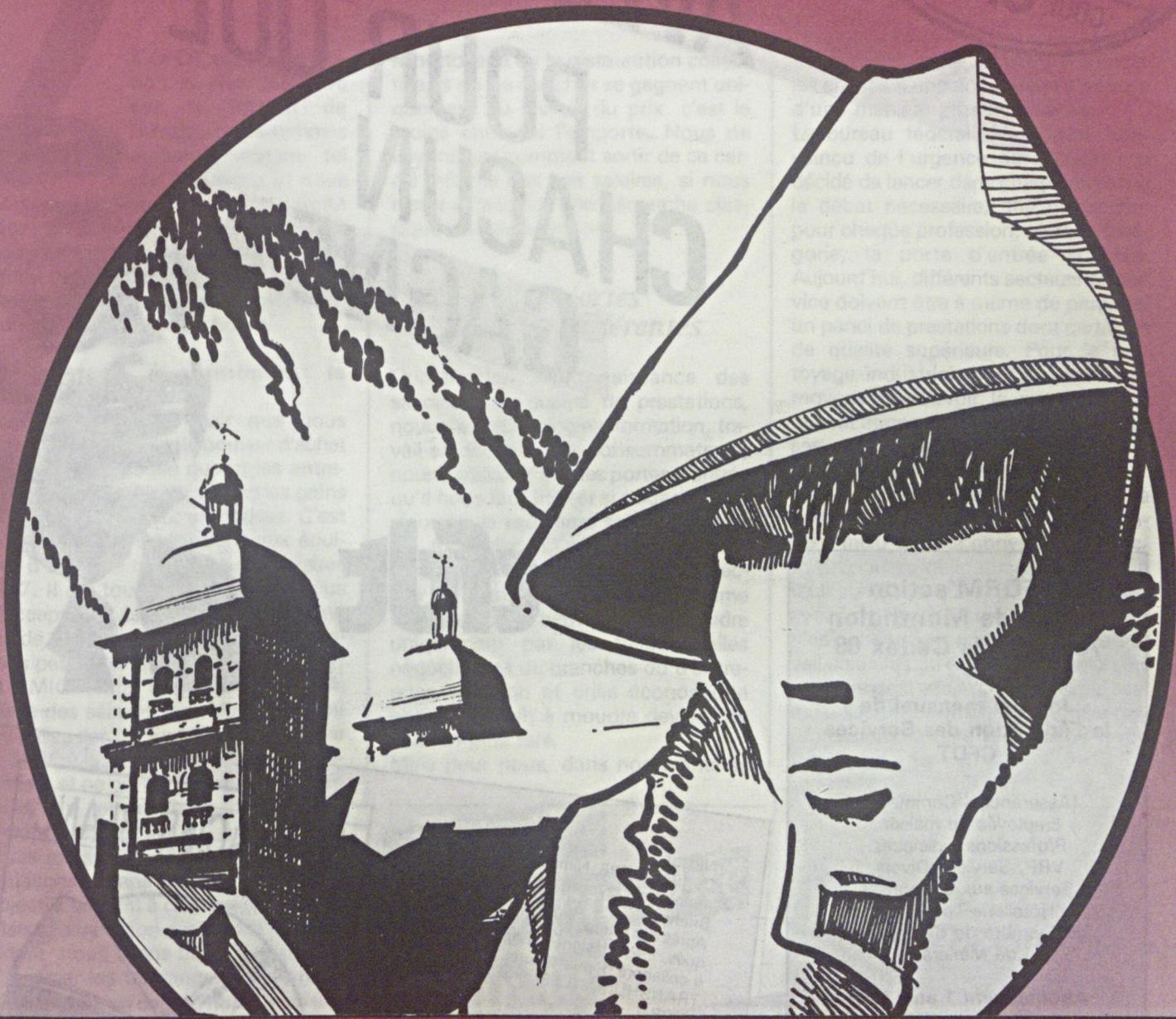


# INFORM'ACTION

cfdt

Fédération des Services CFDT  
N° 132 octobre/novembre 87 - 15 F



*Une profession,  
des salaires à la hauteur*

**ÉLECTIONS PRUD'HOMALES, 9 DÉCEMBRE 1987**



Fédération des Services CFDT  
N° 135 octobre/novembre 87 - 18 F

# AVEC LA CFDT POUR QUE CHACUN GAGNE

**cfdt**



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

Journal mensuel de  
la Fédération des Services  
CFDT

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

**Abonnement 1 an : 120 F**

• Directeur de la publication  
Rédacteur en chef :  
Jacques Rastoul  
Comité de rédaction  
Marguerite Bertrand  
Maité Dibar  
Marylène Briand  
Bernard Cassucio  
Rémy Jouan  
Jean-Michel Martin  
Yvon Quemeneur  
Michel Salomon  
Martine Thomas

CPPAP 510 D 73 - Imprimé à MS -  
Atelier de reprographie.

Inform'action oct/nov. 87

2

Nimos  
De 1971 à 1976, Nimos (c'est un pseudonome), est lycéen puis saisonnier à Briançon.  
Après des études à l'Ecole des Arts Appliqués, il est désigné à Paris.  
Il collabore depuis sa création à la revue TRANSHUMANCES ainsi qu'à la revue ASPRO.

LE GLACIER BLANC est une bande dessinée, autobiographique jusqu'au point où le lecteur en décidera.  
Cet essai d'anticipation se veut carte postale.  
Dans le chaos de ses souvenirs, Nimos retrouve lieux, personnages et scénarios pour hier et pour demain.

Format 21 x 29,7 cm, 68 pages.  
Tirage 1500 exemplaires, sur couché mat blanc 90 g, présentés sous couverture deux rabats.  
Prix de souscription : 50 F, port compris.  
Editions TRANSHUMANCES  
Lerosier - Val-des-Prés - 05100 Briançon

**LE GLACIER BLANC**



EDITIONS TRANSHUMANCES  
Le Rosier - VAL DES-PRES - 05100 BRIANCON  
1987

NIMOS

# *Une profession, des salaires à la hauteur*

**L**a CFDT est l'organisation la plus offensive sur le terrain de l'emploi. Nous sommes reconnus comme tel par beaucoup et nous en sommes fiers. Mais cette priorité face au chômage n'implique pas comme certains voudraient le faire croire que nous nous désintéressons des salaires. De temps à autre, il est bon de repréciser les choses.

#### **Un obstacle à surmonter : la notion de services**

Aujourd'hui, il est clair que nous n'acceptons pas que le pouvoir d'achat soit remis en cause quand les entreprises marchent bien, quand les gains de productivité sont en hausse. C'est pourquoi nous demandons aux équipes d'exiger le rattrapage des salaires 1987. Il est tout aussi clair que nous n'acceptons pas le tassement des grilles de salaires, comme nous n'acceptons pas celles qui sont mangées par le SMIC. Nous refusons la mise en place des salaires individualisés là où les grilles des minima sont noyées par le SMIC à la hauteur de plusieurs catégories, et ne croyez pas que ces branches ou entreprises soient des exceptions, loin de là.

Nous refusons l'officialisation de ces situations et dans chaque branche nos objectifs tendent à changer les choses. Mais la diminution des taux d'inflation aidant, nous avons beaucoup de mal à inverser les tendances. Nous nous butons dans un certain nombre de nos secteurs à un obstacle de taille : la notion de services. Dans la tête de la plupart des gens et bien entendu des directions, le travail dans les services n'implique pas le côté professionnel. On exige beaucoup de savoir faire, mais quant à traduire cela en qualification, c'est autre chose. Le plus terrible, c'est que très souvent, les consommateurs réagissent de cette façon.

Autre obstacle de taille, celui de la part du salaire dans le prix de revient d'une prestation de services. Nos secteurs sont ceux qui nécessitent un investissement humain plus important. Dans

le nettoyage ou la restauration collective, là où les marchés se gagnent uniquement au niveau du prix, c'est le moins cher qui l'emporte. Nous ne voyons pas comment sortir de ce cercle infernal des bas salaires, si nous restons fixés sur une démarche classique de négociations.

#### *Des portes d'entrées différentes*

Qualification, reconnaissance des savoirs faire, qualité de prestations, nouvelles technologies, formation, travail en direction des consommateurs, nous paraissent être les portes d'entrée qu'il nous faut utiliser si nous voulons résoudre le problème salaire.

De toute façon, aujourd'hui, d'une façon générale, quel que soit le secteur, industriel ou tertiaire, le problème des salaires ne peut plus se résoudre uniquement par les traditionnelles négociations de branches ou d'entreprise, inflation et crise économique oblige, le grain à moudre devient de plus en plus rare.

Mais pour nous, dans nos branches

des services, cette nécessité d'aborder les choses d'une autre façon s'impose d'une manière plus impérieuse.

Le bureau fédéral de rentrée, convaincu de l'urgence du problème, a décidé de lancer dans chaque branche le débat nécessaire, afin de trouver pour chaque profession, chaque catégorie, la porte d'entrée adaptée. Aujourd'hui, différents secteurs de service doivent être à même de proposer un panel de prestations dont certaines de qualité supérieure. Pour le nettoyage industriel, c'est un des seuls moyens d'entrevoir la possibilité de qualifications un peu plus nombreuses, aussi la branche se bat pour la reconnaissance d'un label qualité. Le gardiennage sécurité a trouvé sa porte d'entrée : un accord de formation, inclu dans la convention collective, donnant obligatoirement à la fin d'un stage une qualification en rapport avec la formation suivie. Deux exemples qui peuvent nous éclairer. Le travail sera plus ou moins long, selon les secteurs c'est certain, mais il est le seul qui puisse nous amener à valoriser nos professions, à faire reconnaître notre travail.

Inform'action oct/nov. 87

**L'outil  
indispensable  
pour la  
syndicalisation**

Montholon Services,  
26 rue de Montholon,  
75439 Paris cedex 09

**LES CAHIERS  
DU DÉVELOPPEMENT**



## Convention CFDT Petites entreprises

# 70 délégués des Services

Pendant 2 Jours, 350 militant(e)s petites entreprises ont tenu Convention au siège de la Confédération.

Première dans l'histoire syndicale, ce rassemblement vivant et dynamique a permis d'avancer sérieusement sur la voie d'une meilleure prise en charge de la question « petites entreprises ».

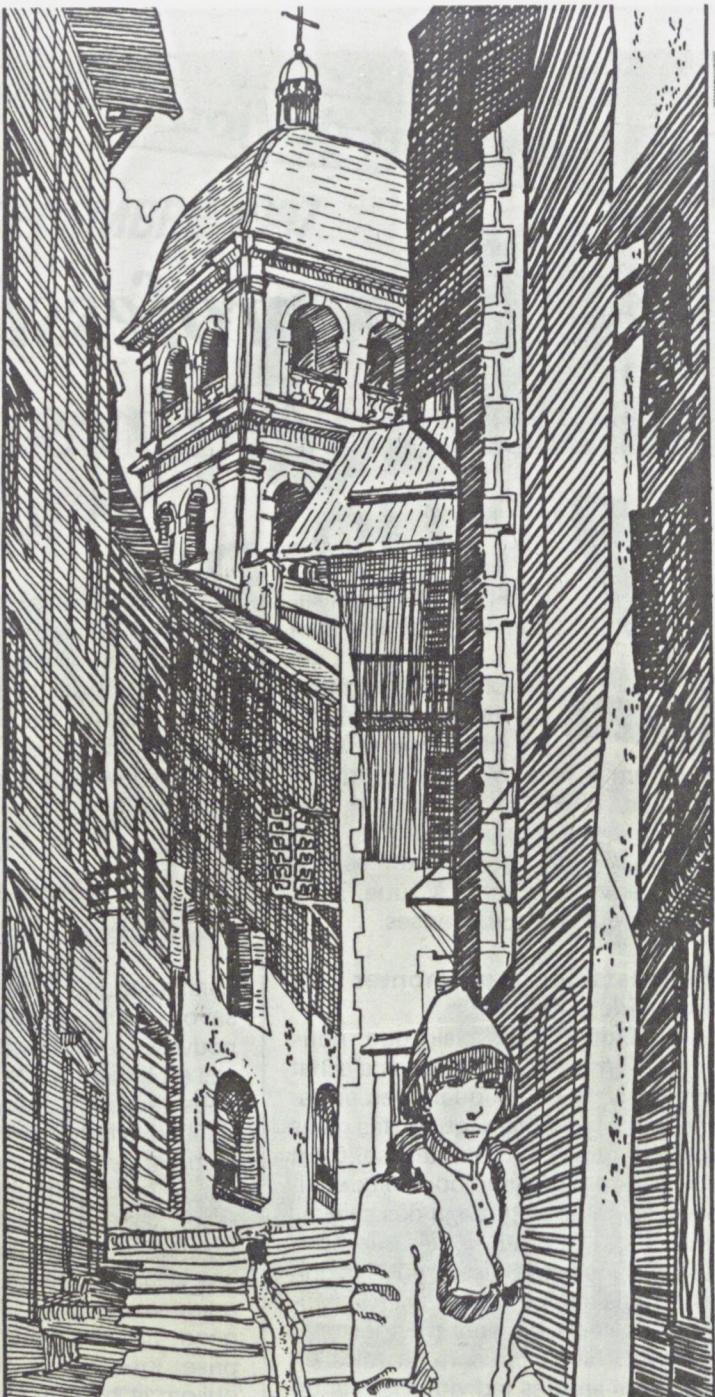
Plus de 70 délégué(e)s des services ont apporté témoignages de leurs réalisations et pratiques dans les P.E. Dans les commissions, on a pu entendre nos délégués aux commissions paritaires locales du commerce, les militants animant des formations syndicales spécifiques aux P.E., les représentants d'équipes adaptant leurs revendications au terrain P.E. (travail du dimanche, durée du travail dans l'hôtellerie...).

Au déjeuner de presse, des militants des services ont exposé leurs réalisations : droit syndical aux chaussures André, formation en alternance des saisonniers du tourisme social, fonctionnement adapté au syndicat de Quimper...

Après la projection du film sur l'expérience d'Intermarché des Sables d'Olonne, Michel Salomon a rappelé les objectifs fédéraux en matière de prise en charge des P.E. : le professionnel, structures syndicales adaptées, refus du dogmatisme dans les revendications et réalisations, efficacité du syndicalisme...

La première journée s'est achevée par une rencontre fédérale autour d'un verre bien mérité.

Dessin extrait  
de la bande  
dessinée « Le  
Glacier blanc »



## Salariés des petites entreprises Quand des syndicalistes défrichent

Un salarié sur deux du secteur privé travaille dans des petites entreprises. Moins protégé, souvent plus mal payé que ses collègues des grandes sociétés, il pose un problème majeur aux syndicats. La CFDT y consacre une convention nationale aujourd'hui et demain à Paris.

Les garanties collectives en panne dans les petites entreprises ? La démonstration n'est plus à faire : salaires souvent inférieurs, horaires plus lourds, garanties complémentaires quasi inexistantes, taux d'accidents plus élevés, etc.

Mieux que d'autres (ou moins mal c'est selon) la CFDT a compris que la survie, sinon le renouveau du syndicalisme, se jouait sur ce terrain « aride » des entreprises de moins de 50 salariés. Elle en dresse un premier bilan.

Le savez-vous ? La moitié des salariés du privé travaillent dans des entreprises de moins de 50 personnes, le quart dans des sociétés de

moins de 10 salariés. Là où précisément les syndicats doivent résoudre une équation aux multiples facteurs : individualisme, peur du chômage, inorganisation collective, paternalisme patronal ou autoritarisme.

Impossible d'implanter le syndicalisme ? Seulement difficile, répond la CFDT. « Il faut abandonner les certitudes d'hier, explique Loïc Richard, secrétaire national. Laisser tomber le dogme de la stratégie d'affrontement, ne pas copier les schémas des grosses boîtes. Et rechercher des accords positifs. On n'est pas des démolisseurs ».

Mine de rien ça avance. Les garanties collectives discrète-

ment tissées dans le réseau des petites entreprises font leur chemin. Ici, à Paris, un accord sur l'emploi et la formation dans le tourisme social. Là, l'adaptation du droit syndical à une société (chaussures André) éclatait en 500 unités. Un peu partout la mise en place de délégués du personnel inter-entreprises.

Dans le Finistère la fédération des services a exploré la voie d'un bon compromis sur l'ouverture des supérettes le dimanche matin. Et ça marche. Même des commerçants non signataires appliquent les accords à la lettre...

Paul BUREL

## Une convention départementale signée dans le Morbihan

La discussion engagée par la CFDT Services (Lorient et Vannes) avec l'Union Patronale 56 et le groupement d'Expansion Economique de Ploermel, viennent d'aboutir à la signature d'un accord, accord révisant la C.C de 1985. Cette convention concerne 8000 salariés. Parmi les points les plus importants :

– prime d'ancienneté de 2 % pour 3 ans, 5 % pour 6 ans, 8 % pour 9 ans, – prime de progrès de 1 % du salaire de base (minimum), sans conditions d'ancienneté. Cette prime sera octroyée, après négociations dans chaque entreprise, sur la base de la qualité du travail et sur la réalisation d'objectifs définis en commun par

l'entreprise et ses salariés.

- une grille de salaire en 10 catégories,
- une incitation à la mise en place d'un accord de prévoyance,
- chômage et paiement de 11 jours fériés,
- congés d'ancienneté : 1 jour pour 10 ans, 2 jours pour 15 ans, 3 jours pour 20 ans.
- congés pour événements familiaux,
- incitation au versement d'un treizième mois,
- commission paritaire composée de représentants syndicaux de la profession.

L'arrêté d'extension de cette convention est attendu d'un jour à l'autre

### 35 permanents inter professionnels au service des Services

Le 29 septembre, la fédération organisait une journée de travail avec les permanents inter-professionnels travaillant sur nos secteurs.

Le taux de participation atteste à lui seul de l'intérêt porté par l'interprofessionnel au développement de nos professions.

La journée permit d'expliquer les priorités de la Fédération sur la professionnalisation, le développement de nos secteurs et de prendre en compte les attentes de l'interprofessionnel.

« L'heure n'est plus au clivage professionnel interprofessionnel, mais à la recherche d'actions communes pour le développement et l'organisation des salariés des services » précisa un permanent de Dunkerque.

Oui, cette journée, courte mais réussie, a clarifié le rôle de chaque structure pour informer nos syndicats, développer par des actions conjointes la syndicalisation. Un point de départ de nouvelles initiatives dans les régions.

## Restauration collective

### Contrats scolaires, la double précarité non !

Lors de la dernière commission mixte de la restauration collective, la CFDT a demandé que s'ouvrent des négociations concernant le secteur scolaire.

En effet, la CFDT ne peut accepter que les contrats annuels proposés aux salariés employés dans la sous traitance restauration scolaire soient emputés de 3 mois sous prétexte que dans le secteur scolaire se pose le problème des vacances.

Les salariés une fois de plus doivent avoir le dos large et les passations de marchés se font en diminuant de plus en plus la masse salariale, permettant de ce fait de proposer des prix à l'assiette défiant toute concurrence.

De plus, beaucoup de salariés étant à temps partiel, la CFDT refuse la double précarité.

Nous exigeons que les salariés soient garantis d'un minimum mensuel et annuel.

La chambre patronale de la restauration collective SNRC, semble prête à étudier ce problème. Pour nous c'est urgent, car le marché du secteur scolaire est florissant, et chacun sait que la qualité de la prestation dépend aussi du bien être des salariés. Un salarié qualifié, motivé, plus sécurisé, c'est un plus pour l'entreprise. Au contraire, exploité, le salarié ne reste pas dans l'entreprise et du turn over forcé, personne n'a à y gagner.



## EUROMARCHÉ

# Un bon accord qui réduit la précarité

Passage à temps complet de temps partiel, réduction du nombre de temps partiels, embauches définitives pour les contrats jeunes. Un accord qui rentre tout à fait dans les priorités de la CFDT.



**O**n y croyait plus, ces points étaient soulevés depuis un an et demi à Euromarché. La direction renvoyait à chaque fois ces points à plus tard. L'engagement de la direction de réduire la précarité n'était pas du « bluf ». L'étude sur les temps partiels, réalisée par la direction sur tous les magasins, confirme la nécessité d'arrêter le développement et l'éclatement des contrats à temps partiel. Euromarché avec plus de 50 % de temps partiel, est au hit parade de la profession ; l'accord sur 3 ans doit faire baisser ce taux à 35 %. Le service de la clientèle se marie mal avec la précarité c'est la raison de ces revalorisations.

Une deuxième disposition importante : les contrats jeunes, pour la première fois, nous obtenons d'une société l'engagement à embaucher définitivement des jeunes en fin de contrat (25 % au minimum), c'est peu, mais le principe est acquis. Toutes les organisations syndicales ont approuvé les mesures, seule la CGT ne signera pas l'accord à cause des salaires proposés.

### Voici les dispositions de l'accord.

#### Temps partiels Valorisation des contrats : sur 3 ans

##### 4 types de contrats uniquement : 20 h - 24 h - 27 h - 30 h

- Les moins de 20 h ne peuvent être que des étudiants. Les temps partiels en dessous de 20 h passeront à 20 h, les plus de 20 h à 24 h, les plus de 24 h à 27 h, les plus de 30 h à 37 h.
- Les salariés qui ne le souhaitent pas, resteront à leur contrat initial. Ces valorisations devront être négociées dans chaque magasin et terminées dans les 3 ans, en l'absence de délégués syndicaux, les délégués syndicaux centraux seront convoqués pour négocier dans l'établissement.

- L'objectif est de ramener le nombre de temps partiels de 50 % à 35 %.

#### Réduction de la coupure dans la journée

##### A 3 h au lieu de 4 h

Pour la CFDT qui se bat depuis des années pour la valorisation des temps partiels, le premier pas est positif.

#### Salaires 87

Les dernières propositions avancées ne répondent pas totalement à notre demande, elles sont cependant supérieures aux autres augmentations de salaires 1987 des autres sociétés d'hypermarchés.

**Prime de rattrapage 87** : 300 F pour tous au 1<sup>er</sup> novembre 87, (temps complet, temps partiel).

Mise en place d'un système d'intérêtement négocié en 1988 et calculé sur les bénéfices de toute la société.

#### Contrats jeunes (SIVP contrat de qualification)

##### Au minimum 25 % d'embauches définitives

Les contrats jeunes ne doivent pas être utilisés de façon abusive, les contrats de qualification sont moins précaires que les SIVP (durée du contrat et salaire supérieurs - formation obligatoire).

La direction s'engage à aller vers l'embauche définitive des jeunes et au moins 25 % d'entre eux.

# Le tourisme social malade

C'est une rentrée mouvementée que connaît le tourisme social. Une de ses associations « OCCAJ » vient tout simplement d'être rachetée par le secteur tourisme commercial :  
– 60 % par la caisse des dépôts et consignations,  
– 40 % par le Club Méditerranée.

Qu'elle peut être, que doit être notre position face au tourisme associatif avec les problèmes urgents auxquels il doit faire face aujourd'hui ?

Le départ de l'association OCCAJ, s'il crée un précédent, ne surprend personne.

Depuis quelques années, les difficultés qu'ont connues d'autres associations, telles que « Tourisme et Travail » ou « Touring Club », montrent bien que notre tourisme social est bien malade. Alors ne sommes-nous pas tentés de dire à qui le tour ?

Dès son apparition sur le marché des vacances, le secteur associatif a eu des liens privilégiés avec les organisations syndicales. La principale clientèle n'émanait-elle pas des comités d'entreprises ?

C'est peut-être cette parenté tourisme social, organisations syndicales qui aujourd'hui donne au secteur associatif le revers de la médaille.

Les CE sont de plus en plus exigeants. Les salariés des entreprises souhaitent des produits nouveaux, vacances à l'étranger, gîtes ruraux etc... et force est de constater que le tourisme social subit une concurrence réelle avec le tourisme commercial.

Le résultat est pour notre fédération plus dommageable qu'il n'en paraît. Comment organiser une profession qui se replie sur elle-même cherchant (sans doute parce qu'elle n'a plus d'autre choix) dans le court terme la solution à ces problèmes de gestion ?

Comment mobiliser les 70 % des salariés travaillant en contrat à durée déterminée sans aucune garantie d'avenir. Alors que la solution préconisée par le collège employeur lors des négociations nationales est encore de diminuer le coût salarial trop important par

rapport aux recettes que perçoivent les associations ?

Depuis trois ans, ces salariés ont connu une perte de pouvoir d'achat de 6,2 % si l'on ne tient pas compte du GVT (glissement vieillesse technicité). Cette année, tout porte à croire qu'il en sera de même, à moins que la négociation des salaires d'octobre 1987 permette de négocier un rattrapage du point au moins égal à l'indice INSEE !

## Un faible écho aux propositions de la CFDT

En ce qui nous concerne, nous avons proposé depuis longtemps la mise en place de commissions de travail sur l'avenir du tourisme social. Les propositions CFDT n'ont trouvé qu'un faible écho. Dans le tourisme social, la mode n'est pas encore de laisser les salariés s'organiser avec leurs syndicats sur des projets qui risqueraient de bousculer des habitudes, de remettre en cause des acquis qui ne concernent que

30 % des salariés, creusant inévitablement le fossé déjà existant entre permanents et saisonniers.

Nous n'avons pas à juger des qualités professionnelles nécessaires aux dirigeants du tourisme social pour mener à bien la bataille économique à laquelle ils sont confrontés. Mais acceptons de se poser la question de savoir si tout l'encadrement a bien le niveau de qualification nécessaire pour conduire le navire, sans risquer de le faire couler. Ne faut-il pas mettre en place de véritables plans de formation professionnelle adaptés au secteur saisonnier et ce pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient de l'encadrement ou simplement saisonniers.

Si le tourisme social n'est pas composé d'entreprises comparables à celles des autres secteurs professionnels, il n'en reste pas moins vrai que les salariés saisonniers du tourisme social ne doivent pas payer les pots cassés. Il est de notre devoir de syndicaliste de vérifier que social n'est pas égal à exploitation salariale. Sans doute beaucoup de dirigeants de ce secteur travaillent avec de bonnes intentions. Mais soyons clairs, une page est tournée ! Les temps ne sont plus au bénévolat, le tourisme social n'est qu'une part du tourisme saisonnier. Nous ne pouvons plus faire la différence en tout cas pas aujourd'hui où les employeurs du tourisme social refusent tout simplement de proposer autre chose à leurs salariés, qu'un peu plus de précarité, en attendant peut-être de passer au commercial !

## RESTAURATION RAPIDE 17 h comptent pour un temps plein

Les négociations de la convention collective restauration rapide touchent à leur fin, de par la volonté patronale de clore le dossier.

La CFDT pense au contraire que bien des points importants restent à traiter et que ni les employeurs, ni les organisations syndicales n'ont à précipiter des négociations qui doivent se traduire en un plus pour les salariés et pour les entreprises.

Nous avons déjà obtenu une avancée par rapport à la législation actuelle concernant la représentativité du personnel dans les établissements de moins de 10 salariés.

Depuis la loi Seguin, les temps partiels se sont plus comptés en temps plein, mais au « prorata temporis » des heures effectuées, ainsi dans la restauration rapide où les temps partiels

(souvent des contrats de 10 h par semaine) sont légions, beaucoup d'établissements n'auraient pas de DP. La CFDT a obtenu que lorsque le total des heures n'atteint pas le minimum requis pour la mise en place d'élections DP, tout contrat de 17 heures équivaut à un temps plein. D'autre part, le patronat doit nous faire des propositions concernant les établissements où il n'y a pas de CE (pour la même raison). Sans doute un plus en heures de délégation pour les DP. Ce sont des petites avancées, mais concrètement, une victoire pour la CFDT qui prouve une fois de plus que le conventionnel peut améliorer une loi qui ne prend pas en compte la réalité de nos secteurs des services.

# Des formations qualifiantes dans la surveillance sécurité

**L**a fédération des services a émis, à plusieurs reprises, le souhait d'une prise en compte effective des compétences acquises par la formation ou l'expérience professionnelle. Différents échanges entre les partenaires sociaux de la surveillance et de la sécurité – sauf la CGT – au sein du conseil de perfectionnement de l'ANFOR (Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité) ont permis l'élaboration d'un projet qui a donné lieu à un accord. Cet accord intègre dans la convention collective un programme de formations qui donnent accès à des qualifications spécifiques et amenant dans l'ensemble des entreprises de sécurité, une reconnaissance obligée de la formation professionnelle que suivent les salariés.

#### Cet accord permet :

- d'apporter des éléments de garantie dans le sérieux des formations et des organismes qui les dispensent notamment par l'obligation d'un agrément renouvelable chaque année, délivré de façon paritaire.



## COMMERCE DU LOIRET

# Un accord local qui fait parler

**Un plus qui améliore la loi, telle est la définition que donne le syndicat des services du Loiret de l'accord qu'il vient de signer, sur la fermeture des magasins le dimanche.**

**E**n première lecture, le texte surprend, surtout quand on connaît la vigilance de ce syndicat quant au repos hebdomadaire dominical pour les salariés du commerce.

Aussi, il fallait aller voir d'un peu plus près, ce qui avait amené cette équipe à signer ce texte qui, le moins que l'on puisse dire, a fait « tilt », tant du côté des médias, journaux et télévision confondus, que du côté des chambres patronales, sans parler de la CGT qui a crié à l'accord scélérat. Mais ça, personne ne s'en étonnera.

Écoutons Guy Oury, un des responsables de l'équipe CFDT Services d'Orléans, qui nous explique le pourquoi, le comment et les clauses de ce

texte qui nous remet devant la complexité du problème des ouvertures dominicales.

#### Les Usines Center !

Aujourd'hui, comme dans beaucoup de régions, le Loiret voit se développer ce genre d'ouverture. Magasins d'équipement de la maison, en particulier bricolage et autres ouvrent au mépris de toute législation, payant les amendes quand il y a verbalisation, mais la plupart du temps, ces sanctions ne les empêchent absolument pas de récidiver.

Supers Marchés, qui hier n'ouvriraient que 6 jours sur 7, aujourd'hui, suite à une circulaire ministérielle qui les aligneraient sur le même droit que les petits commerces de détail alimentaire, n'hésitent plus à ouvrir le dimanche.

Une exception : Leclerc, il fallait le préciser. Sans parler d'ouvertures sauvages d'hypermarchés essayant de rafler quelques parts de marché ici ou là.

Et, depuis quelques mois, une création de zone franche où règne ce nouvel élément du dispositif de la distribution : les Usines Center.

Ces dernières arrivent avec un objectif bien précis : ouvrir le dimanche et pour cela n'hésitant pas à proposer aux nouveaux embauchés des contrats qui font d'eux des « associés ». Il fallait simplement y penser. C'est fait. L'effort de recherche de certains patrons est inimaginable, surtout quand il faut trouver des solutions de facilité. Dommage qu'ils soient moins imaginatifs quand il s'agit de moderniser l'entreprise.

#### Un problème complexe, des portes de sorties

En plus, comme partout ailleurs, il y a les usages, les tolérances. Ne serait-ce que les ouvertures autour des mar-

chés, les rues commerçantes des petites villes. Guy Oury nous signale un exemple de ce type : Beaugency où les ouvertures du dimanche matin donnent une animation au centre ville qui n'en a pas beaucoup les autres jours.

Alors, entre ce qui est toléré, ce qui est l'usage, les nouveaux qui arrivent et qui ouvrent, les anciens qui n'ouvriraient pas, mais qui se trouvent dans la situation d'ouvrir, face à la concurrence.

Devant une législation qui a du mal à être appliquée quoi qu'on en dise, notre syndicat n'a pas hésité à rencontrer la chambre patronale, très perturbée elle-même devant cette arrivée des Usines Center. Il a proposé à l'ensemble des partenaires concernés, de se mettre autour d'une table pour réfléchir sereinement à la question et essayer de trouver une des portes de sortie à ce problème devenu de plus en plus complexe.

#### Tout le monde ferme à 13 heures

Après de longues négociations, l'ensemble des partenaires, sauf la CGT bien sûr, est arrivé à un compromis qui reprécise bien l'obligation à respecter la réglementation du repos dominical. L'article premier de l'accord se veut clair sur ce sujet.

Par ailleurs, et c'est là que se trouve l'astuce, tous les magasins, alimentaires ou pas, avec ou sans salariés, doivent être fermés à 13 heures.

Attention, le texte de l'accord ne permet pas à des patrons du non alimentaire qui n'ouvriraient pas le dimanche de s'octroyer le droit de faire travailler dorénavant les salariés le dimanche jusqu'à 13 heures. La réglementation reste en vigueur. Pour être applicable, cette clause suppose un arrêté du préfet commissaire de la république, imposant la fermeture au public des

établissements concernés. Le préfet a donné son accord et l'arrêté doit être publié très prochainement.

L'accord prévoit également de réduire le nombre de dérogations, les ramenant à deux sur l'année au lieu de trois.

#### Alors, un bon accord ?

Sur ce point, Guy Oury est clair. En signant cet accord, le syndicat n'a pas la prétention d'avoir résolu complètement le problème des ouvertures du dimanche dans le département, mais, comme il le dit, il a réalisé un compromis qui permet, par le biais de l'arrêté préfectoral, de réduire les ouvertures de la zone franche au dimanche matin et en menant dans le même sillage tous les supermarchés et autres magasins de bricolage qui commencent à être de plus en plus nombreux, à pratiquer l'ouverture du dimanche, sans parler de la réduction des dérogations.

Cette obligation de fermeture au public est-elle l'astuce capable de réfreiner les ouvertures sauvages auxquelles nous devons faire face de plus en plus ? L'avenir nous le dira.

#### Les moyens d'agir

Le syndicat du Loiret est lui persuadé d'avoir trouvé un des moyens de limiter cette frénésie d'ouverture que chacun peut constater dans la plupart des régions. De toute façon, il est prêt à être sur le terrain en zone franche, dès l'arrêté préfectoral, pour vérifier le comportement des commerçants.

En fait, un accord qui donne les moyens d'agir au syndicat et puis dans un an, c'est le bilan. Le syndicat est décidé, de toute façon, à faire le maximum pour améliorer au fur et à mesure cet accord, et là, nous faisons confiance à l'équipe d'Orléans. Une seule interrogation, l'article 2 de l'accord ne prête-t-il pas à confusion ? Ceci dit, la stratégie des services du Loiret, va bien dans le sens des orientations fédérales. Cette pratique de négociations d'accords locaux, mise en route par un certain nombre de nos syndicats, est certainement le meilleur moyen de faire avancer les choses, de faire que le dimanche reste pour une très grande partie des salariés, le jour de repos. L'action d'Orléans vient nous prouver une fois de plus que se limiter à une attitude de dénonciation nous amène à faire du sur place : et le sur place est contraire à l'efficacité qui fait souvent défaut au syndicalisme.

\* L'accord est disponible à la fédération.

## CONTINENT VANNES

# Des horaires élaborées sur 4 ans

**4 années de travail, c'est ce qu'a mis la CFDT de Continent, Vannes pour élaborer un planning d'horaires équitable et qui convienne à toutes les caissières.**  
**Béatrice Barbe à l'initiative de cette expérience nous explique leur démarche.**

Aujourd'hui, tout a changé, les horaires tournant sont établies sur 6 semaines, il n'y a aucune différence entre les temps partiels et les temps complets. La coupure en milieu de journée n'excède pas 1 h à 2 h, nous avons des jours de repos fixes, les nocturnes sont limitées à 2 par semaine et par caissière, de plus toute nocturne doit être accolée à un jour de repos. Les 39 h font 8 heures sur 4 jours + 7 h sur 1 jour, les 35 heures : 7 h sur 5 jours. Le temps travaillé en caisse n'excède pas 8 h par jour au lieu de 10 h auparavant.

### Comment êtes-vous arrivées à ce résultat ?

En 1982, suite à une réunion de DP, la CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail. Il sera composé d'une caissière par type de contrat et de 2 caissières CFDT et CGT. C'est un événement, car pour la première fois les syndicats sont mis dans le coup par la direction.

### Tous les problèmes sont mis sur la table

Nous faisons le tri de ceux jugés prioritaires par les 43 caissières. L'année suivante, le groupe travaille sur la mise en place de 3 jours d'horaires fixe (lundi - vendredi et samedi). En 1984, la mise en place du droit d'expression transformé à Continent en GEP (groupe d'expression et de progrès) accélère le mouvement. On se rend compte que les jours dits variables sont en général les mêmes horaires qui reviennent. On décide d'établir des horaires sur toute la semaine.

Un nouveau chef de caisse remet tout en cause. Du coup la CFDT décide d'élaborer un système d'horaires établit sur 6 semaines. Nous exigeons que la direction nous fournisse tous les besoins d'horaires. Les nocturnes sont limitées à 2 par semaine et par personne avec des journées de travail régulières. Les caissières peuvent enfin s'organiser dans leur vie familiale. Il n'y a presque plus de tension nerveuse. Elles peuvent même entre elles, permuter librement leurs horaires. La direction reconnaît que le passage aux caisses des clients se fait mieux et elle avoue que la productivité est meilleure, l'absentéisme moins fort.

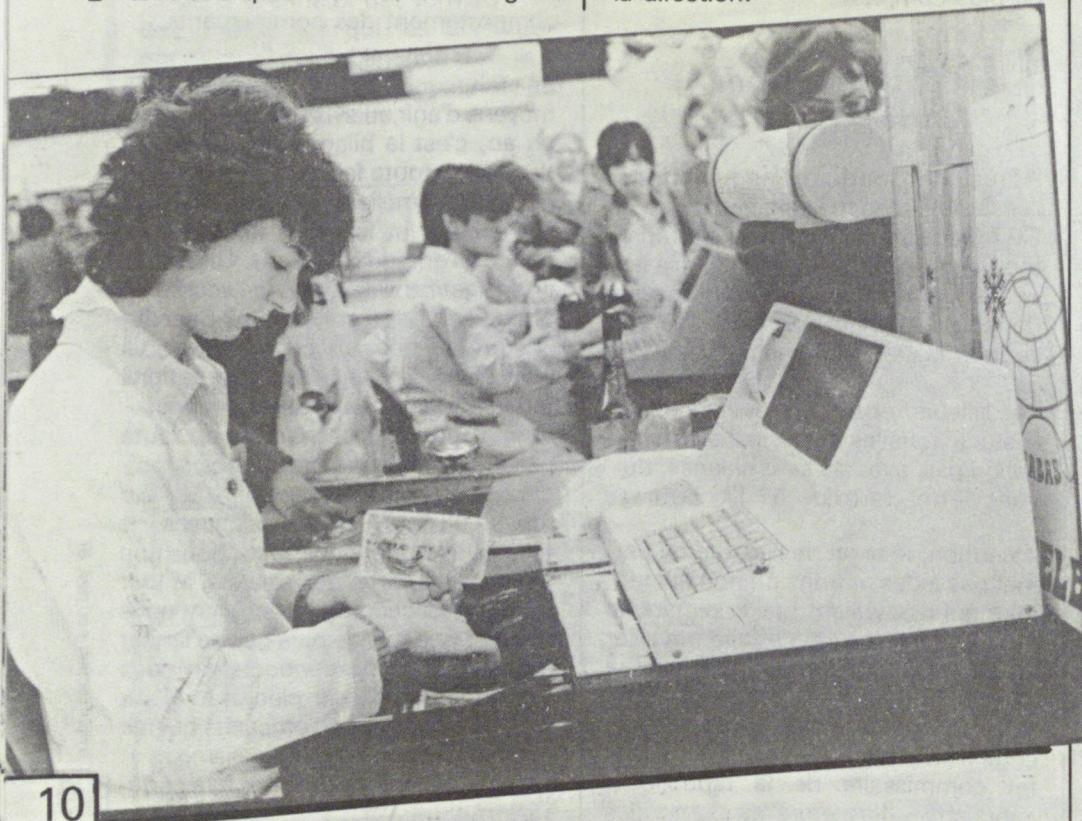
### Il n'y a donc plus de problèmes aujourd'hui ?

Tout n'est pas réglé, la direction résiste encore aux changements que nous demandons.

Nous n'avons pas encore pu régler les difficultés avec les caissières pour le partage du repos le mercredi. Il faut dire que 28 caissières ont entre un à trois enfants.

Depuis, nous améliorons l'horaire d'été, tenant compte de l'embauche de saisonniers, il est maintenant possible de ne faire qu'une nocturne par semaine de juin à août.

4 années de travail longues, mais passionnantes, la CFDT est depuis largement reconnue du personnel.



# *Quand on auto-organise nos horaires, ça change tout*

**A** la SPS de Rennes les salariés avec la CFDT n'ont pas hésité à auto-organiser leurs horaires. Du coup, conditions de vie, motivations sont améliorées. Mieux, les clients sont satisfaits, les coûts d'exploitation réduits permettent d'obtenir 36 h payées 39 h.

En général, dans les entreprises de surveillance, les plannings de travail sont fixés par l'employeur ou pas ses inspecteurs. Les salariés doivent alors déterminer leur vie privée en fonction des plannings de travail.

Le délégué syndical CFDT, au cours des visites régulières qu'il effectue dans les postes de travail constate l'insatisfaction des salariés par rapport à ce système d'organisation et l'absentéisme que cela entraîne.

N'est-il pas possible de déterminer les plannings de travail en fonction de la vie privée des salariés ? C'est la question qui s'est posée la CFDT.

Après plusieurs discussions dans les postes, entre les délégués CFDT et les salariés, puis avec le patron, la section syndicale fait une proposition. Elle consiste à responsabiliser les salariés, en leur permettant, dans un cadre donné, une gestion autonome de leurs horaires. Malgré le scepticisme de la direction, l'expérience a pu être menée sur un poste.

Les salariés ont organisé eux-mêmes leur planning et déterminé leurs jours de repos.

Le recours à un remplacement par un « tournant » étant toujours possible, lorsque quelqu'un a besoin de s'absenter, l'aménagement des horaires se fait avec les autres. Les salariés sont plus motivés et l'absentéisme est pratiquement nul.

Résultat : une plus grande stabilité des agents de sécurité sur le poste, la satisfaction du client qui préfère ça à

une rotation constante des effectifs. Pour l'entreprise, ce type de fonctionnement réduit les frais d'exploitation. L'expérience proposée par la section syndicale CFDT de la SPS à Rennes a été aujourd'hui étendue à 60 % des

effectifs de l'agence. En contrepartie, la direction a accepté une augmentation des salaires et une réduction de la durée moyenne hebdomadaire de travail à 36 heures payées 39 heures.

**AUJOURD'HUI**

**Syndicalisme et innovations**

**N° 86, SEPTEMBRE 1987, 52 F**  
Compte rendu du troisième colloque organisé par CFDT-AUJOURD'HUI

Quatre thèmes :

- Syndicat et institutions, avec la participation de J.-P. Jacquier, D. Mirada, R. Sainsaulieu, P. Rosanvallon.
- Les rapports syndicats/partis, avec la participation de E. Maire, C. Lefort, C. Deubner, R. Cayrol, G. Martinet.
- Loi et négociation, avec la participation de J. Kaspar, P. Guillen, P. Séguin, M. Delebarre.
- Quelles garanties collectives ?, avec la participation de P. Lanquetin, R. Tchobanian, P. Messine, A. Mella, J.-P. Murcier.
- Conclusions par J.-F. Troglia.

**N° 84, MARS 1987, 52 F**  
Expression des salariés  
• Droit d'expression, une loi, des pratiques.  
• Démarques participatives et gestion des entreprises.  
Ce numéro vient d'être réédité et peut de nouveau être commandé.

**BULLETIN DE COMMANDE**

M. Mme .....	rue .....
N° .....	Ville .....
Code postal .....	n° 86 à 52 F soit .....
Commande .....	n° 84 à 52 F soit .....
Commande .....	Total .....

de CFDT AUJOURD'HUI  
Commande à envoyer avec le titre de paiement à  
CFDT-PRESSE, 4 bd de La Villette, 75955 Paris Cedex 19

# Accord révisé sur la durée du travail

**U**n accord sur la durée du travail dans la surveillance et la sécurité avait été signé au plan national le 1<sup>er</sup> juillet dernier par FO, la CFTC et la CGC.

Non signataire, la CFDT est intervenue pour que le texte ne soit pas étendu en l'état.

Elle a obtenu la mise en place d'une commission mixte placée sous la présidence du ministère des affaires sociales.

La CFDT a obtenu le 23 septembre des modifications qui clarifient et complètent le texte initial.

**Le nouveau texte apporte dans l'essentiel :**

- la possibilité de définir des modalités d'application du texte par voie d'accord d'entreprise, notamment dans le cadre de la négociation collective obligatoire.

- Alors que les patrons avaient la possibilité d'une organisation du travail sur un cycle pouvant aller jusqu'à 12 semaines, le nouveau texte prévoit une durée maximale ne pouvant dépasser 8 semaines.

- En ce qui concerne le décompte des heures supplémentaires initialement prévu au mois, le nouveau texte ramène ce décompte sur la moyenne du cycle.

- Ce texte permet aujourd'hui la maîtrise par les salariés des éventuelles modifications apportées à leur planning de travail et la garantie qu'un refus justifié n'entraîne pas de sanctions disciplinaires.

- La CFDT a également obtenu à travers ce texte complémentaire, l'engagement d'une nouvelle rencontre dans le délai d'un an à compter de l'extension pour examiner les difficultés d'application éventuelles et négocier les adaptations nécessaires.

- Cet accord permet également aux salariés une meilleure gestion de leur

temps notamment à partir de plannings établis et portés à la connaissance des intéressés suffisamment à l'avance.

- Il amène aussi une fin législative au système des équivalences et des heures de permanence.

Les militants CFDT de la surveillance et de la sécurité ont maintenant à se saisir de cet accord pour réfléchir en coordination régionale, en collectif ou en section d'entreprise, aux moyens de maîtriser son application.

**Toute information utile concernant cet accord peut être demandée à la permanence téléphonique nationale qui se tient tous les mardis soirs de 19 h 30 à 22 h. Téléphone : 16 (1) 47 37 18 11**

## Euromarché St-Brieuc 35 h payées 35 h l'emploi est sauvagardé

Il y a un an et demi, pour permettre de garder 18 jeunes face à la situation économique ; tout le personnel (sauf 2 salariés) a été d'accord pour passer provisoirement à 35 heures avec perte de salaire ?

Aujourd'hui la situation du magasin débouche sur :

- le retour à 37 h (horaire Euro-marché).
- les 35 h pour 80 salariés qui étaient à temps partiel.

Il n'y a plus dans le magasin que 50 % de temps partiel de 20 h à 32 h.

Une sacré victoire, où la solidarité a payé.

## LA FRANCE-ASSURANCES Plutôt la R.T.T. que les licenciements

Certains patrons ne manquent pas d'audace, ceux de la compagnie LA FRANCE en particulier.

Ils viennent de solliciter de l'administration, la possibilité de conclure un contrat FNE pré-retraite et congé de conversion, dans le but de résorber un sureffectif d'une centaine de salariés. En cas de réponse positive, les licenciements (consécutifs à l'informatisation des services), serait à la charge de la collectivité nationale. Une aubaine, pour toutes les sociétés confrontées à sans des difficultés financières. Et c'est le cas des sociétés d'assurances.

La section CFDT, opposée à cette forme de transfert social, propose pour réduire les licenciements :

- une réduction hebdomadaire du temps de travail à 38 h au 1.9.87 et à 37 h au 1.9.88.

- Temps partiel : pour le favoriser, salaire majoré de 10 points par rapport au temps réellement travaillé.

- Pour les volontaires au départ de 55 ans et plus, statut de salaire d'inactivité maintenue par l'entreprise.

Résultats 86: bénéfice exploitation 25,4 millions. Bénéfice net après plus values 61 millions.

## COOP DE CHAMPAGNE

# Messieurs refaites votre copie

*Le plan social peut être contesté*

C'est ainsi que l'on peut traduire le jugement du tribunal de grande instance de Troyes rendant une ordonnance qui constitue un précédent intéressant pour le respect des garanties accordées aux salariés en cas de licenciement économique.

Il faut dire que le plan social proposé par la direction des Coops Champagne dans le cadre des 53 licenciements de l'usine de charcuterie de Saint Julien les Villas ne contenait aucune proposition. Impossible de faire moins. Plus nul que moi tu meurs ! La seule possibilité envisagée par le plan : le contrat de conversion.

Devant ce mépris pour des salariés qui très souvent accusaient de très longues années de présence aux Coop, dans une région où les offres d'emplois sont plutôt clairsemées. Devant cette indécence, la section syndicale,

appuyée par la Fédération, a décidé de porter l'affaire en référé devant le Tribunal de grande instance.

Il fallait risquer le coup, nous l'avons fait, et nous avons bien fait. La CGT regrette aujourd'hui de ne pas nous avoir accompagné dans la démarche. S'attachant non pas exclusivement à la lettre, mais également à l'esprit de la loi, le Tribunal considère que les moyens et le temps de prévenir le sort des personnes licenciées, n'ont pas été donnés aux élus du comité, dont celui d'une discussion réelle et sérieuse entre la direction et les élus du personnel. Le Tribunal demande également que soient étudiées les propositions faites par les représentants du personnel dont celle en particulier d'une réduction du temps de travail avec pertes de salaires (propositions votées à 70 % par le personnel de l'usine) qui pourrait ramener le nombre de licenciements à 40.

## 11 emplois sauvés

Suite à cette ordonnance, il y a eu de l'amélioration. Les négociations ont été difficiles, mais à ce jour, 11 emplois sauvés, dont la prise en compte des situations les plus délicates. Ce jugement n'est pas la panacée certes, nous ne croyons pas à la victoire avec un grand V, reconnaissions que sauver 11 emplois sur 53 n'est pas intéressant.

Par ailleurs, dans une période où les licenciements économiques vont bon train et où dans beaucoup de cas les directions ne s'attardent pas, ou peu, sur le contenu du plan social, cette ordonnance, la première du genre, est encourageante pour les actions que nous menons. Détail non négligeable, la CFDT syndique actuellement dans l'usine.

On a vraiment bien fait.

\* Le texte du jugement est disponible à la Fédération.

## CHAMPION GALAXIE PARIS

# Des emplois créés des contrats valorisés et une bonne pratique

**4 embauches à 20 h,  
6 employés qui passe de  
20 h à 30 h et de 30 h à  
39 h tout ceci grâce à  
une activité suivie de  
la section CFDT.**

La section est plus active, le magasin se porte mieux, ici la direction est bien obligée de reconnaître le fait syndical. La CFDT est présente dans les principaux services du supermarché. La CFDT est passée de 1 siège à tous les sièges, la CGT n'en a plus aucun. 6 délégué(e)s, un collectif animé par un militant qui en veut, ça paie.

85/86 c'était la répression, la peur «peu à peu les salariés se sont rendus compte qu'avec la CFDT ce n'était plus la loi des chefs», précise Diourou Dia-kite responsable de la section.

Maintenant les gens viennent nous voir facilement la CFDT dès qu'il y a un problème. Tout se sait, tout se dit. Toutes les semaines les panneaux syndicaux sont changés, le droit d'expression fonctionne dès qu'il y a un problème.

Vu le nouveau climat créé par la CFDT on comprend mieux le poids qu'elle a eu pour imposer la création d'emploi et le relèvement de contrats.

## Entrepôt Promodès Caen 30 emplois définitifs

1200 emplois supprimés sur 2 ans, dans la société Promodès, dans toute la France, ce n'est pas rien. Dans le même temps la société utilise largement des contrats à durée déterminée. La CFDT de l'entrepôt de Caen mène l'action, après une campagne d'information suivie d'un débrayage, 30 contrats sont embauchés définitivement.

Le secteur entrepôt connaît des difficultés, la restructuration menée par Promodès pousse le bouchon très loin.

Pour la CFDT Promodès « la réduction des effectifs et la précarisation du personnel va à l'encontre du service à la clientèle ». Il faut dire que cette stratégie est celle du groupe, les hypermarchés Continent sont maintenant orientés vers le « discount » alors que les concurrents veulent privilégier le service à la clientèle. Une orientation qui fait des sacrés dégâts.

# Programmes des sessions fédérales 1988

## Responsables de syndicats (12 jours)

Session responsable de syndicat (12 Jours) Ce stage a pour double objectif d'aider les responsables de syndicats (secrétaire, trésorier, membres de l'équipe d'animation) à surmonter les difficultés rencontrées pour assumer leur rôle et de mettre en relief ce qui constitue l'identité propre des militants de notre fédération. L'essentiel est :

### Module 1 Connaissance de la fédération 15/16/17 mars

- La structuration et le fonctionnement de la fédération
- Ses 12 branches professionnelles
- Son histoire et son évolution
- Sa place dans la CFDT
- La répartition des tâches. Qui fait quoi ? Le rôle d'un permanent.

### Module 2 L'emploi : 4/5/6 mai

- Le chômage en France, et les différents moyens de traiter les problèmes d'emplois (ARTT, conventions de conversion, pré-retraite progressive, FNE, etc ...)
- L'aménagement et la réduction du temps de travail : la loi sur l'ARTT, être convaincus et convaincants sur les nécessités de l'ARTT, être convaincus et convaincants sur les nécessités de l'ARTT – les arguments – les expériences de nos secteurs.
- Analyse d'une situation locale : travaux sur la construction d'une grille d'analyse pour qu'un syndicat agisse.
- L'expérience d'un syndicat sur la création d'emplois.

### Module 3 Stratégie d'action et de négociation : 20/21/22 septembre

- Stratégie d'un patron responsable d'une organisation patronale locale, son intérêt d'avoir des interlocuteurs syndicaux et de structurer le milieu patronal.
- Les autres acteurs de la vie sociale : CNPF, autres organisations syndicales, l'état etc ...
  - Les conceptions de la négociation : jeu et travaux de groupes sur la négociation.
  - La CFDT et l'entreprise, comment développer l'initiative des travailleurs, leur pouvoir de producteur.

### Module 5 Fonctionnement des syndicats : 29/30 novembre et 1er décembre

- A l'aide d'un questionnaire et d'une étude sociologique, étude du fonctionnement de nos syndicats.
- Le rôle d'une équipe d'animation
- La trésorerie : budget, TBR, fonds de pré-équation, CNAS.
- Jeu de rôle : l'accueil d'une nouvelle section.
- La syndicalisation : quelles pratiques.
- L'information : en quoi structure-t-elle la vie d'un syndicat : les techniques d'expression dans les médias.

## Délégués syndicaux

Des dates ont été programmées à titre indicatif, 12/13/14 janvier, 22/23/24 mars, 17/18/19 mai, 27/28/29 septembre, 2/3/4 novembre. Elles ne sont pas définitives.

Nous avons mis au point une session pour les DS, les RS et les DP qui met l'accent sur la pratique syndicale. Cette session est organisée en région, on y aborde :

- Le fonctionnement des SSE
- Les principaux rôles du DS
- Comment accroître nos chances de gagner dans une négociation – l'importance de la communication.
- L'obligation de négocier, confection d'un calendrier type pour préparer cette échéance.
- Un cas concret de négociation avec simulation d'une séance de négociation, observation et informations soutenant la négociation (méthode pour réaliser une affiche, un tract, un communiqué de presse).

## Délégués syndicaux centraux

26/27/28/29 avril et 18/19/20/21 octobre. Dernière née de notre plan de formation, la première aura lieu en octobre. Elle concerne les délégués syndicaux centraux et Responsables syndicaux aux CCE.

Son programme tient compte de la nouveauté du rôle du délégué syndical central :

- Fonctionnement des DSC et problèmes rencontrés dans l'exercice du mandat.

- Historique de la structuration dans la fédération (coordination de groupe etc ...) et point de l'organisation sur le rôle à remplir.
- Inventaire des droits et moyens syndicaux.
- Utilisation du temps, une équipe pourquoi et comment.
- Comment préparer et animer une réunion de délégués
- Négociation : les différentes phases (pratique d'enquête, élaboration et formulation des propositions, argumentaire) :
- La communication interne (SSE, adhérents ...) et avec les salariés.
- La connaissance des autres acteurs.
- Les thèmes obligatoires et ce qui pourrait être négocié.
- Les conceptions de la négociation.

- La syndicalisation :
- Ce qu'il faut pour faire une carte ouvrière et son intérêt.
- La fixation d'objectif, en fonction de quels critères.
- Les pratiques de développement/stratégie d'implantation. Un programme copieux mais adapté à la formation de responsables fédéraux.

## CHSCT 4 jours

organisée régionalement, nationalement ou au niveau d'un groupe, cette session apprend à décortiquer l'entreprise par secteur et par poste de travail pour étudier les liens de dépendance, analyser les contraintes et enfin mettre en place un plan d'amélioration des conditions de travail.

## Formation économique

Le programme est publié chaque année par l'ADES qui organise des sessions par groupes ou par branches.

## Autres sessions

Ponctuellement, des sessions par thèmes (ex : formation professionnelle ...) par branches ou par entreprises sont organisées en fonction de la demande.

Pour de plus amples informations ou inscriptions, s'adresser à la fédération.

## Syndicalisation

### SEMAINES DE SYNDICALISATION RÉGIONALE

# C'est sur le terrain que ça se passe

Dans le cadre de la campagne prud'homme, la fédération a lancer depuis cet été des semaines régionales de syndicalisation. Avec comme support une quinzaine de tracts particuliers à chaque profession. Un grand nombre de régions, de syndicats et de délégués syndicaux centraux sont engagés dans cette opération à l'heure où nous publions cette information. Du parking d'un centre commercial, au centre ville commerçant aux permanences ambulantes ou simplement des discussions sur les lieux de travail, il s'agit d'engager une communication avec les salariés où la CFDT est absente.

Bien sûr en faisant connaître nos actions et résultats mais, ensuite en repérant les salariés plus réceptifs à notre action pour leur proposer de nous rejoindre.

Ces actions s'étalent tout le mois d'octobre et en partie novembre, les permanents participent aux opérations.

Ce temps fort, doit servir de formation et d'expérience et se démultiplier dans d'autres syndicats.

#### Aller au devant des salariés

C'est l'objectif, ne pas attendre que les salariés viennent nous voir quand c'est trop tard, mais aller au devant d'eux. Qu'ils aient des problèmes ou non, le syndicalisme est une nécessité pour tous les salariés.

#### 80 % des salariés reconnaissent l'utilité du syndicalisme

C'est la réponse aux différentes enquêtes publiques effectuées. Mais attention seulement 20 % se reconnaissent dans les confédérations existantes. Les 2/3 des salariés de nos secteurs connaissent aucun syndicat dans leur entreprise, adapter la CFDT à leurs attentes en dialoguant avec eux, ça ne manque pas d'intérêt.

## 200 PAC Syndicat de Brest

Fruit d'une décision de l'équipe d'animation en 86, le développement du PAC au syndicat de Brest est considérable. A ce jour, plus de la moitié des adhérents cotisent au PAC et 7 sections sont intégralement au PAC.

La mise en œuvre de cette décision, considérée comme l'objectif n° 1 du syndicat, a nécessité de la part des responsables, une forte campagne de sensibilisation en direction des sections. A chaque réunion du conseil, le point est fait avec les sections sur l'état des remontées des cotisations. En fait, il s'est créé un climat d'émulation entre elles, incitant les délégué(e)s à faire le plus de PAC possible.

Bien entendu, toutes les nouvelles adhésions se font systématiquement au PAC... Les adhérent(e)s trouvent ça très bien !

L'utilisation de la campagne « CFDT Magazine », la mise en œuvre d'un fichier détaillé des adhérent(e)s ont complété les outils du syndicat.

Fort des régularités des versements des adhérents, le syndicat fait prélever ses cotisations, sur son compte, par la SCPVC.

En conclusion, un exemple à suivre !

#### 2 journées bien remplies sur la syndicalisation

12 responsables fédéraux porteurs d'expérience de développement et de syndicalisation ont travaillé sur façon d'être plus efficace.

Pourquoi faire des adhérents, planter des sections, comment convaincre les salariés et les militants de la priorité syndicalisation. Après les riches débats du congrès sur la syndicalisation ces journées juste avant le bureau fédéral ont clarifié notre stratégie de développement.

Informer les salariés pour qu'ils découvrent l'utilité du syndicalisme, communiquer dialoguer avec eux, est une démarche indispensable si nous voulons déboucher sur l'adhésion des salariés, renouveler notre syndicalisme.

Le déroulement des semaines régionales de syndicalisation a été précis, le type de matériel, la manière de mettre dans le coup d'autres militants.

Au total 2 journées utiles qui doivent être relayées dans les régions et dans l'immédiat par 2 journées des trésoriers les 9 et 10 novembre.

#### Inform'action Réabonnement 88

Tous les syndicats vont recevoir leur fichier pour les réabonnements 88. N'oubliez pas, les nouvelles sections et les nouveaux adhérents.

**Abonnez vos collègues**

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Entreprise : .....

Branche .....

Je m'abonne pour un an

Ci-joint chèque de 120 F  
à l'ordre de Fédération des Services  
CFDT

## Sommaire

Prud'hommes  
page 2

**La question du jour**  
page 3

Une profession, des salaires à la hauteur

**A travers la fédé**  
page 4 à 7

Convention petites entreprises  
70 délégués des services

Une convention départementale  
dans le Morbihan

Contrats scolaires, la double précarité non, 35 permanents  
interprof...

Euromarché, un bon accord qui réduit la précarité

Le tourisme social malade  
17 h comptent pour un temps plein

**Formation**  
page 8

Des formations qualifiantes  
dans la surveillance-sécurité

**Horaires**  
page 9 à 12

Loiret :  
un accord local qui fait parler  
Continent Vannes des horaires élaborés sur 4 ans  
Quand on auto-organise nos horaires dans la surveillance  
Surveillance-sécurité : accord révisé sur la durée du travail.

**Emploi**  
page 12 à 14

Coop, le plan social peut être contesté  
Promodès, 30 emplois définitifs  
Champion des emplois créés.

**Plan de formation fédéral**  
page 15

**Syndicalisation**  
page 14 et 16  
Continent Vertou, Brest 200 PAC  
Semaines régionales

## CONTINENT VERTOU (44)

# 80 % des voix, 50 adhérents un bon démarrage

La section s'est créé en mai dernier suite à des mauvaises relations avec la direction du magasin. Relations qui se dégradaient de plus en plus. La CFDT comptait depuis 2 ans, 3 adhérents. Lorsqu'au syndicat nous avons reçu le courrier de la direction nous annonçant les élections DP et CE, le syndicat de Nantes a contacté les adhérents c'est là que l'on a su que le climat était détestable. Le syndicat a organisé au domicile d'une des adhérents une réunion avec un groupe de salariés. Là, nous avons débattu de l'utilité d'avoir des délégués du personnel inexistant dans le magasin depuis 5 - 6 ans au moins. Après réflexions du groupe la

CFDT a présenté une liste complète qui a été élue à une très forte proportion + 80 % de voix.

Entre temps le directeur a été changé ; les relations se sont améliorées mais la CFDT est bien là maintenant.

1<sup>er</sup> objectif pour l'équipe élue et surtout la déléguée syndicale – avoir le plus d'adhérents, en trois mois en comptant l'été les résultats sont très positifs la cinquantaine vient d'être dépassée – 2<sup>ème</sup> objectif les mettre à partir de janvier au PAC.

Pour les élus avoir beaucoup d'adhérents c'est un soutien important, une reconnaissance et acceptation du syndicat dans le magasin.

### Pour vivre un syndicalisme sans œillères

L'information locale et professionnelle est indispensable, c'est une action solidaire et non un syndicat catégoriel. Nous savons que pour être efficace, le syndicalisme doit mener une action continue, avoir une vue globale. C'est cela un syndicalisme sans œillères. Syndicalisme-hebdo répond à cette nécessité en traitant de l'activité générale et des différentes professions, en réalisant des dossiers utiles aux militants, en publiant des informations pratiques.

### L'hebdo personnel du militant CFDT

Une circulaire mensuelle peut circuler dans un collectif de militants. Il doit donc être reçu personnellement par chaque militant, le militant au sens large ; celui que ses collègues de travail appellent délégué.

### Ayez l'action au cœur avec l'hebdo

Quelle garantie avez-vous que l'action syndicale sera correctement couverte par les médias (radio - télé - journaux). Les médias ne traitent que le côté spectaculaire de l'information ou l'intéressant pour leurs publics. Syndicalisme-hebdo est un hebdomadaire d'informations sociales et CFDT. Quand les luttes et les rapports sociaux sont à l'ordre du jour, l'hebdo est là, pour vous. Dans l'hebdo, il y a aussi des dessins, des photos, des critiques de livres, une rubrique juridique, des infos sur les outils (CELCI - ASSECO - INPACT - INVAC, etc...).

### Bulletin d'abonnement 87 à Syndicalisme-hebdo

Nom ..... Prénom .....

N° ..... Rue .....

Code Postal ..... Ville .....

Je m'abonne à Syndicalisme-hebdo pour 1 an soit 48 numéros pour 253 F.

Ci-joint chèque à l'ordre de CFDT-PRESSE

Quelle est votre Fédération CFDT

A remplir et envoyer à :

CFDT-PRESSE - 4, bd de la Villette

75956 PARIS CEDEX 19

A utiliser que pour un nouvel abonnement. Merci