de 70 % le premier mois et de 50 % le second. La société n'a repoussé aucune candidature, acceptant même des transferts de postes.

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La nouvelle loi en vigueur

Depuis le 22 juin 87, la loi sur l'ARTT est en vigueur, sortie en décembre 86, la non signature du Président de la République retardant sa mise en place. Les principales modifications portent sur la modulation des horaires, le calcul des heures supplémentaires, le travail de nuit des femmes, les contrats intermittents par accord de branche ou d'entreprise.

Quelques remarques :

La modulation est possible par accord d'entreprise et non plus que par un accord de branche. Les heures supplémentaires peuvent être calculées selon un cycle de semaines après accord. Le travail de nuit des femmes est pos-

sible après accord collectif, rappelons que dans le commerce celui-ci n'a jamais été interdit depuis 1936... Les contrats intermittents qui ne pouvaient être conclus que par un accord de branche sont rendus possibles par accord d'entreprise ou d'établissement, ce qui est une restriction comparée au premier texte.

La plupart de ces dispositions n'ont pas été acceptées par la CFDT notamment l'absence de mesures réduisant la durée du travail. Les accords de branche existant dans la fédération, lorsqu'ils sont étendus continuent de s'appliquer. C'est très important car ils sont supérieurs à la loi.

A INFORMIN ACTION BRETAGNE



N° 15

JOURNEE
REGIONALE
D'ETE

C'est sous un beau soleil que le Syndicat de Brest accueillait, le 4 juillet à Kéraudren, les participant(e)s à la Journée Régionale d'Eté, deuxième du nom.

Dans une ambiance décontractée, les représentants de Rennes, Morlaix, St Briec, Quimper, Brest (Lorient et Vannes s'étant excusés) ont pu débattre avec Rémy JOUAN de la Fédération.

Responsable au niveau national de l'Hôtellerie-Restauration et du Nettoyage, Rémy avait débuté la journée par une réunion de travail avec les adhérent(e)s de ces deux branches, à l'UL de Brest.

Cette rencontre a permis d'approfondir l'information sur la formation professionnelle, les accords d'entreprises, les objectifs de la Fédération...

Après une conférence de presse axée sur les saisonniers dans l'Hôtellerie-Tourisme, Rémy intervenait devant les militant(e)s des Syndicats Bretons, prolongeant les débats d'Autrans, sur la réduction des précarités, le changement de travail et la Syndicalisation.

Enfin, Rémy profita de l'occasion pour donner lecture d'un message de Marguerite BERTRAND.

Le soir, une quarantaine de militant(e)s et leur famille partagèrent un repas préparé et servi par les copains du Commerce Brestoïis (Rallye - Euro).

Tard dans la nuit, il fallut se séparer, non sans s'être donné rendez-vous à la rentrée, dans l'action syndicale, et l'en prochain, pour une nouvelle journée régionale...

• SOFITEL
 NUIBERON
 (suite)

Le dernier numéro d'IA Bretagne avait relaté l'agression dont a été victime le délégué syndical central CFDT de SOFITEL, Tristan LE FLOCH, de la part de son Chef de Service (et également délégué syndical FO).

Suite à cette affaire, la Direction a affecté le chef en question dans un autre service, sans qu'aucune sanction ait été prise à son égard.

Par contre, Tristan s'est vu notifier un avertissement pour avoir participé à "une altercation dans l'enceinte de l'établissement" !

Il est vrai que l'action de la CFDT, ses résultats aux élections, son nombre d'adhérents impressionnent bien plus cette Direction que FO, pseudo-syndicat qu'il faut soutenir pour services rendus...

• FORUM
 HOTELLERIE

Initiative syndicale à Rennes : un forum et trente-cinq emplois

Un bureau d'accueil pour le public, une permanence téléphonique, une radio locale assurant une longue émission en direct, des spécialistes de la formation professionnelle et des militants équipés de leurs conventions collectives, le tout rassemblé sous un chapiteau dressé sur le Champ de Mars, en plein centre-ville : pour le « Forum de l'hôtellerie et de la restauration » qu'il organisait le 8 juillet, le syndicat CFDT du Commerce et des Services de Rennes n'avait donc pas lésiné sur les moyens !

« Plutôt que de rester enfermés dans les locaux du syndicat », confie Jean-Pierre Horvais, principal instigateur de l'opération, « nous avons voulu aller au-devant des gens. Avec un double objectif : faire mieux connaître la CFDT dans un secteur encore peu syndicalisé et aussi présenter les différents métiers d'une branche créatrice d'emplois ».

Deux buts pleinement atteints si l'on en juge par les dizaines de visites et de coups de fil enregistrés tout au long de la journée ou par le nombre de renseignements fournis par les délégués CFDT, concernant aussi bien les critères d'embauche que les différentes formes de contrats, les possibilités de formation et l'ensemble des autres droits sociaux.

« Une opération telle que celle-ci », souligne Michel Salomon, secrétaire du syndicat CFDT du Commerce de Bretagne, « ne peut que contribuer à améliorer les qualifications et de ce fait à valoriser l'image de ces professions. Les salariés mais aussi les employeurs, ont tout à y gagner ».

Les patrons, justement – et c'était l'une des grandes originalités de ce forum – avaient eux aussi répondu à l'invitation de la CFDT. L'un des principaux responsables de leur syndicat était venu non seulement débattre et dialoguer mais aussi... proposer une liste d'emplois : au total, 35 contrats, à durée indéterminée pour la plupart. Le soir même plus de la moitié de ces offres avaient trouvé preneurs.

Une indéniable réussite qui incitera sans doute Jean-Pierre, Michel et leurs camarades, non seulement à renouveler l'expérience en 1988 mais encore à mettre sur pied, dès la rentrée prochaine, une « bourse des emplois » en liaison avec le patronat local.

En attendant, ces syndicalistes et chefs d'entreprises rennais de l'hôtellerie et de la restauration démontrent qu'il est parfois possible de laisser les affrontements au vestiaire et, sans aller jusqu'à faire chambre commune, de se retrouver autour de la même table. Autrement dit de sacrifier certaines divergences sur... l'autel de la lutte pour l'emploi.

M. D.

A souligner, en outre, la présence au Forum, de Rémy JOUAN de la Fédération, Manu DALLOZ et Claude PERROUIN du Fafih.

TOURISME
SOCIAL

Tout au long de l'été 87, des militants des Services de Bretagne ont fait le tour des Villages de vacances du Tourisme Social, pour y rencontrer les salariés, saisonniers et permanents.

Tour à tour, ils ont visité les Centres de VVF de Belle-Ile, LVT de Vannes et Riec-sur-Belon, OCCAJ de Crozon et Douarnenez, Renouveau à Beg-Meil et Loctudy...

A chaque rencontre, l'accent était mis sur les possibilités de formation en inter-saison (accord de décembre 1985) sur la ré-emploi d'une saison à l'autre, sur les améliorations obtenues dans le cadre de la Convention Collective.

Ainsi, plusieurs dizaines d'employés du Tourisme Social ont pu voir leurs interrogations solutionnées.

Salariés du petit commerce Une convention collective

QUIMPER. — Michel Salomon, secrétaire régional de la CFDT Commerce et Services et les secrétaires des syndicats de Lorient, Vannes et Quimper ont présenté vendredi le bilan des négociations qu'ils ont mené dans le secteur du petit commerce. Aujourd'hui ont-ils pu dire avec satisfaction, tous les salariés du petit commerce non alimentaire de Bretagne (30 000 personnes) bénéficient d'une protection conventionnelle. Des conventions existaient déjà en Ille-et-Vilaine, dans les Côtes-du-Nord, le Finistère. Dans le Morbihan une convention non étendue avait existé. Elle a été entièrement renégociée et un accord a été signé le 30 juin. Elle prévoit une transformation d'une partie de

la prime d'ancienneté en prime de progrès et divers avantages comme les congés d'ancienneté et familiaux, une incitation au 13ème mois, des indemnités de licenciements...

Dans le Finistère (10 000 salariés concernés), « pour la première fois dit la CFDT nous obtenons une grille de salaire dont le niveau 1 soit supérieur au SMIC. Une augmentation de 2,4% a été obtenue. La précédente augmentation datait de janvier.

Pour la CFDT le climat de discussion a été très bon. Ces accords sont positifs et témoignent de la volonté d'une partie du patronat de donner une couverture conventionnelle aux salariés.

COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRE FINISTERE

Le barème des appointements minima garantis est fixé comme suit :

- base 39 h/semaine soit 169 h/mois à compter du 1er juillet 1987 :

• Niveau 1 : 4 705 F	• Niveau 5 : 4 750 F
• " 2 : 4 710 F	• " 6 : 4 910 F
• " 3 : 4 715 F	• " 7 : 4 973 F
• " 4 : 4 720 F	• " 8 : 4 983 F

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer. Au cours du mois de novembre 87 dès la publication de l'indice INSEE relatif au mois d'octobre 87.

"SOUTENUS,
DEFENDUS
AVEC LA
CFDT" !

* Une employée, à contrat à durée déterminée, au Restaurant Administratif de Quimper a fait l'objet d'une remarque par la déléguée syndicale CGT parce qu'elle prenait le café avec ses collègues, après la fin de son travail.

Le lendemain, elle adhéra à la CFDT...

* Il régnait, jusqu'au mois de juillet dernier, un climat très difficile au Centre Leclerc de Quimperlé. (67 salarié(e)s)

La détermination de plusieurs employées, astreintes à travailler toutes les nuits jusqu'à 1 h voire 3 h, a fait boule de neige.

Aujourd'hui, elles sont nombreuses à avoir adhéré à la CFDT et se sentent fortes pour changer ce qui ne va pas (conditions de travail, rémunérations, horaires et amplitude, pas de CE).

Hôtellerie-restauration 6. +. 07 Un accord national à la rentrée ? La CFDT est optimiste

La CFDT (fédération des services) s'est penchée samedi à Brest sur le contexte social d'un secteur en plein boom estival : l'hôtellerie-restauration. C'est un secteur qui, par nature, embauche des saisonniers pour faire face aux coups de feu et qui s'apprête à élaborer son premier accord national de branche. Cette carence était dénoncée depuis longtemps par les syndicats, la CFDT en tête, puisque cette centrale est la plus représentative dans l'hôtellerie-restauration où 5 % seulement du personnel appartient à un syndicat.

Michel Salomon, secrétaire régional CFDT services, et Rémi Jouan, secrétaire fédéral, ont rencontré le matin des employés brestois de l'hôtellerie, puis se sont livrés dans l'après-midi à un tour de table sur la situation régionale, de concert avec des militants des quatre départements bretons.

Dès septembre, la négociation s'engagera sur le plan national avec les organisations patronales pour rédiger la convention collective.

Le temps de travail

La CFDT est plutôt optimiste : « La notion de partenariat social a fait son chemin dans l'hôtellerie », estime Rémi Jouan, qui prévoit une discussion autour de deux axes. D'abord l'évaluation de la durée du temps de travail dans l'hôtellerie, elle est de 186,33 heures par mois (contre 169 dans la plupart des autres secteurs) mais en pratique le personnel dépasse ce volume et les heures supplémentaires ne sont généralement pas payées car l'employeur prend en compte les temps morts du métier.

La CFDT propose la suppression des heures d'équivalence. En

d'autres termes, elle revendique le paiement des heures effectuées dans sa totalité. En corollaire, le syndicat souhaite que chaque établissement ait l'obligation d'utiliser un cahier d'émargement sur lequel l'employé indiquerait ses heures. Le chef de service contre-signerait.

L'inter-saison

Autre préoccupation du syndicat : la couverture sociale du saisonnier. Ce dernier, embauché sur contrat à durée déterminée, connaît chaque année une période au cours de laquelle sa situation est précaire. Cet état de fait est induit par la condition de saisonnier. Mais l'offre de main-d'œuvre n'est plus ce qu'elle était et la période de « soudure » s'allonge. La CFDT estime qu'il y a une solution à trouver de concert avec les patrons d'établissements.

Cet été, le syndicat va tenir des permanences à Saint-Malo, Vannes, Lorient et Concarneau (1). Il s'intéressera aussi au secteur du tourisme social (les associations de villages de vacances notamment) qui est aussi un gros employeur de saisonniers. Le tourisme social possède une convention collective depuis 1979, la CFDT passera dans tous les villages de vacances bretons cet été pour présenter la palette des formations inter-saisons. Enfin, le 8 juillet, à Rennes, se tiendra au Champ de Mars le forum de l'hôtellerie.

On y parlera beaucoup de formation, d'emploi des jeunes; le syndicat professionnel patronal d'Ille-et-Vilaine proposera 40 places à saisir.

(1) 3, rue Maréchal-Foch.



Michel Salomon et Rémi Jouan sont satisfaits de l'évolution des rapports entre les syndicats et le patronat.

. CONTRATS

JEUNES

La section du Rallye St Brieuc s'est émue de l'abus des Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle dans ce magasin.

Dans un courrier adressé le 21 juillet au Préfet des Côtes-du-Nord, elle souligne que l'arrivée de 6 SIVP en contrat de 6 mois aux caisses, avait entraîné le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée et que les heures complémentaires des temps partiels étaient réduites à zéro.

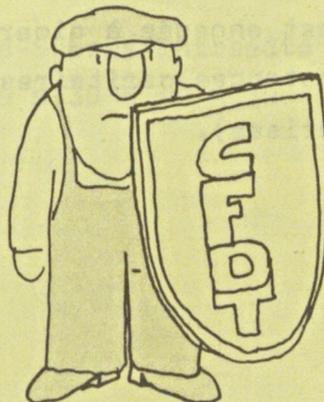
Une nouvelle fois, il est démontré que l'Administration (Préfets et ANPE) et Directions, n'appliquent pas les termes de l'accord sur l'alternance des jeunes et utilisent ceux-ci (sans formation, ni initiation), pour supprimer des emplois ou augmenter la précarité d'autres salariés.

Autre exemple inadmissible ; dans le Finistère, le Préfet a autorisé les employeurs de l'Hôtellerie et des Campings à recourir à des SIVP pendant la saison, ceci en contradiction avec les termes de l'accord. Cela a même conduit un hôtelier à transformer un contrat à durée déterminée en SIVP !

La CFDT est intervenue vivement sur ces dossiers et ne cessera de le faire, dans l'intérêt des jeunes et de tous les salarié(e)s.

Le Syndicat de Quimper a négocié et signé un nouvel accord sur les horaires d'ouvertures en saison, cette fois à Intermarché de Moëlan-Sur-Mer.

L'accord prévoit que les salariées travailleront un dimanche sur deux en alternance. Ils bénéficieront d'une majoration de 100 % des heures travaillées le dimanche matin, seront de repos le dimanche après-midi et une journée et demie dans la semaine qui suit.



DES SUP-
PRESSIONS
DE POSTES
SUR LE
PORT DE
BREST

La réparation navale coule. Après les entreprises privées, c'est la C.C.I. qui est touchée. Plus de bateaux à réparer, cela signifie trop de personnel à la C.C.I. de BREST qui décide de restructurer ses activités portuaires.

La C.C.I. BREST proposait des mutations des concessions portuaires dans les services administratifs (aéroport, CIEL, services centraux...) et 2 licenciements secs.

Les sections CFDT du port (convention verte) et du personnel administratif sont intervenues ensemble -c'est une première-
Résultat : conditions de mutation améliorées, 1 reclassement supplémentaire.

Il reste 1 licenciement, celui du délégué syndical CFDT.

La CFDT a rencontré le Président de la C.C.I. pour lui faire savoir qu'elle ne pouvait accepter que son délégué syndical soit licencié. La C.C.I. cherche d'autres pistes de reclassement, sinon elle améliorera les conditions de départ. Affaire à suivre ...

GROUPE
REGIONAL
PETITES
ENTREPRISES

Michel GASSE représentait la Région Services dans la délégation CFDT qui rencontrait, le 24 juin, l'Union Patronale de Bretagne à Rennes.

Au menu de cet entretien, le droit de représentation des salariés dans les PME Bretonnes.

Au nom des Services, Michel a présenté les expériences en cours ou envisagées, dans le commerce de détail d'Ille-et-Vilaine, Finistère, Morbihan ; l'hôtellerie-restauration du Finistère et du Morbihan ; la Marée du Sud-Finistère, les professions judiciaires (29) ; la coiffure (35) ...

L'Union Patronale s'est engagée à aider, par son intervention, la mise sur pied d'instances paritaires de représentation (CPL, Délégués Inter-Entreprises).

UNION DU
COMMERCE
D'ILLE-
ET-
VILAINE

Sur invitation du Député Maire de Rennes, une délégation de la Région Services CFDT et du Syndicat de Rennes s'est rendu le 7 juillet à l'Hôtel de Ville à la réception offerte à l'occasion des 20 ans de présidence à l'Union du Commerce de Monsieur Maurice CHAUVIN.

Par sa présence, la CFDT Services a voulu témoigner de son estime au Président de l'Union du Commerce et de sa gratitude pour le travail accompli pour mener à bien (avec l'aide de Loïc RICHARD et de la CFDT) la convention collective du Commerce de Détail d'Ille-et-Vilaine.

C'est cette même convention qui donna naissance à celle du Finistère et qui est appliquée dans les Côtes-du-Nord.

A n'en pas douter, et son intervention le 7 juillet l'a amplement confirmé, Monsieur CHAUVIN a la volonté de poursuivre les relations de l'UC avec les organisations syndicales et améliorer encore la couverture conventionnelle des salariés du Commerce.

CALENDRIER

- Réunion des Syndicats du Finistère - Mairie de Pleyben -
le 21 septembre à 14 h 30
- Coordination Régionale des Syndicats -
le 22 septembre à 9 h 30 - 17 h 30
à la CFDT LORIENT
- Convention Petites Entreprises -
30 septembre - 1er octobre
à la Confédération
- Action Fédérale de Rentrée en Bretagne -
semaine du 19 au 24 octobre
- Session Délégués Syndicaux et militants d'entreprises -
17 - 18 - 19 novembre
Mûr-de-Bretagne
- Coordination Hypers-Supers-Entrepôts -
le 24 novembre de 9 h 30 à 17 h 30
CFDT ST BRIEUC



CONVENTION NATIONALE DES MILITANTS CFDT PETITES ENTREPRISES



CFDT · 4, bd de la Villette · 75955 Paris cedex 19 · Tel: (1) 42 03 80 00

EDITION REGIONALE BRETAGNE
Imprimé au siège, 26, rue
Montholon - 75009 Cedex 09
Dir. de Pub. J. RASTOUL
CPPAP 510 D 73. ISSN 0153 4149

PROFESSIONS LIBÉRALES

Un fonds d'assurances formation pour les moins de 10 salariés



Dans les entreprises négocier la prévoyance collective complémentaire

La protection sociale représente un enjeu essentiel constituant la clé voûte de l'évolution de notre société.

Une nouvelle brochure confédérale propose des explications permettant de s'approprier la connaissance de la Sécurité sociale et des organismes complémentaires (AGIR - CRI - INPC, etc.). Des termes comme capitalisation, répartition, réassurance, etc... sont définis et resitués dans une démarche syndicale.

Pour la première fois, en France est édité un guide syndical sur ce thème à destination des équipes syndicales, des négociateurs, des mutualistes et des assurés sociaux. (132 pages - Format 21 x 13,5)

Prix franco : 31,50 F

Catalogue et tarifs par quantité sur demande

A commander (paiement joint) à Montholon-Services

26, rue de Montholon 75439 Paris cedex 09



Un accord interprofessionnel a été conclu le 9 juillet 1987 sur la formation du personnel des professions libérales. Il couvre 33 professions dont 7 dépendant de notre fédération : assurances, expert-comptables, professions judiciaires...

CFDT, CFTC, FO et CGC ont signé l'accord avec l'Union Nationale des Associations des Professions Libérales (UNAPL) pour la mise en place d'un fonds d'assurance formation (FAF PL).

Conclu pour répondre à un vide en matière de formation professionnelle du fait de la taille des entreprises - moins de 10 salariés - adhérentes à l'UNAPL, elles ne sont pas toutes soumises à l'obligation de financer la formation, le FAF mutualisera les cotisations des employeurs à hauteur de 0,30 % minimum.

Chaque branche devra communiquer son désir de souscrire ou non au FAF. La CFDT étudiera avec les professionnels concernés et avec les personnels, les conditions de souscription à cette convention.

Les salariés pourront bénéficier des dispositions du FAFPL, soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit à titre individuel dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Le FAF a, d'autre part, vocation à être organisme mutualisateur pour la formation en alternance des jeunes.

Ici plus qu'ailleurs, en raison du caractère aléatoire de l'accès à la formation, un effort de solidarité et l'établissement de garanties minimales, sont nécessaires pour transformer la formation, en un investissement profitable à l'entreprise et au personnel.

Hypers-supers entrepôts

Quels contrats jeunes ?

1986

La CNPE (Commission de l'Emploi), a communiqué ses chiffres.

embauches définitives

* SIVP = sur 6 500 ---)
931 embauchés

* Contrats d'adaptation =
Sur 2 500 --) 637 embauchés

* Contrats de qualification =
Sur 370 --) 25 embauchés.

* Total embauches :
sur 9 370 contrats = 1 593 embauchés

Au Monoprix de Lyon :

Les SIVP passent en contrat adaptation mais pas en embauches définitives.

Auchan :

La société semble revenir en arrière sur l'utilisation des contrats jeunes à cause de l'image de marque des magasins.

Les abus des contrats jeunes :

Plusieurs équipes soulignent les difficultés qu'elles rencontrent avec l'ANPE, souvent incompétente pour intervenir, alors que cela fait parti de leurs attributions.

La formation dans les très petites entreprises

Si la FPC est relativement connue et utilisée dans les moyennes et grandes entreprises, cela est rarement le cas dans les entreprises du commerce de moins de 10 salariés.

Aussi, la présence de militant CFDT dans les Conseils et Bureaux des FAFTIC (Fonds d'assurance formation de travailleurs indépendants et commerçants) est très importante.

Lorsque l'on sait que les 3 FAFTIC du Finistère sont dispensés en 85 : 17 000 heures/stagiaires de formation et qu'en majorité ce sont les commerçants qui les ont suivi, on constate le travail

d'information à mener en direction des salariés.

L'intérêt de ces stages FAFTIC réside dans leur professionnalité poussée, tant dans le contenu que dans le profil des formateurs (initiation commerciale, comptabilité et gestion hôtelière, micro-informatique de gestion, étalage/vitrine, vente magasin...).

Si nous voulons que les salariés des petites entreprises participent à la modernisation et à l'évolution du commerce et de l'artisanat, il faut leur donner toute leur place dans la formation professionnelle.

MUTUELLES DU MANS

Une formation couperet, les salariés mobilisés

Après la perte d'un milliard 500 dans l'activité réassurance, la direction des Mutuelles du Mans a décidé de réduire les effectifs de ce département en supprimant 40 postes. 2 manifestations d'un millier de personnes ont eu lieu.

Les employés suivront une formation orientée selon 3 filières :

- aptitudes, confirmées par examen, à être reclassés dans l'entreprise.
- efforts de formation constatés mais niveau intellectuel limité, ce qui entraînera, soit un reclassement dans l'entreprise sans espoir de promotion, soit une reconversion vers l'extérieur.
- absence d'efforts et de niveau intellectuel, c'est le licenciement pour insuffisance professionnelle qui sera à retenir.

Le syndicat craint l'extension à l'ensemble du personnel de cette formation sélection, que la direction pourrait utiliser, pour réaliser son objectif de réduction du personnel de 500 unités à l'horizon 92. Deux manifestations unitaires d'un millier de personnes chacune ont eu lieu, pour exiger que le projet de la

direction ne s'attaque pas à la garantie d'emploi. Elles ont permis l'ouverture de négociations. A cette occasion, la CFDT a rappelé que la formation pour être « rentabilisée » par l'entreprise et les salariés, ne pouvait pas s'effectuer dans un contexte d'insécurité.

Les Mutuelles du Mans ne font pas dans la dentelle. Elles inaugurent une utilisation de la formation dont on peut redouter qu'elle fasse des adeptes. Le risque de licenciement pour incompetence ou pour inadaptation a d'ailleurs, au détour des discussions sur la CCN, été évoqué par les patrons de l'assurance. Faire de la formation, non plus une possibilité de promotion sociale, mais le moyen d'écrémer les effectifs des éléments inadaptables (?), entre dans la logique individualiste des entreprises. Les arguments utilisés pour les augmentations personnelles, justifieront aussi la conservation ou non de son emploi. L'exemple du Mans est à verser au dossier de la formation et à examiner avec sérieux.

Sept./oct. 87 n° 131

BRICOLAGE

Une formation bien professionnelle

C'est ce qui est entrain de s'élaborer avec le Syndicat National du Bricolage (SNB). 2 séances ont eu lieu avant les vacances, une autre aura lieu à la rentrée.

Le projet est de mettre sur papier des formations de vendeurs et de gestionnaires de rayon. A l'issue de celles-ci le personnel formé devra normalement progresser dans son coefficient. L'équipe CFDT a déjà travaillé le contenu et les modalités de cette formation complémentaire à ce qui existe déjà. Un pas important pour lier requalification et formation.

SAMEDI 10 OCTOBRE - DIMANCHE 11 OCTOBRE 1987

OBJECTIF 2000 est ouvert à tous
les ingénieurs et cadres CFDT et à leur conjoint.

C'EST LE MOMENT DE S'INSCRIRE

Tous ceux qui s'inscrivent avant le 1^{er} juin recevront le livre dédié d'Edmond Maire « Nouvelles Frontières pour le syndicalisme ».

Des exemplaires du dépliant de présentation avec bulletin d'inscription sont disponibles sur simple demande à UCC-CFDT - 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09 - Tél. (1) 42 80 01 01.

OBJECTIF
2000

UCC cfdt

VII^e CONGRES

9-11 OCTOBRE 1987
PARIS - PALAIS DES CONGRES

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Tout sur les nouvelles dispositions :

- les procédures individuelles et collectives,
- le rôle des représentants du personnel,
- l'intervention de l'administration,
- le contrôle des prud'hommes

et 10 fiches pratiques sur les diverses mesures susceptibles de limiter les licenciements ou de faciliter le reclassement.

action juridique

Numéro spécial



Je commande le numéro 63/64
d'Action Juridique
Nom

Prénom

Adresse

Code postal

Ville

Paiement joint, 70 F uniquement
par chèque à l'ordre de CFDT Presse

Bon de commande
à retourner à :

CFDT-Presses
4, bd de la Villette
75955 Paris cedex 19

Producteurs

Les employés en délégation de la Maïf enfin reconnus

1 000 salariés des délégations de la Maïf répartis sur toute la France lancent des actions, grèves dès 1985 avec la CFDT. Il s'agit d'avoir enfin une qualification reconnue. Mai 1987 un premier accord est conclu.

« **L**a valeur de notre travail est sous-qualifiée... On nous prend pour des imbéciles ». Le sentiment d'être marginalisé par rapport au personnel du siège allait grandissant dans les délégations. En juillet 1985, le mouvement qui démarrait, connaissait rapidement un écho favorable et un grand succès à travers le personnel et ce malgré sa dispersion. Il s'agissait de faire connaître et accepter par la direction que la technicité

requis pour ces emplois exigeait une autre qualification. Après pétitions et grèves successives, la direction acceptait en janvier 1987 de s'asseoir à la table de négociation pour trouver enfin une solution. Un grand pas venait d'être fait. Les premières propositions consistaient à verser des primes (250 francs pour les uns, 100 francs pour les autres) sans indexation précise et avec une discrimination selon les emplois. Le personnel ayant rejeté ces brouilles, les organisations syndicales obtenaient alors que les négociations portent sur l'élaboration d'une nouvelle nomenclature.

Le 13 mai 1987, la direction soulignant la spécificité du travail de ce personnel dans l'entreprise, propose deux solutions pour régler ce conflit :
1°) attribution immédiate (au 14 juin) d'une indemnité de fonction à tout le personnel affecté aux opérations d'assurance (contrats, sinistres, accueil). Valeur 10 points soit 330 Frs (donc indexation et disparition de la discrimination).
2°) engagement à poursuivre la réflexion sur la nomenclature pour

aboutir dans les meilleurs délais à une nouvelle élaboration. Elle souligne d'ailleurs les éléments positifs du projet intersyndical qui lui a été remis.

1 000 salariés « revalorisés ».

La CFDT présente dès l'origine et tout au long du mouvement à travers ses responsables adhérents et sympathisants, estime cette étape suffisamment importante pour signer un accord qui concrétise cette avancée. C'est un résultat provisoire dans les négociations qui se poursuivent. La CFDT continue d'être particulièrement attentive pour que « dans les meilleurs délais » un résultat définitif se traduise en terme de qualifications, la revalorisation provisoire des emplois est aujourd'hui acquise pour environ 1 000 salariés.

Pour la CFDT, cet accord est un temps fort dans le cours des négociations mais elle ne confond pas l'étape avec le terme de voyage.

D'ores et déjà, une date est fixée pour le début des négociations. Bravo à tous ceux et celles « qui ont agi » pour en arriver là. Ce premier acquis est le résultat de leur lutte.

Ne soyons jamais solitaires. Devenons toujours plus solidaires.

AVOCATS St. NAZAIRE

Le ras-le-bol des employées d'un cabinet d'avocat

Dans une petite entreprise où l'on bosse 8 heures par jour, il est parfois pénible de supporter le patron... (tapez... tapez... tapez... je ne dois entendre que le bruit des machines à écrire) et surtout, si celui-ci, de surcroît, a un caractère emporté et violent, criant sur les secrétaires toute la journée.

Ces conditions ont été vécues pendant des années dans un cabinet d'avocat de Saint-Nazaire.

Les postulantes présentées par l'ANPE et si heureuses de trouver un emploi restaient 2 mois, 1 mois, 15 jours et même souvent 1/2 journée et s'en allaient, n'en pouvant plus, dans les larmes. Elles étaient 5 à résister... Comment faisaient-elles ? Les autres secrétaires d'avocats se le demandaient.

S'entendre tous les jours crier dessus, recevoir les dossiers par la tête ou se retrouver reléguée au fin fond d'un réduit... c'est trop.

Quatre, sur les 5 employées viennent de craquer.

12 ans d'ancienneté (une gageure) 6 ans, 2 ans. Elles ont, ensemble, démissionné. Etait-ce la bonne solution ? La grève... Elles y ont pensé... Se mettre en maladie aussi, leur santé est perturbée, mais il aurait fallu revenir et alors revivre ce cauchemar. Leur dignité l'a emporté. Elles sont parties... à bout... écoeurées.

Elles ont saisi les Prud'hommes pour faire valoir leurs droits à les soutenir, tout en soulignant qu'elles auraient dû s'organiser plus tôt afin de résister plus efficacement.

A notre point de vue, la situation vécue par ces salariées est révélatrice du

comportement de certains employeurs (sans doute minoritaires) notamment dans les petits cabinets d'avocats. Le dit comportement étant une façon déguisée et habile de mettre fin au contrat de travail sans en prendre l'initiative.

Cela démontre plus que jamais, que l'action syndicale s'avère importante et nécessaire pour faire reconnaître notre dignité et notre travail.

Les ASSEDIC ont considéré la rupture des contrats de travail comme imputable à l'employeur et ont admis les salariées à l'assurance chômage. Bien heureusement, elles ont rapidement trouvé, toutes les quatre, un autre emploi.

Quoiqu'il en soit, les Prud'hommes auront à leur rendre justice...



Retraite par Répartition et Prévoyance Sociale dans votre entreprise...

Faites le point :

- Le niveau de votre future retraite vous semble-t-il suffisant ?*
- Votre salaire est-il bien garanti en cas de maladie ou d'accident ?*
- Vos frais de maladie sont-ils remboursés complètement ?*
- Votre famille pourra-t-elle vivre décemment en cas de longue maladie ou de décès ?*

INTERROGEZ-NOUS ;

NOUS VOUS AIDERONS A Y VOIR CLAIR

I S I C A

*Organisme sans but lucratif et paritaire
de retraite complémentaire et de prévoyance des salariés de l'alimentation.*

21 rue d'Artois 75380 Paris Cedex 08

Tél. : 16 (1) 40 75 25 00

UTA Toulouse

A l'entrepôt une action sur tous les angles

Le travail dans un entrepôt n'est pas de tout repos. Les conditions de travail sont difficiles. Le rôle du CHSCT dans ce secteur professionnel est primordial.

En quelques mois 5 accidents du travail : jambe écrasée, pied éclaté, 3 doubles fractures.

Les délégués CHSCT de UTA Toulouse ont suivi en 1986, une session sur les conditions de travail.

Suite à cette session, un projet de livre noir dénonçant les conditions de travail des salariés UTA Toulouse était envisagé. Qu'en est-il aujourd'hui ?

« Lors de la réunion que nous avons eu à Bayonne, nous avons envisagé la mise en chantier d'un livre noir sur les conditions de travail à UTA. Cette proposition a été rejetée par la majorité des délégués. Nous avons donc repris notre travail selon les méthodes « traditionnelles » (CE, DP, CHSCT). L'essentiel de notre action porte sur la réduction des heures supplémentaires et sur l'embauche définitive des personnes à contrat à durée déterminée. **Nous avons fait des propositions pour :**

- la réimplantation des dépôts
- une meilleure planification du travail
- l'embauche.

Cette action est motivée par le souci de lutter contre la précarisation du travail et contre l'affaiblissement de la section par la présence massive de contractuels.

D'autre part, nous tenons à ce que le personnel d'UTA bénéficie des mêmes avantages sociaux ce qui impose la titularisation des contractuels.

Nous sommes intervenus sur l'organisation du travail dans le but :

- de réduire les risques
- de rendre le travail moins pénible
- de gagner en productivité.

Nous nous heurtons dans tous les cas à deux obstacles de taille :

- d'une part une direction uniquement soucieuse de résultats financiers immédiats et décidée à limiter les investissements à l'autofinancement (ce qui dans le cas d'une structure

comme celle de Printemps-Disco est inconcevable), décidée à briser la section par l'embauche d'intérimaires, la multiplication des contrats à durée indéterminée (coefficients faibles, pas d'avantages...)

- d'autre part (avec ces derniers temps une tendance à inverser la vapeur) l'indifférence ou la crainte des salariés pour l'avenir ce qui les rend plus souples pour accepter de mauvaises conditions de travail.

Nos axes de travail :

- obtenir le respect des accords d'entreprise liant à l'ancienneté l'attribution des postes à pourvoir. Nous espérons ainsi permettre la promotion du personnel

tions étant un élément important de la qualité des conditions de travail. Mener l'action auprès du personnel « titulaire » pour qu'il prenne en compte les besoins de leurs collègues intérimaires.

- Continuer la réflexion autour de l'organisation du travail tant avec les délégués qu'au niveau des employés. En résumé peu d'avancées par rapport à la session d'octobre, mais le personnel de UTA regagne peu à peu en combativité tout espoir n'est pas perdu.

Pyralène vous connaissez ?

Il ne faudrait pas tomber dans le piège de ne considérer la lutte pour les Conditions de Travail que sous le seul aspect des accidents. On oublie parfois un peu trop l'aspect santé, dont les conséquences se mesurent le plus souvent à long terme. C'est en particulier le cas des produits toxiques, et l'action menée par la CFDT sur le pyralène et les PCB est à ce titre exemplaire. Fin juillet 1986, le Pyralène est interdit d'utilisation en France et en Europe, mais il reste plus de 100 000 transformateurs en service dans notre pays et quelques milliers de condensateurs...

Tout le monde est concerné, travailleurs ou consommateurs car la santé et l'environnement sont des biens précieux à défendre.

Pour tout savoir sur l'utilisation, la destruction et les dangers des PCB, l'INPACT vous propose un nouveau dossier indispensable aux membres des CHSCT, aux syndicalistes, aux gérants d'immeubles, aux médecins, aux pompiers volontaires et aux responsables de la sécurité :

« Pyralène, Furane, Dioxine... et les autres... »

Inpact
35 rue Compans
75019 Paris

Nouvelles frontières pour le syndicalisme

Nouvelles frontières pour le syndicalisme



EDMOND MAIRE

S...

Un monde décidément complexe, des sociétés qui opposent une singulière et opiniâtre résistance aux systèmes, aux idéologies et aux recettes trop simples, des individus bien décidés à ne plus s'en laisser conter. Voilà qui peut affoler bien des boussoles sociales ou politiques et dérégler les projets autant que les programmes.

Le syndicalisme, comme d'autres interlocuteurs représentatifs, est aujourd'hui bousculé par les mutations. Il a pris du retard face aux changements dans le travail, l'emploi, les rapports sociaux. Il n'a pas franchi le cap de sa propre mutation. Mais elle est en vue lorsqu'il fait entendre sa différence face aux pouvoirs politiques en renouvelant et en renforçant son indépendance. Ou encore lorsqu'il affirme - ce qui n'est pas une clause de style - que l'emploi est la vraie priorité de notre société.

Une société abreuvée de cynisme a besoin d'éthique. Le syndicalisme reste porteur de sens face à la logique patronale, face aux appareils étatiques et technocratiques. Il lui revient, à partir de son action sur le réel, de proposer une nouvelle frontière pour le social, pour l'emploi, pour l'entreprise. C'est son rôle et c'est aussi la condition de son renouvellement. Edmond Maire, secrétaire général de la CFDT, pose ici de façon très concrète des jalons pour l'avenir du syndicalisme.

BON DE COMMANDE

à retourner avec le règlement
Monthon Services, 26 rue de Monthon, 75009 Paris

NOM, Prénom

Adresse

Commande ex à 75 F franco de port, soit F joints
de « Nouvelles Frontières pour le syndicalisme ».

JOURS FÉRIÉS

Carrefour : la CFDT en cassation

Difficile de faire appliquer correctement un accord d'entreprise. La Convention Collective Carrefour précise que tous les jours fériés sont chômés et fériés.

La Direction ayant précisé le cas du 14 juillet il y a quelques années, considère aujourd'hui que les autres jours fériés peuvent être travaillés.

A Bayonne la CFDT a gagné un premier jugement en appel, aujourd'hui la direction nous poursuit en cassation.

La CFDT Carrefour et la Fédération ont décidé d'informer largement le personnel et d'engager l'action pour le respect de la Convention Collective.

La CFDT-Services en vidéo

Plusieurs de nos équipes ont participé à des courts métrages dans le cadre de tribunes libres ou d'émissions réalisées par la CFDT.

Ce matériel peut être commandé ou loué à Montholon-Services, certains à la fédération.

Les délégués inter-entreprises syndicat de Rodez : « Elle en veut la CFDT ».

La pratique économique de la CFDT aux « Nouvelles Galeries de Thionville ». Film de « Nicole Notat ».

Le « 1 % logement » comment les salariés sont mis dans le coup à Continent.

Produits périmés, « la remballe » sur l'hygiène alimentaire.

Condition de travail

Le travail sur écran

En complément des textes réglementaires en vigueur, il est recommandé aux chefs d'entreprise dont tout ou partie du personnel relève du régime général de la Sécurité sociale et effectue, quotidiennement ou couramment, des travaux sur terminal à écran cathodique d'appliquer les mesures suivantes :

1. Faire procéder par un spécialiste à un bilan ophtalmologique précis et complet préalablement à l'affectation à un poste de travail comportant la lecture sur écran cathodique, dont le but principalement soit une correction adéquate des défauts visuels éventuels, et faire renouveler périodiquement cet examen.

2. Implanter les postes de travail et disposer les points d'éclairage naturel ou artificiel de façon à réaliser un bon équilibre spatial des luminances dans le champ visuel des opérateurs. Éviter de placer ces postes auprès des fenêtres ou face à ces dernières lorsqu'elles ne sont pas suffisamment masquées.

3. Éviter toute cause d'éblouissement, y compris les reflets parasites dus, par exemple, aux plans de travail ou aux claviers inutilement brillants, aux vitres de séparation entre locaux inégalement éclairés, etc... en

proscrivant la présence du ciel ou de lumières extérieures dans le champ visuel en position de travail, en utilisant des stores ou des rideaux, en préférant des luminaires de faible luminance en assurant une bonne diffusion de la lumière.

4. Adopter un niveau d'éclairage convenable suivant les tâches particulières effectuées et combiner éventuellement un éclairage individuel avec l'éclairage d'ambiance.

5. Maintenir dans le local une température régulière et convenant pour les travaux de bureau en position assise et assurer une hygrométrie suffisante.

6. Faire en sorte que le niveau de bruit ambiant soit suffisamment réduit afin de ne pas constituer une gêne et une cause de fatigue et de surtension, si besoin est en abaissant le champ de réverbération du local.

7. Aménager les postes de travail selon les règles ergonomiques et les données anthropométriques individuelles, notamment par l'emploi de sièges réglables. Veiller, en particulier, à la hauteur du clavier par rapport au niveau de l'assise, et mettre un repose-pied à la disposition de l'opérateur.

8. Donner la préférence aux postes de travail dont ;

- les claviers, écrans et porte-copies sont agencés de telle sorte que les distances œil-clavier, œil-écran et œil porte-copie soient sensiblement égales,
- l'écran est antiréfléchissant,
- le clavier et le plan de travail sont mats,
- la définition des caractères est la meilleure possible,
- l'intensité lumineuse et éventuellement la hauteur des caractères sont réglables par l'opérateur,
- la couleur des caractères favorise le meilleur contraste,
- l'image est très stable et exempte de vacillement grâce à un temps de rémanence court et une vitesse de régénération suffisante.

9. Lorsque les dispositions du paragraphe précédent, notamment celles qui concernent le contracte, ne peuvent être réalisées pour les postes qui comportent exclusivement un travail prolongé devant écran, organiser les tâches de façon à briser la continuité du travail sur écran (par exemple : aménagement de pauses, alternance des tâches ou découpage en séquences de travail etc.). La nature de ces aménagements sera déterminée dans chaque entreprise, compte tenu de son organisation et des caractéristiques du travail.

Des jeunes choisissent la CFDT pour être respectés

12 nouvelles adhésions au PAC, la section vient de se créer, Nadine, Jean-Marie, Francine salariés de Leclerc dans l'Aisne choisissent la CFDT pour être respectés.

Nous avons provoqué les élections du personnel qui ont eu lieu le 6 mai, et qui se sont soldées par 4 nouveaux élus CFDT. Pour la première fois, le syndicat de

l'Aisne met un pied dans la branche des M.A.S., jusqu'ici étant seulement installé pour sa plus forte représentativité aux Coop de Champagne de Château-Thierry.

« **J**e voudrais me syndiquer pour que les employés soient respectés » dit

Jean-Marie. Nadine souligne le manque d'éducation du Directeur du Supermarché du Centre Leclerc de Villers-Cotteret « même vis à vis des clients ».

D'autres problèmes ? Philippe s'inquiète du contrat d'adaptation qu'on lui a fait signer au retour de l'armée, sa voisine vient de recevoir un avertissement, Francine est appelée chez elle au téléphone pour venir travailler dans l'heure qui suit...

Grâce aux militants de l'UIB de Crépy-Villers-Cotteret, ils ont été « orientés » vers le syndicat CFDT des Services de l'Aisne. Là on leur a expliqué que la loi résoud rarement de tels problèmes et que si la convention collective de branche (que Robert Epinette délégué syndical aux coopérateurs de Champagne a apportée) doit être étudiée sérieusement, le plus important ce sera le nombre de syndiqués dans leur entreprise et leur solidarité avec les délégués élus, face au directeur.

« On a senti un changement depuis la désignation de Nadine comme déléguée syndicale » disent-ils.

Robert Epinette apporte un suivi à raison d'une réunion mensuelle, et donne son numéro de téléphone. Cela s'appelle établir un rapport de forces, en langage syndical.

Ce soir là, dans la salle de la maison des syndicats de Crépy-en-Valois, la CFDT s'est enrichie de 12 nouvelles adhésions (avec prélèvement automatique).



L'ACTION ECONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE
manuel de l'elu CE
cfdt information

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

Catalogue et tarifs par quantité sur demande

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

Prix franco 50F

LA CFDT SE MAINTIENT 2ème ORGANISATION SYNDICALE

A chacun ses chiffres : FO à partir de ses implantations revendique la 2ème place, la CGT dit progresser partout. La CFDT fournit des chiffres, ceux du Ministère du Travail sur les résultats au CE, sur 8 millions de salariés inscrits.

	80/82	84/86
CGT	30,9	25,8
CFDT	21,7	21
FO	14	17,3
CGC	2,16	4,6
CFTC	5,5	4,1
FEN	6,5	6,5
Divers	6,8	7,8
Non syndiqués	11,8	12,4

Le jugement des salariés sur les stratégies syndicales

Selon un sondage réalisé par la revue *gestion sociale*, les salariés sont sou-

vent critiqués sur les stratégies des organisations syndicales. La CFDT quant à elle s'en tire bien.

A la question « la stratégie adoptée par les syndicats pour défendre les intérêts des salariés est-elle bonne ou pas ? » :

- la CFDT obtient 28 % d'opinion favorable
- la CGT 24 %
- FO 24 %
- la CGC 10 % et la CFTC 13 %.

La CFDT fait un meilleur score chez les femmes, les 18-34 ans, les employés et cadres moyens.

A noter la part importante des salariés qui ne se prononcent pas. Les salariés ont une opinion négative de 40 % à

50 % pour tous les syndicats, seule la CFDT n'a que 35 % d'opinion négative.

La France : qui est représentatif ?

La CFDT, après décision de la chambre sociale de la Cour de Cassation, a gagné le procès qui l'opposait au SNAMAT, depuis les élections au CE d'octobre 85.

La représentativité du SNAMAT, dans le premier collège électoral est contestée aux motifs : d'une activité réduite depuis sa création (69), un faible taux d'adhésion dans l'électorat potentiel (21 adhérents sur 863 électeurs), qui est demeuré stable de 1981 à 1985.

Le PAC en plein développement

Près de la moitié de nos syndicats pratiquent le Paiement Automatisé des Cotisations.

Un plus pour l'adhérent qui reçoit ainsi tous les mois CFDT Magazine gratuitement.

Un plus pour le syndicat qui a des rentrées régulières de cotisations.

Un nouveau rapport avec l'adhérent est ainsi possible, débarrassé des « problèmes de fric » dans l'adhésion traditionnelle.

N'oubliez pas de demander à votre syndicat comment s'inscrire au PAC.

Une priorité pour toute l'organisation.

LES CAHIERS DU DÉVELOPPEMENT

LES CAHIERS
DU DÉVELOPPEMENT



Enfin un nouveau moyen pratique à la disposition des syndicats et des sections pour construire, animer et réussir le développement de la CFDT.

Conçus et réalisés par le secteur information-communication confédéral et le GAPS (Groupe d'action pour la syndicalisation), *Les Cahiers du développement* se présentent sous la forme d'un classeur « professionnel » (21 x 29,7) contenant six cahiers de couleurs différentes dont la parution se fera en trois temps (janvier 1987 - juin 1987 - décembre 1987). Chaque cahier (32 ou 48 pages, soit 250 pages au total) traite d'un sujet particulier (Guide du trésorier, Carte d'identité du syndicat et de la section, Accueil, Animation du syndicat, etc.). L'ensemble, avec une présentation soignée, volontairement très pédagogique, fait alterner textes, graphiques et tableaux. L'objectif est de permettre aux militants, animateurs de sections et syndicats, qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public, d'avoir toujours sous la main cet instrument de référence et de travail. Bref, un vrai manuel pratique.

Un classeur - six cahiers - 250 pages
Prix : au magasin : - à l'unité : 200 F - par 10 : 1800 F
franco : - à l'unité : 235 F - par 10 : 2000 F

Catalogue et tarifs par quantité sur demande

A commander (paiement joint)
à Montholon-Services

26, rue de Montholon 75439 Paris cedex 09



CONTRE LES GROS ET PETITS PÉPINS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

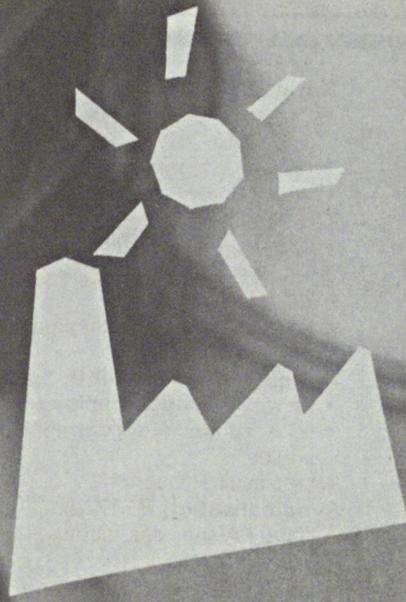
Un blessé au foot,
un accident
d'autocar, un
incendie à la
kermesse... Qui va
payer les dégâts ?
L'organisateur
- qui est peut-être
votre comité
d'entreprise.

Ne gaspillez pas son
budget social en
indemnités. La Macif
paiera si le CE a
souscrit un contrat
MAS (Multigaranties
Activités Sociales).
Il protège sa
responsabilité,
parfois lourde, pour
le prix d'une
cotisation légère
puisque'elle est
calculée sur son
budget, non sur ses
risques. Solidarité
oblige !

La Macif : une
vraie mutuelle
d'assurance, à but
non lucratif, où
règne une vraie
démocratie : ce sont
les élus des
sociétaires qui la
dirigent. Elle vous
ouvre 300 points de
rencontre en France.
Pour contacter le plus
proche, consultez
l'annuaire ou le
Minitel : 36.13 + Macif.

MACIF

Mutuelle Assurance des
Commerçants et Indus-
triels de France et des
cadres et salariés de l'In-
dustrie et du Commerce.
Siège social : 79000 Niort.



A consommer à toute heure

*A bas les habitudes,
prenons résolument le parti
des usagers-consommateurs*

Syndicalistes organisés au travail, ne soyons pas des moutons dans la vie quotidienne.

La syndicalisme de la CFDT ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise.

Santé, éducation, transports, logement, communication, inflation, produits, services... etc sont des thèmes sensibles pour les travailleurs qui sont aussi usagers et consommateurs hors travail.

L'ASSECO-CFDT intervient effectivement sur ces questions.



INFO'CONSOM son mensuel

- **informe** les adhérents, militants et tous ceux qui veulent éviter la coupure salariés/consommateurs.
- **relate** les actions nationales et celle des antennes.
- **dialogue** avec les lecteurs.

11 numéros 40 F
INFO'CONSOM :
*c'est un service
à l'adhérent
par son prix
exceptionnel*

Abonnez-vous, faites abonner vos collègues. SSE, Syndicats, prenez des abonnements pour vos adhérents, c'est un investissement sûr pour la syndicalisation.

Déjà plusieurs SSE et syndicats ont pris des abonnements pour leurs adhérents : c'est aussi un outil très utile pour le syndicalisme interprofessionnel.

Je m'abonne à INFO'CONSOM - 60 F pour 11 numéros

Nom - Prénom (ou organisme)

Adresse

Tarif réduit pour les adhérents : 40 F. Apposer le cachet du syndicat, de l'UD ou de l'antenne.

Renvoyez à ASSECO-CFDT - 4 bd de la Villette - 75955 Paris cedex 19

SOMMAIRE

- **Prud'hommes, sur le terrain** - P. 2
- **La question du jour** : P. 3
Garder le cap
- **A travers la fédé** P. 4 à 8
 - un accord pour réduire la précarité dans les supermarchés et entrepôts
 - Assurances : privation des formes de la profession
 - Habillement, une nouvelle CCN
 - Commerce alimentaire de Vendée vers une convention collective
- **Salaires** P.5
 - Salaires de nos secteurs
 - Exigeons un rattrapage des salaires 87
- **Emploi-formation** P. 9 et 12
 - Hôtellerie Rennes : des emplois créés sous un chaiteau
 - Mutuelles du Mans : une formation couperet
 - Bricolage : une formation bien professionnelle
- **Horaires** P.9 et 10
 - Le temps choisi et partagé au Printemps, aux AGF et à la GMA
 - La nouvelle loi en vigueur
 - Jours fériés - Carrefour : la CFDT en cassation
- **TPE** P. 11
 - Professions libérales : la formation des moins de 10 salariés
- **Producteurs** P.13
 - Les employés en délégation de la MAÏF enfin reconnus
- **Conditions de travail** P. 14 à 16
 - Le ras-le-bol des employés d'un cabinet d'avocat
 - UTA Toulouse, à l'entrepôt une action sous tous les angles
 - Le travail sur écran
- **Syndicalisation** P. 17-18
 - Dans l'Aisne, des jeunes choisissent la CFDT pour être respectés
 - La CFDT se maintient 2ème organisation syndicale