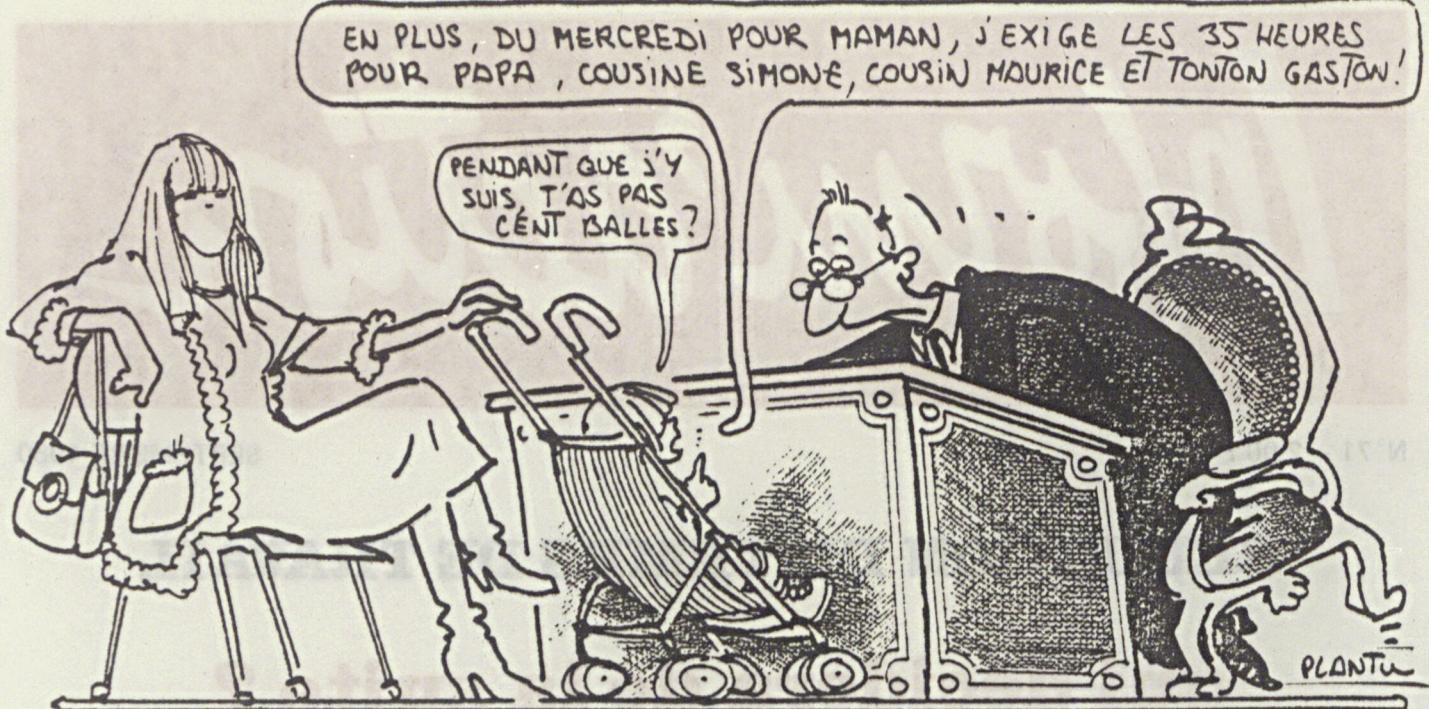


Inform'aktion

N°71 - 2,00 F

SEPTEMBRE 1980

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**qui décidera de la suite ?****les travailleurs ?****les patrons ?****les députés ?**



MENU

- TRAVERAILLER MOINS
POUR VIVRE MIEUX
p. 2 et 3
- DES ACTIONS ARTICULEES
ADAPTEES A CHAQUE SITUATION
p. 7
- GAGNER ASSEZ POUR VIVRE BIEN
p. 8, 9 et 10
- ASSURER A TOUS
LA GARANTIE DU COLLECTIF
p. 11
- L'EMPLOI
p. 12
- LA SYNDICALISATION
p. 13, 14, 15 et 16

Photos de la 1ère page: en haut, Pol Grovnek (discussion de travailleurs au cours de l'occupation de l'UAP à Paris en février 79) - en bas à gauche, AFP - en bas à droite, ADNP.

Rectificatif - N.70, Mai 80, p. 4 «interventions des syndicats»: Ce n'est pas Gilles Bouguais pour le livre-papier-carton de Rennes-Saint-Brieuc qui s'exprime, mais Yves Desdoigts du commerce Rennes-Saint-Brieuc.

INFORM'ACTION

Journal mensuel de la Fédération Générale Services - Livre CFDT
26, rue de Montholon
75439 Paris cedex 09 - Tél. 247 76 20

Assurances - Commerce - Employées de maison - Papier-Carton - Services divers
Services aux entreprises
Hôtellerie-Tourisme

Abonnement 1 an: 15,00 F
(12,00 F seulement quand la section a 10 abonné(e)s et plus)

TRAVAILLER MOINS POUR VIVRE MIEUX

Pas d'accord... Et maintenant?

Tant du côté patronal que du côté ouvrier, la tradition est forte en France d'utiliser la voie politique comme recours à ce qu'on ne peut imposer sur le terrain dans les affrontements entre adversaires sociaux.

Ainsi on a vu une partie du CNPF prôner constamment cette voie, cherchant à faire payer jusqu'au bout aux travailleurs la victoire qu'estime avoir remportée le patronat en mars 1978. Ainsi dès le 10 juillet on voyait ce député RPR des Vosges qui s'était déjà illustré en faisant passer, fin 78, à l'assemblée l'abrogation de la loi de 36 sur la répartition du travail hebdomadaire en 5 jours, remonter à l'assaut et réclamer que, puisque les partenaires n'avaient pu se mettre d'accord, l'affaire arrive au plus vite à l'assemblée.

Est-ce une voie bien différente à laquelle conduit l'attitude de la CGT? Sous couvert d'un discours de classe pur et dur, présente-t-elle une autre stratégie de changement de notre société que celle d'un préalable changement politique et donc finalement d'une négation de la force autonome de l'action syndicale?

Pour la CFDT, c'est l'action qui est le moteur des transformations sociales réelles. Cela implique l'acceptation de l'affrontement direct avec le patronat et l'acceptation du rapport des forces. Quand les choses ne vont pas aussi loin que nous voulons, notre solution n'est plus d'aller chercher le grand frère politique, elle est de marquer ce que l'on peut obtenir et sans perdre un instant de chercher les voies pour continuer et progresser.

Poursuivre l'action avec les travailleurs

Il n'était pas question pour la CFDT de laisser le patronat s'en tirer à bon compte sur un refus des syndicats, et c'est pourquoi la balle a clairement été relancée dans son camp.

Mais cela ne suffira pas; nous ne pouvons continuer à laisser se dérouler la négociation sans développer le rapport des forces de façon plus affirmée.

Nous sommes persuadés que la suite de cette affaire sera un enjeu décisif à la rentrée tant du point de vue de la réduction du temps de travail que du

point de vue de la possibilité de poursuivre notre stratégie syndicale à un moment où les enjeux électoraux vont à nouveau de plus en plus encombrer l'horizon. Et à la rentrée il y aura aussi l'emploi, les salaires et, vraisemblablement, toujours la désunion syndicale.

Tout cela vaut donc la peine d'être discuté au fond dans les équipes syndicales pour être plus clairs dans nos propositions aux travailleurs.

Informer les travailleurs

C'est la première urgence. Il y a eu un grand débat public et puis, d'un coup, plus rien. Cela reprendra à la rentrée, nous ne pouvons laisser le monopole de l'information à la télé.

Il y a là l'occasion unique d'informer de ce que nous voulons et de la manière dont nous comptons l'obtenir, en particulier vis-à-vis des petites entreprises et branches à hauts horaires comme le commerce de gros, l'hôtellerie...

Accentuer les luttes pour les 35 heures

La période passée a montré le risque pris de trop séparer : négociation sur les inégalités et actions offensives pour des avancées nouvelles. Nous n'avons pas encore su lier ces deux terrains et mettre nos forces dans la bataille. Il nous faut pour cela être plus précis dans nos revendications sur les formes de diminutions d'horaires.

Renforcer la bataille pour l'intervention des travailleurs

La question centrale sur laquelle a achoppé la négociation est celle du refus du pouvoir patronal absolu sur la détermination des horaires. Nous ne pouvons avoir de garanties à ce niveau sans un pouvoir accru des travailleurs

Signatures...

Le ministère du travail vient de faire connaître un bilan des négociations 1979 concernant 225 branches; dans l'ordre:

FO a signé 335 accords dans 151 branches; CGC, 260 accords dans 128 ; CFTC, 225 accords dans 124 branches; CGT, 219 accords dans 113 branches; et bonne dernière, la CFDT avec 183 accords pour 101 branches.

Faut-il s'en réjouir? Non. Nous aurions préféré décrocher plus d'accords valables. Mais cela montre au moins une chose: la qualité de nos exigences!



Hit parade des grèves : Franche-Comté et Canada en tête...

Le ministère du travail recense chaque année le nombre de jours de grèves effectuées dans les conflits locaux et nationaux. Après le creux de 78, 79 a été marqué par une relance de l'action surtout au plan local.

Les régions les plus actives: Franche-Comté (1,08 jours de grève en moyenne par salarié), Basse-Normandie (0,5), Limousin (0,4), Rhône-Alpes (0,3). En tête dans les branches, la métallurgie: (construction électrique (1), sidérurgie (0,9), navale (0,7), automobile (0,7)...) et dans nos branches: assurances (0,2), et loin derrière, montrant la difficulté de s'organiser dans les PME: commerce (0,05), restaura-

tion (0,04), nettoyage (0,04), services fournis aux entreprises (0,03)... Et aussi une surprise: les comparaisons internationales pour 1978. Le plus fort nombre de jours de grèves en moyenne par travailleur? Essayez de deviner!... C'est le Canada (1,9) puis l'Espagne (1,8), l'Irlande (1,6), les Indes (1,2), les Etats-Unis (1,0), l'Australie (1,0), l'Italie, l'Angleterre (0,8), la Belgique (0,6), l'Allemagne (0,3) et en douzième position... La France (0,2). On se bat donc plus qu'on ne croit dans certains de ces pays qu'on a vite fait de nous présenter ici comme ceux du consensus. Les avantages meilleurs qui existent dans quelques uns seraient-ils donc aussi rien de plus que le résultat de la lutte?...

et des syndicats sur l'organisation et la répartition du travail.

Nous savons bien que partout où nous avons avancé vers les 35 heures, cela s'est fait sans discussion sur l'aménagement du temps de travail. Notre volonté d'une réduction massive du temps de travail, qui permette d'augmenter les emplois nous impose de prendre à bras le corps ce terrain nouveau et d'y définir nos exigences.

Privilégier l'action professionnelle

Pour être plus précis et mobilisateur sur nos revendications, l'action doit se mener le plus près possible des réalités communes. Il nous semble qu'il nous faut accentuer la logique du congrès confédéral de Brest en renforçant le caractère professionnel de l'action, et donc la priorité à l'action de branche. Ainsi l'action interpro et en particulier l'action confédérale doit plus avoir le sens d'une coordination des actions de branches que d'une action parallèle. La période actuelle ne montre-t-elle pas que c'est une condition pour permettre une avancée de tous.

Adapter le syndicalisme aux petites entreprises

Il ne s'agit pas nous plus de ne compter que sur les avancées des forts pour faire avancer l'ensemble. Cette négo-

ciation sur la réduction du temps de travail n'offre-t-elle pas une occasion de se développer dans des milieux professionnels bien particuliers où nous sommes peu actuellement (commerce de gros, commerce de détail alimentaire, restauration) à condition d'être capables de leur offrir une place dans notre organisation qui respecte leur spécificité...



TRAVAILLER MOINS POUR VIVRE MIEUX



Pas d'accord... Mais quel accord, au fait ?

A l'unanimité moins une voix, le bureau national a défini, le 6 juillet dernier, les conditions de la poursuite de négociations avec le CNPF à la rentrée sur la réduction du temps de travail.

Dès avril, la CFDT avait décidé que, dans tous les cas, il y aurait une large consultation de l'organisation pour apprécier le contenu d'un éventuel accord et que la décision de signature serait prise lors d'une convocation extraordinaire du bureau national.

Pour la fédération, nous avons consulté le bureau fédéral. 27 membres sur 31 (ou leur syndicat) ont répondu. De plus quelques syndicats et sections ont appelé ou écrit directement. L'appréciation quasi unanime était négative.

Par rapport aux réalités où nous sommes implantés, tous ont fait valoir l'insuffisance des réductions pour que cela touche réellement du monde et la crainte que les souplesses d'aménagement amènent un recul, y compris dans les grandes entreprises.

...l'esprit clair et la tête froide.



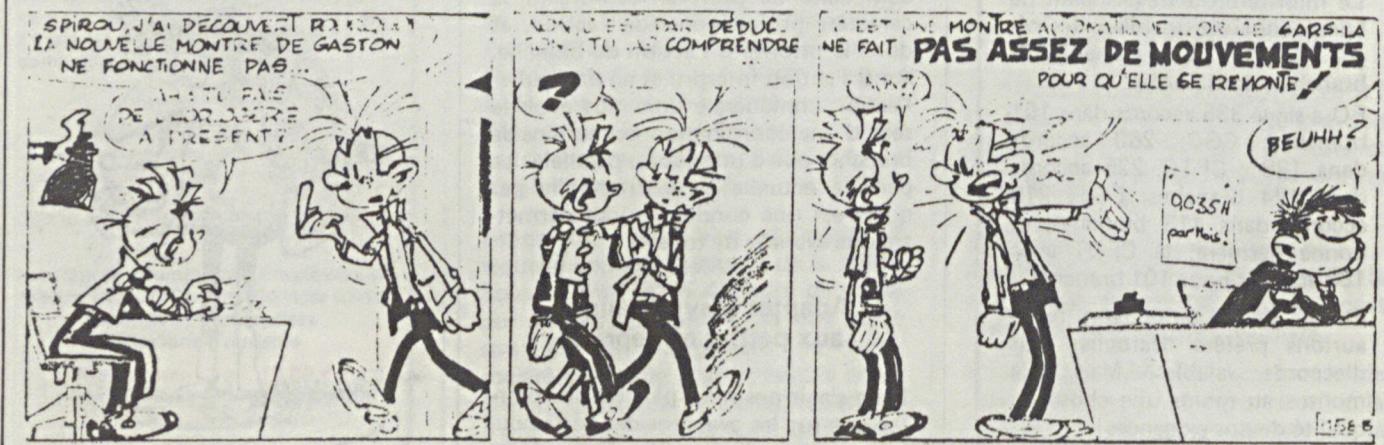
L'impression générale était que nous ne saurions pas utiliser positivement pour la syndicalisation les avancées que comportait l'accord essentiellement pour les petites boîtes. On n'arriverait donc pas à les faire respecter.

Les insuffisances

Il s'agit d'abord du calendrier d'application trop lent, surtout pour les entreprises de moins de 11 salariés où il s'étale jusqu'en 1985.

L'exclusion d'un certain nombre de branches de l'accord. Même s'il est vrai que certaines nécessitent un calendrier particulier (par exemple gardiennage, encore 54 h par semaine autorisé actuellement!), des contraintes devraient être prévues en cas d'échec des négociations de branches. De même l'exclu-

TIG ET TAG





sion des chauffeurs routiers quelque soit leur lieu de travail !

Le principe d'une diminution progressive des équivalences est affirmé. Des modalités devraient être prévues pour le vérifier.

Les ambiguïtés sur l'inclusion des temps de pause, d'habillage, de casse-croûte ainsi que de maladie dans le calcul du temps de travail effectif.

Dans tous les cas, les dispositions les plus avantageuses qu'elles résultent de conventions ou d'usages devraient être retenues.

La possibilité de 46 h en moyenne pendant 24 semaines dans certaines branches est trop étendue.

Les points inacceptables

Ils concernent sous diverses formes le pouvoir supplémentaire que s'octroient les patrons de décider des horaires de travail en rompant le cadre fixé par la loi de 1936 sur les 40 h (pour tous: 5 jours x 8 heures avec les mêmes jours de repos) horaire remis en cause par la possibilité pour les patrons de faire faire les 40 heures en 4 jours, le repos le samedi et dimanche ou dimanche et lundi, déjà autorisé par roulement dans le commerce...

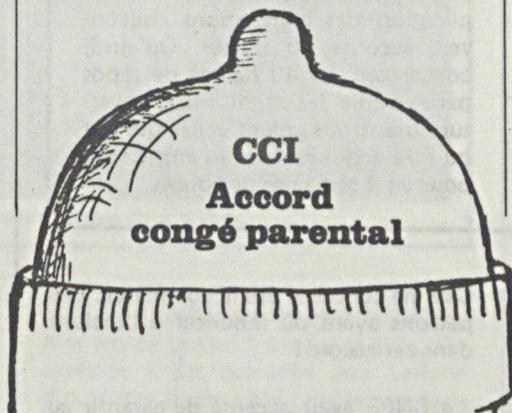
La plupart de ces réglementations sont déjà détournées dans les faits, et la CFDT s'est la plupart du temps montrée prête à en discuter quand cela pouvait profiter aux travailleurs, mais il n'est pas question de laisser cela à l'arbitraire patronal.

Bien sûr il est prévu que le patron devra soumettre chaque année au comité d'entreprise ses prévisions d'horaire et il devra le refaire s'il décide de les changer. A chaque fois il sera tenu de les annoncer par écrit 15 jours avant la réunion, ce qui laisse quand même le temps de prévenir les travailleurs et de développer le rapport de forces si cela ne va pas, mais on connaît aussi le poids des pressions patronales, de l'usure pour accepter de lui laisser un tel pouvoir!...

Cela est vrai tant pour la programmation des 40 h ou des 5 jours de repos supplémentaires, que pour celle des repos hebdomadaires, que pour les heures supplémentaires où elles existent.

Des points à préciser

Il est aussi ressorti une série d'interprétations floues et fausses de l'accord données par la presse ou la CGT. Par exemple en janvier, le CNPF n'entendait encore n'accorder la 5ème semaine de congé qu'après exécution de tout l'horaire prévu, donc le lier au



Au bout d'une année de négociation où la CFDT a joué un rôle moteur, un accord vient d'être signé dans les chambres de commerce sur le congé parental. Celui-ci reconnaît le droit aux mères ou aux pères de famille de prendre un congé non rémunéré de 6 mois à 2 ans pour élever un enfant qui vient de naître ou d'être adopté.

Malgré les demandes de la CFDT, ce congé ne sera pas rémunéré, mais elle a obtenu que les cotisations de retraite soient entièrement maintenues et prises en charge par la chambre de commerce pour les personnes dont le revenu familial n'excède pas le plafond de 8000 F mensuel.

ASSURANCES PARIS

Les horaires comparés

Dans le cadre d'une initiative de l'interpro parisienne, le syndicat des assurances organisait une rencontre débat sur le thème de la durée du travail, le 24 juin dernier à l'heure du repas, au cœur du quartier des assurances, dans un passage piétonnier.

«Aller tout de suite vers les 35 heures, dans notre profession mais aussi dans les autres branches, c'est possible; les avancées des uns doivent permettre les avancées des autres»... Et des panneaux et tracts de le démontrer en fournissant les horaires et leurs aménagements comparés de toutes les boîtes d'assurances de Paris et quelques unes en province. Ainsi, sur 46 entreprises, 40% des salariés font moins de 40 heures de travail hebdomadaire (l'horaire le plus bas étant 37 h 30).

Au dire des militants, la participation des travailleurs à cette animation était insuffisante... Mais il faut dire qu'il pleuvait des cordes !

présentéisme et ainsi contrer le droit de maladie et le droit de grève: un jour malade et un jour de grève amenaient un jour de congé en moins. C'est un des points pour lequel le CNPF a dû reculer, en accordant que les 40 h de repos supplémentaires soient dues en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions légales que pour les 24 jours ouvrables de congés annuels (les 4 semaines) !

Nuits et dimanches

De même, le travail de nuit des femmes est actuellement interdit de 22 h à 5 h dans l'industrie (donc autorisé dans le commerce: les femmes que l'on force à venir faire l'inventaire de nuit le savent bien!). La possibilité de reporter cette interdiction de 24 h à 7 h correspond aussi au souhait de certaines femmes contraintes à travailler en 2 x 8 (8 h - 16 h et 16 h - 24 h).

Quant aux nocturnes, si elles s'arrêtent à 22 h, ce n'est pas en fonction de cette loi qui ne touche pas le commer-

Les propositions CFDT

Le Bureau national du 10 juillet a défini une position :

- Le projet d'accord actuel n'est pas acceptable.

- Il n'est pas non plus acceptable d'en rester à un refus pur et simple, et de tenir le patronat quitte après deux ans d'efforts.

- Un accord doit continuer à être négocié sur la base d'une interprétation du rapport Giraudet.

La CFDT prévoit de relancer dès la rentrée l'action sur le temps de travail et indique ses exigences au niveau du CNPF :

• **Une réduction plus significative des inégalités en matière de durée réelle du travail :**

- en rendant effective la réduction de la durée du travail de 40 h à 39 h pour les travaux contraints;

- en précisant par quelles procédures seront réintégrés dans l'accord les travailleurs qui en sont actuellement exclus et notamment ceux des transports qui sont le plus concernés;

- en attribuant les 40 h de repos avant 1983 à tous les salariés y compris dans les mêmes conditions ceux des entreprises de moins de 11 salariés.

• **Un renforcement du droit d'intervention des travailleurs et des organisations syndicales.**

Il s'agit de garantir les travailleurs contre tout arbitraire patronal concernant tant l'établissement des horaires de travail que les modifications réglementaires qui tendent à élargir la durée d'utilisation des outils de production. Les travailleurs et leurs représentants doivent négocier et contrôler de plein droit les modalités d'organisation et de réglementation de leur temps de travail.

• **Une rédaction n'introduisant pas des applications restrictives de l'accord.**

Le texte actuel, rédigé par les patrons est un chef-d'œuvre de complications. On voit bien qu'ils se sont déjà préparé une série de contre-attaques sur l'interprétation à en faire.

La CFDT entend que l'accord et les nécessaires négociations dans les branches professionnelles et les entreprises permettent de prendre en compte la notion de travail effectif telle qu'elle résulte de l'application des conventions collectives, accords ou usages. Qu'ainsi, concernant les 40 heures de repos par exemple, les conditions d'ouverture des droits soient celles qui ont pu être acquises dans les entreprises pour les 4 semaines de congés.

ce, mais en fonction de celle sur l'amplitude d'ouverture des magasins, non concernée par cet accord.

Sur le travail du dimanche, l'autorisation d'équipe travaillant uniquement le samedi, dimanche et lundi (soit 3 x 8: 24 h payées 40 h), ne concerne explicitement pour nos secteurs que la presse, l'imprimerie et le papier-carton. C'est-à-dire des entreprises qui tournent en continu, et où l'on travaille déjà le dimanche, mais de façon répartie sur tous. Cela permettrait que seul des volontaires soient occupés le dimanche avec une compensation en jour de repos supplémentaires et non plus en fric. On peut envisager que cela permettrait une réduction plus rapide du temps de travail des postés et des postes plus réguliers que les demi équipes ou les jours de repos pratiqués actuellement. A voir de plus près...

Cela ne concerne pas le commerce. Les patrons ayant dû renoncer à l'inclure dans cet accord !

Le CNPF avait accepté de garantir au plan des branches les jours d'ancienneté, mais il a finalement renoncé à l'écrire. Bien sûr il est positif que les 40 h de repos supplémentaires soient acquises sans condition d'ancienneté, mais pour beaucoup de travailleurs, cela apparaîtra comme rognant un acquis.

L'accord prévoit le respect des «dispositions antérieures» qui auraient dans les branches et entreprises limitées à des niveaux inférieurs à cet accord le nombre des heures normales ou supplémentaires. Il faudrait être plus précis et être sûr que ces «dispositions» concernent aussi bien les accords que les usages.

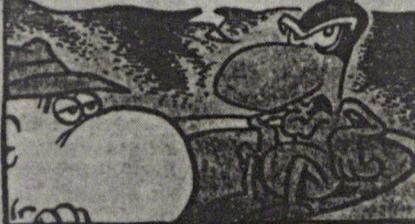
D'APRÈS RANDYKA "LE CONCOMBRE MASQUÉ"

FAU PAMOLLIR

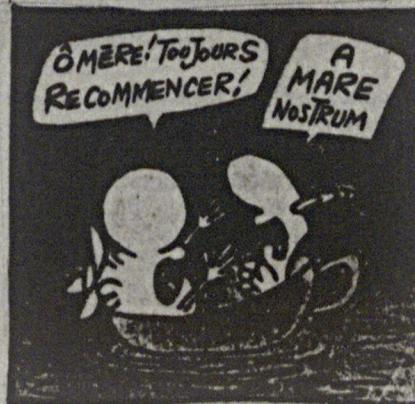
NOTRE REPORTER AU PAYS DU DÉSESPOIR NOUS RAPPORTE - POUR NOTRE ÉDIFICATION - LES PROPOS DE 2 SINISTRES INDIVIDUS : L'EXEMPLE A NE PAS SUIVER !



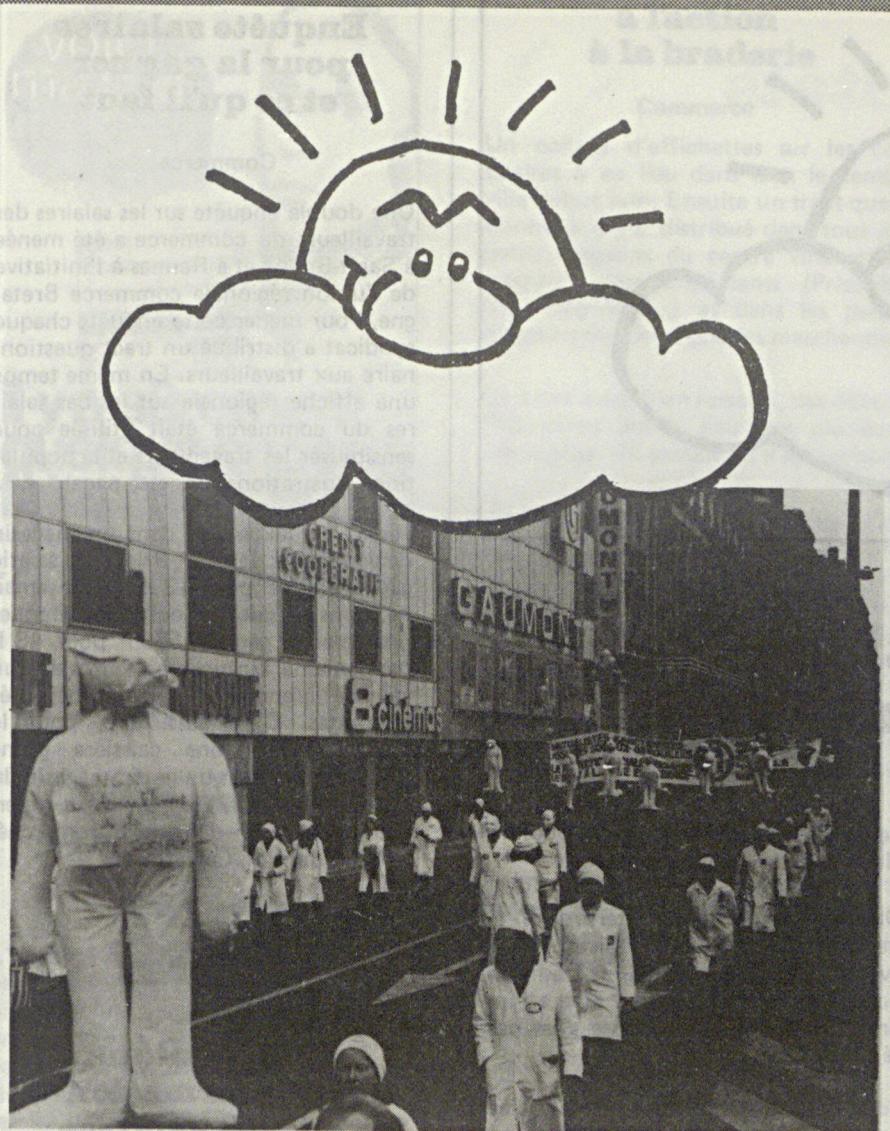
TOUT CE QUE JE PEUX DIRE, C'EST QUE J'EN AI VRAIMENT RAS-LE-BOL DE CE MONDE POURRI DANS LEQUEL TOUT EST CONSTAMMENT MIS EN OEUVRE POUR FAIRE RATER TOUTE ENTREPRISE VALABLE !
- MERDALORE ! -



C'EST VRAI QUOI, ON SE CASSE LE CUL ET TOUT FINIT TOUJOURS EN EAU DE BOURGAGNAT AVEC LES ROTULES BARGUILLÉES ET LES ILLUSIONS PERDUES



DES ACTIONS ARTICULEES ADAPTEES A CHAQUE SITUATION



Le 13 mai à Rennes, la manifestation pour la sécu.

RENNES

Pour la sécu sans polémique

Multiprofessions

La manifestation du 13 mai a été unitaire (CGT, CFDT) mais sans appel commun, ni banderolle (l'UL CFDT refusant d'appeler uniquement à 24 h de grève).

Pour les militants CFDT il fallait éviter de se battre avec la CGT pour savoir qui serait en tête de la manif, mais par contre il fallait trouver un moyen original d'apparaître. L'idée a été de confectionner des mannequins blancs qui formaient deux rangs avec sur les côtés des militants en blouse d'infirmier et au milieu un brancard. L'autre

idée a été de faire un lâcher de ballons à la fin de la manif devant la sécu. Un message a été accroché aux ballons disant que la sécu était malade et donnant l'adresse de l'UL CFDT. Ces deux formes d'expression nous ont valu la première page de *Ouest-France* et un passage aux informations régionales à la télé.

Cette manifestation a réuni plus de 5000 personnes, mais malheureusement assez peu de notre syndicat.

Pour la manif du 5 juin, la CGT a accepté tout de même de faire une banderolle commune. Pour la CFDT, il fallait monter d'un cran dans la mobilisation et dans l'action. C'est pourquoi dès la première réunion la CFDT a proposé à la CGT d'occuper la sécu à la fin de la manif, proposition que celle-ci

BRETAGNE

Pour la convention unique

Commerce

L'union régionale commerce Bretagne (bulletin des adhérents: la pointe) veut que tous les employés du commerce de la région soient couverts par une convention collective et qu'il y ait des négociations de salaires régulières.

A ce jour, seuls les patrons du commerce du Morbihan ont engagé des négociations, et une augmentation de 13% pour l'année 80 a été obtenue, portant le salaire d'embauche à 2602 F.

A St-Brieuc, la CFDT a demandé une rencontre; une réponse positive est attendue. A Rennes, la direction du travail a enjoint l'union du commerce de se prononcer rapidement sur la demande de la CFDT.



a tout de suite refusé prétextant qu'on se trompait d'ennemis. Il restait donc 2 solutions pour la CFDT: occuper seule ou non. C'est la première solution qu'elle a choisie. Un certain nombre de militants sont restés tout l'après-midi à occuper la sécu. Après avoir confectionné des sandwichs sur le tas et chanté, il y a eu un débat avec les médecins du SMG. Au même moment une voiture sono circulait en ville pour annoncer l'occupation et qu'il fallait s'organiser pour sauvegarder la sécu face aux attaques du gouvernement. La CGT, elle, occupait avec une cinquantaine de militants, la chambre patronale.

Proposition qu'elle n'avait jamais faite à la CFDT. Cette occupation nous a valu à nouveau la première page de *Ouest-France*. Il y avait 2 à 3000 personnes à la manif.

GAGNER ASSEZ POUR VIVRE BIEN



Les actions qui préparent l'avenir

ROUEN

25 juin : un rassemblement pour demain...

Multiprofessions

A la demande du syndicat commerce, un rassemblement appelé par la CFDT a eu lieu dans le centre ville soutenu par l'interpro.

2 types de tracts ont été distribués : un s'adressant à l'ensemble de la population/travailleurs (fait par l'UL) un autre s'adressant aux travailleuses du commerce qui a été distribué par une quarantaine de militants de l'interpro dans les magasins (petits magasins - habillement - chaussures - Printemps - NG - Monoprix...).

Ce rassemblement a reçu un accueil chaleureux de la part des salariés du commerce qui y ont exprimé facilement leurs conditions de vie difficile.

Ceci est important car, par rapport à la campagne du 18 octobre (réaction massive par rapport aux dimanches) ou les prud'hommes (plus réticents...) la réaction n'est pas la même. Ce type de tract permet que les gens s'expriment sur leur situation actuelle. En plus, il y a un effet de dynamisme dans la mesu-

re où c'est une expression publique dans une rue, de la CFDT locale.

Du côté des militants interpro, on en parle encore. «Pour une fois que nous avons rompu avec les manifs traditionnelles... c'était chouette». «On a l'impression que quelque chose s'est passé... une fête»...

Pour les militants du syndicat, c'est l'enthousiasme d'être soutenu par l'interpro dans l'action.



OPERATION SALAIRES - VERITE

25 Juin 1980
12 h 30 à 14 h 00
Pique-nique sur le plateau plétonnier
Place du Bon Pasteur
RESULTAT DE L'ENQUETE

Affiche pour l'action du 25 juin à Nantes

ST-BRIEUC RENNES

Enquête salaires pour la gagner et ce qu'il faut

Commerce

Une double enquête sur les salaires des travailleurs du commerce a été menée à Saint-Brieuc et à Rennes à l'initiative de l'union régionale commerce Bretagne. Pour mener cette enquête chaque syndicat a distribué un tract questionnaire aux travailleurs. En même temps une affiche régionale sur les bas salaires du commerce était utilisée pour sensibiliser les travailleurs et la population (illustrations sur cette page).

Ainsi, par exemple, dans un magasin de vêtements de Saint-Brieuc un salarié gagne 2500 F pour 42 h 30 par semaine. Dans un salon de coiffure à Rennes une salariée gagne 2500 F pour 48 h par semaine à cause des heures d'équivalence. L'enquête révèle des inégalités flagrantes. C'est ainsi que, pour le même travail, une caissière gagne 2487 F brut dans un grand magasin du centre ville, 2592,60 F dans un supermarché, 3397 F dans un Euromarché, 3584 F dans un Carrefour.

NANTES

Pique nique et information sur les salaires

Multiprofessions

Le 25 juin, entre midi et 2 heures, les travailleurs et la population (comme on dit) étaient appelés par une voiture sono à venir participer à un pique-nique-débat organisé par le syndicat services-livre. Une bonne participation; une occasion réussie d'informer tout le monde sur la réalité des salaires dans le commerce et les autres professions.

Cette action préparée par une conférence de presse et une affiche (illustration sur cette page) tirée spécialement à cette occasion, faisait suite à celle du 5 juin menée avec l'UD. Là aussi une conférence de presse, une démarche auprès de la chambre patronale avait été suivie par une action d'animation dans la ville : voiture sono donnant les salaires pratiqués dans les professions, tract enquête sur les bas salaires diffusés dans les magasins de la ville et sa périphérie.

JE TRAVAILLE DANS LE COMMERCE!



Il y a sûrement quelque chose à faire avec la C.F.D.T.

L'affiche pour l'enquête salaires en Bretagne

BREST

Le hit parade des bas salaires

Multiprofessions

L'enquête sur les bas salaires lancée par l'interprofessionnel sur la ville a bien marché. Toutes les professions y ont participé y compris ceux de l'arsenal qui sont pourtant les travailleurs les mieux payés du coin. L'idée de classer les différents salaires de la localité dans un hit parade (le commerce a la médaille d'or des plus bas salaires !...) a permis aux résultats de l'enquête d'avoir un large écho dans la presse locale.

Dans la foulée le syndicat du commerce de la ville soutenu par l'interprofession appelaient les travailleurs de la profession à un arrêt de travail de 2 heures le 25 juin. 100 travailleurs ont participé à l'assemblée générale - débat organisée pendant la grève.

SMIC

Au 1er juillet 1980

Taux horaire:	14,00 F
Base 40 h hebdo:	560,00 F
Base 173,33 h:	2 426,67 F
Base 174 h:	2 436,00 F

RENNES

De l'enquête à l'action à la braderie

Commerce

Un collage d'affichettes sur les bas salaires a eu lieu dans tout le centre ville début juin. Ensuite un tract questionnaire a été distribué dans tous les petits magasins du centre ville et les magasins plus importants (Prisunic, NG, Mag Mod...) et dans les petits magasins des deux galeries marchandes.

Ce tract a été bien ressenti, des débuts discussions ont eu lieu avec plusieurs employées. On sentait qu'il accrochait.

Cette distribution a eu lieu la veille de la braderie et le jour même nous avions obtenu un emplacement. Il était prévu de faire des sketches mais malheureusement, vu le manque de militants, nous n'avons pu les tenir. Nous avons simplement fait une présence avec des panneaux qui avaient été confectionnés en agrandissant des fiches de paie et en mettant un petit commentaire.

On distribuait également le tract UL.

Il est sûr que cette initiative a été largement en dessous de qu'on aurait pu faire et de ce qu'on avait fait à la braderie en 1979.

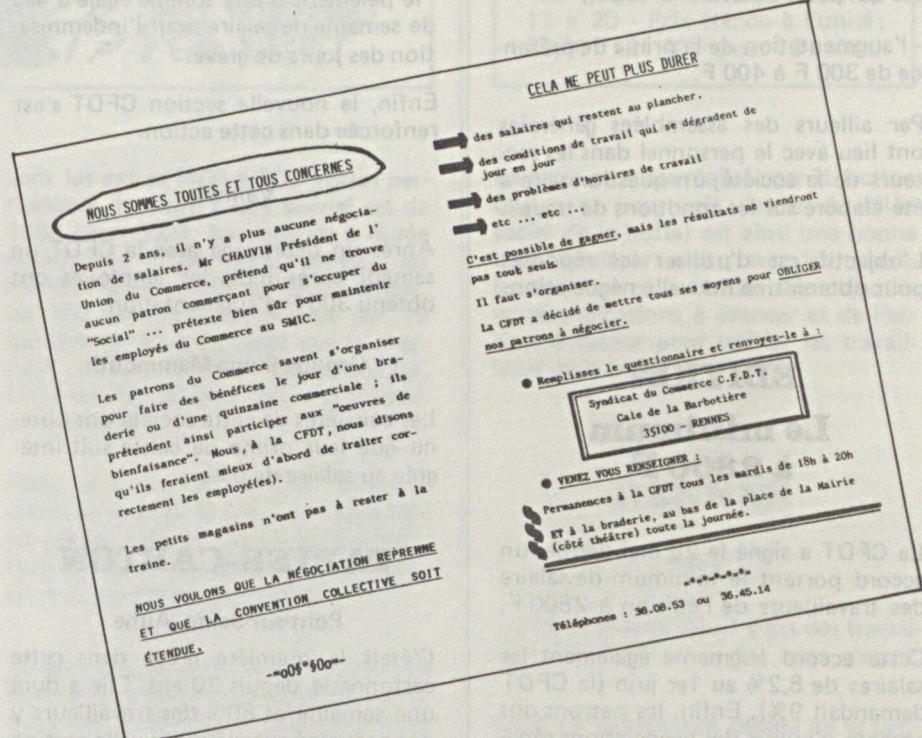


PARIS

Inno-Maine: salaires connus action de tous

Commerce

Sensibilisés depuis plusieurs mois sur la question des bas salaires, de nombreux travailleurs avaient communiqué leurs feuilles de paie aux délégués CFDT. Après consultation de la base, il est décidé un débrayage à l'heure d'ouverture de la réception à midi. Le mouvement est suivi à 80 %. Aucun employé ne se présente à la réception, des secteurs comme la boucherie, l'épicerie, les caisses, les vendeuses en confection débrayent à 95 %. Les temps partiels sont en plein dans l'action, l'équipe de caissières de 17 h 30 à 19 h 30 ne se présentera pas au travail, en solidarité avec les grévistes du matin. Une délégation se rendra dans l'après-midi au siège du CNPF et au ministère du travail.



Ce sont les 2 pages intérieures du tract enquête sur les bas salaires dont l'union régionale commerce Bretagne est à l'initiative. Un outil pratique pour votre aspiration....

GAGNER ASSEZ POUR VIVRE BIEN

Des résultats

NETTOYAGE

Saint-Nazaire

Au bout de 8 jours de grève les 60 travailleurs du nettoyage de la SNIAS (Laving glaces) ont obtenu que leur salaire minimum horaire soit porté à 14,12 F.

ALSACE

Des augmentations pour commencer...

Suite à l'action de l'intersyndicale à la paritaire régionale des magasins Coop d'Alsace, il a été obtenu :

- le relèvement des diverses indemnités (lavage, tablier, frais kilométriques, frais de repas...);
- l'augmentation de la prime de vacances qui passe de 275 F à 400 F;
- l'augmentation de la prime de présence de 300 F à 400 F.

Par ailleurs des assemblées générales ont lieu avec le personnel dans les secteurs de la société; un questionnaire a été élaboré sur les conditions de travail.

L'objectif est d'utiliser les réponses pour obtenir une nouvelle négociation.

EDITION

Le minimum à 2800 F

La CFDT a signé le 29 mai dernier un accord portant le minimum de salaire des travailleurs de l'édition à 2800 F.

Cette accord augmente également les salaires de 8,2% au 1er juin (la CFDT demandait 9%). Enfin, les patrons ont accepté d'ouvrir des négociations séparées sur le remboursement des frais de transport et la diminution du temps de travail.

CHAMBRES DE COMMERCE

6 mois d'action continue ça paie

Il faut du temps pour obtenir des résultats sur les bas salaires. Du temps pour sensibiliser les travailleurs, connaître bien la réalité et affuter les revendications. Du temps aussi pour créer le rapport de forces.

Au bout de 6 mois d'une action interrompue de la CFDT des chambres de commerce un accord national vient d'être signé (le 2 juillet) :

- Tous ceux qui, au mois d'avril dernier, ont touché un salaire brut de moins de 2954 F percevront une augmentation calculée au moins sur une base de 3200 F mensuel.
- Tous ceux qui, au mois d'avril dernier ont touché moins de 4500 F brut ont perçu en juillet une prime exceptionnelle de 300 F. Cette prime est dégressive jusqu'à 4800 F.
- Application des indices pour le maintien du pouvoir d'achat de tous. L'écart entre deux ajustements est diminué.

Enfin, 2 ouvertures importantes pour la suite :

- Un groupe de travail est créé pour analyser la structure réelle des salaires jusqu'à 4500 F brut au 1er avril dans toutes les chambres de commerce (première réunion le 17 septembre, fin des travaux décembre 80).
- Crédit d'un autre groupe de travail pour examiner les classifications de la grille, leur adaptation nécessaire, les modifications à envisager.

Ces premiers résultats sont l'effet direct de la mobilisation du personnel.

Pour y arriver la CFDT n'a pas pinaillé sur les moyens : 6 mois de campagne et de discussion avec les travailleurs, des affiches, des autocollants, des tracts réguliers, sans parler d'actions plus spectaculaires et plus marrantes aussi comme un lâcher de ballons. Un exemple significatif : la pétition pour le relèvement prioritaire des bas et moyens salaires lancée par la CFDT avait recueilli 1639 signatures au 1er juillet.

ASSURER A TOUS LA GARANTIE DU COLLECTIF



Faut d'abord connaître les situations



PARIS

Les surprises de l'enquête «hors statuts»

Commerce

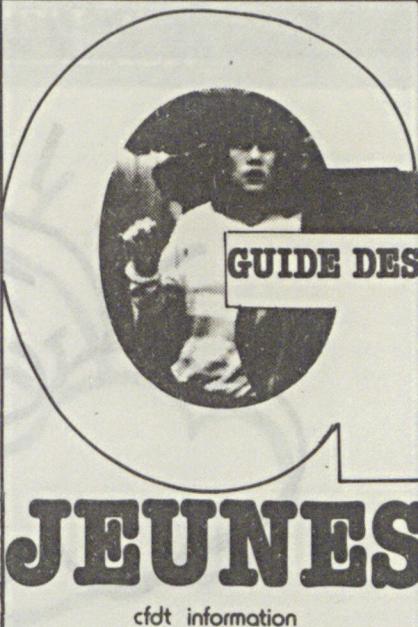
Pour «assurer à tous la garantie du collectif» il faut d'abord connaître les différentes situations faites au personnel dans l'entreprise. C'est la démarche de la section Samaritaine à Paris, à partir d'une décision du collectif grands magasins de son syndicat, qui a réalisé une carte ouvrière des hors statuts.

Des chiffres d'abord : le personnel «à statut», c'est 2633 travailleurs titulaires; les autres, les «hors statuts», ce

sont les extras (400 à 500 postes permanents, le «turn over» annuel est de 1600 personnes), les contrats à durée déterminée (1350 dans l'année), les démonstrateurs (609 en permanence), les 150 personnes employées par 19 maisons de sous-traitance qui se chargent de l'entretien et du nettoyage, enfin les intérimaires, soit une trentaine de postes.

Ainsi, si l'on tient compte du «turn over» annuel et si l'on ne retient que les postes, ce sont plus de 1500 travailleurs qui sont employés en permanence avec des contrats précaires.

Chaque catégorie de «hors statuts» est ensuite analysée au plus près: politiques de la direction, application ou non de la loi, durée et amplitude réelle du travail pour les employés concernés, ancienneté etc...



Guide des jeunes

Il répond à des milliers de questions que se posent les jeunes, aussi bien concernant leur entrée dans le monde du travail, le chômage, que dans le domaine de la sexualité, de la drogue, de la liberté, des arrestations arbitraires de la police, de la conduite des motos, etc...

A commander à Montholon-Services, 26, rue de Montholon - 75439 Paris Cedex 09

160 pages illustrées - format 13 x 20 - Prix franco à l'unité : 30,00 F (21,40 F pour 10 unités)

La carte ouvrière réalisée par la section (qui a su pour cela s'aider du bilan social de la boîte) est ainsi une bonne base de départ pour, avec les travailleurs concernés, décider des objectifs et revendications à avancer et de l'action à mener pour unifier les travailleurs de la boîte.

RENNES

PMU

Le PMU (tiercé etc...) c'est des travailleurs titulaires et... des hors statuts.

Ceux de Rennes ont décidé de se syndiquer et de mener une bagarre avec le syndicat pour que leurs droits soient reconnus dans la boîte.

L'EMPLOI



Faut tout prévoir

ROUBAIX

**Fusion:
131 travailleurs
en moins**

Papier-carton

Toujours la même histoire: le groupe (American Can) auquel appartient la papeterie Trentesaux Toulemonde fusionne avec un autre groupe (Flex Europe). Une occasion pour tenter de réduire encore les effectifs. 131 licenciements (dont 15 suppressions de contrats temporaires) sur une boîte de 540 travailleurs... une sacrée charrette que les travailleurs n'ont pas l'intention de laisser passer.

Depuis le mois de mai dernier les travailleurs de la boîte se mobilisent pour s'opposer au projet de la direction. 350 personnes sont constamment dans l'action; entendez par là qu'ils ne se contentent pas de répondre passivement aux propositions de l'intersyndicale (CFDT, CGT, FO, CFTC), mais encore qu'ils participent activement à la préparation et aux actions elles-mêmes. Ainsi les 250 affiches sérigraphiées qu'ils ont fabriquées eux-mêmes

**JE SOUTIENS
ttt
EN LUTTE**

L'autocollant réalisé par les travailleurs de la papeterie Trentesaux Toulemonde

en plus des autocollants de soutien à leur lutte (illustrations sur cette page).

L'inspecteur du travail qui doit prochainement donner sa réponse pourra le faire en connaissance de cause: avant les congés l'usine débrayait une fois par semaine, plusieurs manifestations dans la ville dont une avec les épouses des travailleurs, le syndicat a publié un tract destiné à élargir encore le soutien à la lutte. Enfin, malgré les silences ou fausses pistes de la direction, la section CFDT ne lâche pas le morceau pour la contraindre à justifier dans le menu les licenciements demandés.

RENNES

Commerce

Les 20 travailleurs du magasin Suma de la ville débrayent 1 heure tous les jours depuis la fin juillet pour s'opposer au licenciement du chef de magasin. Son seul tort était d'être trop près du personnel et d'avoir refusé de licencier une employée.

ROUEN

Mobilisation... avant les licenciements

Commerce

Chez Villette et Bossaert, c'est la trilogie habituelle: difficultés financières de la boîte (quincaillerie de gros), suppléance provisoire de la banque (démission du PDG), licenciements en vue. Pour s'opposer à cette logique la quasi totalité du personnel (120 travailleurs, la moitié est syndiquée à la CFDT) débrayait une journée fin juin pour:

- connaître la situation réelle de la boîte;
- imposer les exigences des travailleurs pour la relance;
- repousser toute demande de licenciement au retour des vacances (... question de mobilisation...).

Le fils du patron lock out la boîte, mais devant la mobilisation du personnel il est finalement contraint de négocier le même jour et de céder partiellement aux demandes du personnel, en particulier sur la garantie d'aucun licenciement pendant la période des congés.

C'est à la rentrée que tout va se jouer. Pendant les négociations les travailleurs ont longuement discuté entre eux de la poursuite de la lutte et en particulier de l'hypothèse d'un dépôt de bilan. Ils sont décidés à mettre le paquet pour sauver leurs emplois et les idées ne manquent pas: vente de stocks morts, hypothèse d'une coopérative...

Tout cela, ce sont les travailleurs qui en discutent et sans les délégués!...

CFDT AUJOURD'HUI

Revue publiée par la CFDT
5, rue Cadet Paris 9ème

- Analyse des conflits, de revendications, de pratiques syndicales, en France et à l'étranger.
- Informations, réflexions, débats, recherches sur les problèmes de la société, en particulier ceux qui sont liés à la vie syndicale.
- Dossier consacré à un thème particulier : une dizaine de fiches «techniques», un article de synthèse.
- Lectures militantes: compte rendu de livres concernant le syndicalisme, le mouvement ouvrier, le socialisme...
- Le numéro de mai-juin 1980 était intitulé «Le syndicalisme dans la crise». Comment prendre en compte les besoins de nouvelles catégories de travailleurs ? Faut-il envisager des modifications dans le champ et le mode d'intervention des syndicats ?

6 numéros par an de 96 pages
dont 1 numéro spécial
centré sur un thème
90,00 F l'abonnement annuel

BULLETIN D'ABONNEMENT

Inform'action
pour CFDT-Aujourd'hui

M. Mme.

Adresse

Localité.

Code postal

Complétez ce bon et envoyez-le
dès aujourd'hui
avec votre titre de paiement à :

Administration de
CFDT-Aujourd'hui
26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09

LA SYNDICALISATION



«Sans le syndicat nous n'aurions jamais pu tenir»

Monique raconte le long chemin semé d'embûches qui a mené de la création d'une section CFDT dans son magasin centre Leclerc à Caen (interview syndicat de Caen).

● Monique, tu as décidé de lancer une section avec des copines; pourquoi ?

Pourquoi ? Deux mois après l'ouverture, un petit chef nous faisait faire 7 minutes de rab le soir quand nous arrivions 2 minutes en retard le matin. Il passait son temps à surveiller les filles, allant jusqu'à se cacher derrière les gondoles...

● Un petit chef, ce n'est pas le patron..

Le patron, lui, nous interdisait de parler aux clients : «soyez aimables, c'est tout ce que je vous demande et puis dégagéz; nous ne sommes pas ici dans une épicerie de campagne...» J'en ai vu des filles pleurer. L'une d'elles a été licenciée parce qu'elle ne plaisait pas, uniquement pour cela car c'était une drôle de bûcheuse. Discuter avec le client c'est du temps perdu, aller aux toilettes, c'est du temps perdu. La femme du patron nous attend à la porte des WC, et pour y aller il faut

demander la permission à son chef. Il y a un distributeur de boissons mais on n'a pas le droit d'y aller...

● Ce n'est pas joli !

C'est un véritable bagn...

● Ce qui m'étonne c'est qu'on y reste si longtemps.

On y reste parce qu'on ne trouve pas de boulot ailleurs. Il y a quand même plus de 100 personnes qui sont passées en un an.

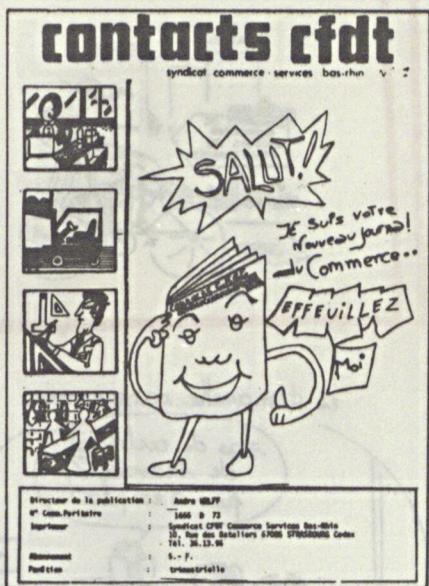
● On les licencie ?

Elles choisissent la liberté. J'ai vu des filles tirer des palettes de plus d'une tonne. Les bonshommes ne les aident même pas. C'est vrai qu'ils ont eux-mêmes du boulot plus qu'ils ne peuvent en faire. Le patron laisse faire. «On n'a pas les moyens de se payer un réceptionnaire», répète le chef du bazar.

● Vous n'êtes pas assez nombreux ?

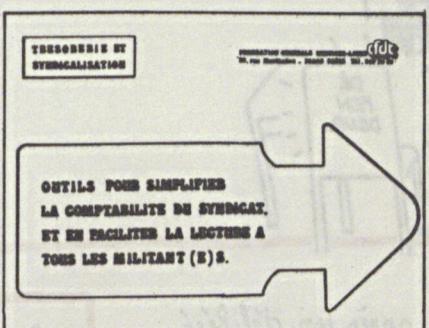
Bien sûr mais il n'y a pas que cela. Je pense à la fameuse affaire des vols.

Tout d'un coup on s'est mis à suspecter le personnel de vols répétés. Un jour j'en avais tellement marre que j'ai



Contacts CFDT
Commerce - Services Bas-Rhin

«Qui possède l'information possède une partie du pouvoir. En informant on réalisera un lien plus étroit entre toutes les sections syndicales CFDT du syndicat. Il faut que chaque militant de section se rende compte qu'il fait partie d'un ensemble de travailleurs qui, ayant le même objectif, se regroupent pour l'atteindre, dans un même syndicat». Voilà pour les objectifs longuement développés dans ce bulletin qui contient aussi une analyse des contrats à durée déterminée.



Brochure trésorerie et syndicalisation

Vous étiez nombreux à l'attendre impatiemment: la brochure trésorerie et syndicalisation a été rééditée par la fédé. Elle contient tout ce qu'un syndicat a besoin de savoir pour tenir sa trésorerie en lien avec son développement; elle est aussi un outil pratique indispensables avec les fiches qui y sont jointes.

A commander à la fédé en se servant du bon de commande joint dans le numéro spécial du Courier aux syndicats de Juillet 1980.

ÉULIE AUX PRUD'HOMMES

TOUS LES FAITS RELATÉS ICI SONT AUTHENTIQUES,
SEULS LES NOMS ONT ÉTÉ CHANGÉS
EXTRAIT DU BULLETIN DU SYNDICAT PARISIEN DE
L'HÔTELLERIE TOURISME
"LA PARADE SYNDICALISTE"

de 6 Août 1977, Julie L. profitait de ses congés payés lorsqu'elle reçoit par le courrier une lettre de son patron...



...l'aristocrate qui elle est mise à pied pour faute grave.
Motif : "départ en vacances un peu trop hâtif".



Julie ne fait ni gare ni devoe
et part sur le champ ...



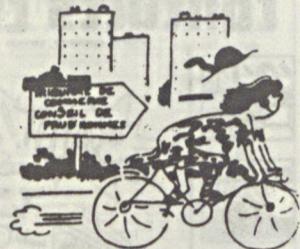
ÉULIE AUX PRUD'HOMMES

SUITE
DE LA PAGE 15

On lui conseille de mener l'affaire devant les Prud'hommes.

- regard de malaise
- indifférence du juge
- jugeant le débat n'apportant
- aucun avantage à l'homme
- ça peut aller très loin !!

... ce qui elle fait aussitôt



... le 17 Octobre 1977, à S' Germain en Laye

Je voudrais attaquer mon patron !

oui oui voilà

elle reçoit sa convocation pour la séance de conciliation le 4 Novembre 1977.

En attendant l'audience, Julie épingle les petites annonces



et démarre sans espoir

pas de certificat de travail ?
pas d'emploi !

Enfin, le 4 Novembre 1977, grand jour : séance de conciliation...



Mais quelle n'est pas sa déception quand...

Attendu que le défendeur est absent, la séance est reportée



cinq mois plus tard, le 12 Avril 1978, les parties s'expliqueront devant le Bureau de Jugement...

Elle n'avait qu'à regarder la date des congés sur le tableau.

Mais ce tableau n'était pas visible du personnel puisqu'il avait été placé dans cette bureaux !!



Et, après un délibéré heureux...

bla bla bla
oui, mais selon
l'article L.122-4
du code du travail...

arrondissons la somme



A
S
U
I
V
R
E
!