

Inform'Action

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 154 juin/juillet 1991 - 15 F

7EME CONGRÉS
Progressons ensemble



ASSURANCES
Mobilisation générale

DIMANCHES
Un débat de société

7ème Congrès

Pour un syndicalisme qui structure nos professions

Plus de 180 délégué(e)s se sont retrouvés, du 7 au 9 mai, à St Jean de Monts pour participer aux travaux du 7ème Congrès de la Fédération. Ces trois jours ont été caractérisés par une ambiance studieuse et décontractée.



(Cliché A. Bugat)

Toutes les branches et la quasi-totalité des régions étaient représentées, puisque 74 % des mandats étaient retirés. Cela a permis une plus grande diversité dans les débats et travaux de commissions.

Rompre avec la monotonie

L'équipe fédérale avait souhaité rompre avec la monotonie habituelle des congrès... Cela semble avoir été réussi : une présentation du rapport d'orientation fortement illustrée par Huré, une scène et une salle de congrès décorées et fleuries, une intervention du secrétaire général appuyée par un montage diapos, la diffusion d'un quotidien "Inform'Congrès" et... les apparitions régulières du clown analyste Alberto.

A n'en pas douter, les interventions d'Alberto ont provoqué intérêt et éclats de rire des congressistes.

Progressons tous ensemble

Après que le Congrès eût adopté une modification des statuts créant un intervalle de quatre ans entre deux

congrès, Rémi Jouan a présenté le rapport d'activité et d'orientation.

Les points forts de son intervention : les initiatives fédérales (Forum du Commerce nantais, colloque européen des assurances, rassemblement des employées de maison, semaine d'action dans le nettoyage, conflit des chambres de métiers) et les thèmes d'action revendicative (la précarité, les dimanches, le salaire au pourcentage, la dénonciation des conventions assurances...) ont été écoutés avec la plus grande attention.

Sa conclusion : "progressons tous ensemble" a été suivie à la lettre puisque le quitus a été voté par 94 % des mandats.

Des débats constructifs

Cette reconnaissance de l'activité fédérale s'est retrouvée dans le ton et les thèmes des interventions des syndicats.

Pas de critiques, mais des demandes d'aides et de soutien. Pas d'opposition, mais des témoignages de l'activité des

syndicats locaux ou des branches.

Les débats sur les résolutions (syndicalisation et politique revendicative) ont permis d'aborder des questions sensibles.

Tour à tour, ont été examinés des amendements portant sur le chèque syndical, la syndicalisation des cadres, la structuration des petits syndicats, la relation à la clientèle, le repos dominical, les convergences inter-syndicales...

Ces résolutions ont été adoptées par 92% des mandats (syndicalisation) et 88,45 % (politique revendicative).

De même, par un vote très homogène, le Bureau Fédéral et la Commission Exécutive ont été élus (1).

A dans quatre ans

D'autres moments forts ont marqué le congrès : les travaux en commissions (thèmes et branches), l'intervention de Nicole Notat au nom de la Confédération, le discours de clôture prononcé, avec émotion, par Yvon Quemeneur.

A signaler que les conditions d'accueil et de déroulement du congrès ont été rendues possibles grâce au travail intense de l'équipe du syndicat de Nantes, entourant Marylène Briand. Qu'ils en soient remerciés.

(1) La nouvelle Commission Exécutive : J.P. Billard - F. Da Silva Ramos - J.M. Martin - M. Briand - M. Favier - L. Reytet - R. Chabin - R. Jouan - M. Salomon.

Le nouveau Bureau Fédéral : Y.A. Durteste (Arras) - M.T. Gatimel (Tarn) - J.P. Guichard (Mame) - H. Panchaud (Cornouaille) - H. Salama (Seine St Denis) - M. Bourdin (Drôme Ardèche) - R. Versavaud (Assurances Paris) - C. Fochesato (Pyrénées Orientales) - B.A. Houdé (HCRT Ille-de-France) - T. Le Floch (Vannes) - M. Nascimento (HCRT Ille-de-France) - M. Motyka (Moselle) - R. Gougis (Employées de maison Paris) - M. Sureau (Nantes) - J.P. Le Roux (Brest) - J.M. Rousseau (Betor Pub Paris) - H. Abd'el'aziz (SSNPE Ille-de-France) - P. Simon (Moselle) - M.C. Dussaux (SPS Paris) - W. Jenner (Hauts de Seine) - M. Lemaire (SCE Nord) - M. Regheere (Vaucluse).

Après St Jean de Monts

Un congrès, c'est bien sûr la convivialité. C'est aussi un rapport d'activité avec le vote du quitus. C'est encore la confiance renouvelée à une équipe de militant(e)s, ce sont surtout des engagements d'objectifs revendicatifs qui vont permettre à la Fédération de persévéérer dans les orientations de professionnalisation, d'aménagement et de réduction du temps de travail, de l'emploi avec réduction des précarités, de politique salariale, pour ne citer que ces principales revendications qui nourrissent nos débats d'action revendicative depuis plusieurs années.

La professionnalisation

Voilà bien l'axe revendicatif, qui, à lui seul, donne réponse à une majorité de nos revendications. Lorsque nos équipes de militant(e)s prioriseront leur réflexion sur cette nécessité de professionnaliser nos emplois, nous apprêterons plus clairement les autres points de notre politique revendicative.

Il sera plus facile de prouver aux employeurs que l'ARTT, les classifications, la politique salariale, peuvent être négociés sans mettre en péril l'entreprise.

Dans ce contexte de professionnalisation, la colonne vertébrale reste notre identité "services". Le congrès de St Jean de Monts, nous a permis de vérifier que le rapport à la clientèle n'avait pas la même connotation pour chacun d'entre nous.

L'amendement du syndicat de Brest montre la nécessité pour nos syndicats de débattre sur ce thème. Et nous débattrons ! Le Bureau fédéral travaillera sur cette identité et nous aurons, pour ce faire, recours à des apports extérieurs à notre organisation.

Il ne faut aucune ambiguïté entre branches et sous-branches sur ce qui nous rapproche.

L'aménagement et la réduction du temps de travail

En 1985, plusieurs militant(e)s de la Fédération ont participé à une semaine de recherche sur ce thème. Rappelons-nous cette revendication portée par l'ensemble de notre organisation "Les 35

heures". Force est de constater que nous n'avons guère avancé sur cet axe majeur de nos priorités cédétistes.

Aujourd'hui, quel constat faisons-nous ?

Les entreprises nous amènent de fait à une réduction du temps de travail, mais sans négociation.

Ce constat, nous le faisons à partir des temps partiels. Lorsqu'un secteur d'activité emploie une forte proportion de temps partiel, la réduction du temps de travail devient la norme. Mais à quel prix ? Car, soyons prudents, ARTT ne doit pas signifier appauvrissement, précarité...

Cette pratique est opposée à toute démarche de professionnalisation. Nous devons réagir face à cette situation et être force de proposition d'une véritable négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Cela veut dire gérer les nocturnes dans le commerce, favoriser la mise en place d'îlots caisse dans les hypers-supers, réclamer l'application d'une véritable réglementation du repos dominical. C'est aussi initier des accords modulations, cycles, CDII, en tenant compte des spécificités comme dans la prévention-sécurité.

C'est encore aller vers la suppression des heures d'équivalences dans l'hôtellerie-restauration.

Il y a matière à négocier dans l'ensemble de nos branches, en partant de cette priorité revendicative.

L'emploi et les précarités

Importante question. Avec deux millions et demi de demandeurs d'emplois, personne n'a le droit de faire la fine bouche. Tout doit être fait pour que cette revendication "un emploi pour tous" soit la priorité des priorités.

Mais attention à la dérive !

Nous savons que l'Etat compte sur "les petits boulot" pour régler partiellement ce déficit d'offres d'emplois. Notre conception de la gestion des emplois est tout autre.

Notre projet de professionnalisation, lié à notre revendication sur l'ARTT, nous permet d'affirmer qu'il y a, dans nos secteurs, matière à innover pour

proposer des emplois autres que précaires.

De même, notre volonté de participer activement à la mise en place d'outils tels que bourse de l'emploi, observatoire de l'emploi, mais aussi de prioriser la formation professionnelle, nous autorise à être exigeants face au laxisme actuel des chefs d'entreprises. C'est tout cela que nous aurons à exprimer le 12 septembre prochain, lors du rassemblement CFDT à Paris.

La politique salariale

Les travaux entamés depuis un an parlent d'eux-mêmes. Il aura fallu une démarche du chef de l'Etat pour enclencher enfin cette dynamique dans les négociations de branches, permettant un toilettage des grilles de salaires dans la plupart de nos secteurs professionnels, mais rien n'est gagné !

La tendance de bien des chambres patronales est de revenir à la situation antérieure, préférant le complément à rajouter pour atteindre le SMIC, plutôt qu'une réelle politique salariale.

Le cas du tourisme associatif (dit tourisme social) en est la preuve. Dans ce secteur d'activité, les propositions salariales faites par le collège employeur ne nous encouragent pas à favoriser ce secteur d'activité, bien au contraire. Soyons fermes dans nos négociations.

Bien entendu, il ne s'agit nullement de faire des propositions démesurées, non fondées. Sans aller jusque là, la politique salariale peut et doit être nettement améliorée. Les grilles de classifications doivent être revues et corrigées et surtout appliquées, en tenant compte des qualifications obtenues, du savoir faire des salariés.

Voilà, en quelques lignes retracées, les axes revendicatifs prioritaires pour notre Fédération et qui sont communs à la plupart de nos branches.

Bien sûr, chaque secteur d'activité conserve ses revendications propres, ses priorités, en fonction des avancées conventionnelles du parcours effectué par les équipes militantes...

Du pain sur la planche, et notre congrès de St Jean de Monts nous a permis de vérifier que toutes et tous ensemble, nous avons la volonté d'y arriver.

Le congrès en images



Le syndicat du Bétor s'adresse à vous...
(Cliché A. Bugat)



Les commissions par thèmes ont été fort studieuses
(Cliché A. Bugat)



Le clown analyste Alberto a illustré les débats
(Cliché A. Bugat)



Un bureau de séance où la mixité est respectée
(Cliché A. Bugat)

Assurance

Mobilisation générale des salariés

La FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurances) et le GEMA (Groupement des Mutuelles d'Assurances) ont choisi de faire parler la poudre, en dénonçant le 15 avril, au cours de la 50ème séance de négociation de la convention collective nationale, les conventions collectives régionales et plusieurs accords professionnels.

Les arguties, développées par la FFSA (1) dans son courrier de dénonciation pour s'éviter les foudres des syndicats et l'hostilité des salariés, ont manqué leurs buts.

Dès le 15 avril, les organisations syndicales présentes à la négociation (CFDT, CGT, CGC, CFTC) décidaient, à l'initiative de la CFDT de réagir.

Une réaction unitaire

Très rapidement, les cinq syndicats de la profession (FO s'étant jointe aux autres organisations) publiaient un communiqué de presse commun rejetant les dénonciations. Dans le même temps ils appelaient les salariés à exprimer leur refus de la décision patronale, en signant une pétition, qui, en pleine période de vacances et de jours fériés, recueillait 25 000 signatures (95 000 salariés sont concernés). Malgré la remise de ces signatures au président de la FFSA, les employeurs maintenaient les dénonciations. Le 30 mai, les salariés ont exprimé fermement leur opposition au comportement patronal. La journée de mobilisation nationale a tenu les promesses de la pétition.

Un succès complet

Cette journée d'action unitaire, voulue par la CFDT et préparée par de nombreuses initiatives communes (publication de communiqués de presse, tenue d'une conférence de presse, distribution de tracts en entreprises) a été l'occasion pour le personnel de la profession de rappeler aux chambres patronales qu'il existait et qu'il ne se laisserait pas déposséder sans mot dire. L'appel à la grève a été entendu sur l'ensemble du territoire, entraînant dans plusieurs villes des fermetures d'établissements.

Les syndicats, qui avaient le choix de la mobilisation par région, avaient organisé des rassemblements à Paris, Le Mans, Lille, Niort, Strasbourg. A Paris, 10 000 salariés manifestaient devant le siège de la FFSA et dans le quartier des assurances. Ils étaient 1 500 au Mans, où une délégation était reçue par la direction des Mutuelles du Mans. 550 manifestants étaient rassemblés devant le siège de la MACIF à Niort. A Lille 250

personnes pique-niquaient sous les fenêtres de la chambre régionale des employeurs. A Strasbourg, 300 personnes se rendaient à la Préfecture déposer une lettre exprimant les raisons du mouvement. Ailleurs (Angers, Bordeaux, Nantes, Rouen, Rennes, Toulouse...), les débrayages permettaient l'organisation de prises de paroles de la part des déléguées et la tenue de conférences de presse.

La CFDT en première ligne

Tout au long de la journée, la CFDT est apparue en première ligne. Pour certains militants CFDT, le 30 mai était le baptême du feu, pour d'autres le rappel de temps déjà lointains (depuis 1979, la profession n'a pas connu de mouvement de cette ampleur). Le nombre de personnes qui suivait la camionnette sonorisée de la CFDT (aide précieuse de l'interprofessionnelle parisienne) à Paris avait de quoi rassurer sur notre audience.

Et maintenant ?

Le succès du 30 mai, les milliers de signatures recueillies par la pétition sont

autant de camouflets pour la FFSA et le GEMA. La dénonciation des conventions collectives a eu l'effet inverse de celui espéré par les initiateurs.

Au lieu d'attitudes passives qu'une longue période d'accalmie pouvait laisser croire, les employeurs ont réussi le tour de force de réunir sous la même bannière, les cinq organisations syndicales de la profession et de sensibiliser les salariés à une négociation, dont la longueur, avait fini par lasser. La balle est donc dans le camp des employeurs. Un retrait des dénonciations est peu probable.

En toute logique, en cas de non-signature d'ici le 15 juin 91 des propositions faites dans le cadre de la négociation de la convention collective nationale - et aucune organisation n'est disposée à le faire - les employeurs voudront maintenir, sinon une pression, du moins fixer une échéance aux discussions.

Le 15 juillet 1992 indique aussi la date butoir pour parvenir à un accord. A la FFSA et au GEMA de prendre conscience que la réaction des salariés et des organisations syndicales a pour motivation la dénonciation mais aussi la régression sociale contenue dans leurs propositions de nouvelles conventions.

(1) c'est juridiquement la FFSA, en tant que signataire des conventions, qui a réalisé la dénonciation. La date du 15 avril coïncide avec l'échéancier de dénonciation de la convention de la région parisienne, étendue aux 55 000 salariés de l'Île-de-France.



(Cliché A. Bugat)

FIET

La jeunesse en séminaire

Retour sur le séminaire FIET

Suite à la décision fédérale de prendre en main le gros problème de l'intégration des jeunes dans le syndicalisme, l'équipe en place, composée de Lucienne REYTET secrétaire nationale et de Gilles DESBORDES du Syndicat BETOR Ile-de-France a entamé un périple en assistant au séminaire jeunesse FIET (Fédération Internationale des Employés et Techniciens) du 22 au 24 mai 1991 à Genève.

Ces journées ont été riches d'échanges entre syndicalistes d'Europe (d'ouest et d'est).

Chacun a fait le point sur ce qu'il avait mis en oeuvre pour l'intégration des jeunes et sur les échanges entre pays.

La délégation finlandaise a expliqué qu'en collaboration avec la FIET, elle a pris contact avec les Estoniens. Elle a invité un responsable pendant plusieurs semaines pour qu'il voit comment la Finlande travaillait, puis elle leur a offert du matériel informatique et a formé une personne.

Toujours en Finlande, le Syndicat travaille avec une association d'étudiants. Il a des tableaux avec les annonces de travail à destination des jeunes demandeurs d'emploi. Il va dans les festivals rock et fait des interventions.

La Fédération est intervenue durant le séminaire.

Quelques extraits de ce discours : "Notre position, notre action, aujourd'hui à la Fédération des Services CFDT, en matière de prise en charge des jeunes n'est pas très louable, ne peut servir d'exemple et nous n'en sommes pas très fiers.

C'est pourquoi, notre Fédération a pris la décision de créer une équipe qui s'investit sur l'importante réflexion de l'intégration des jeunes dans le monde du travail, mais aussi dans le syndicat.

Nous devons reconnaître qu'à ce jour, nous sommes "neufs" dans ce domaine, même si nous avons quelques initiatives sur l'intégration des jeunes dans le monde du travail.

Notre intervention portera donc plus sur un constat que sur des réflexions ou des pistes de travail.



Gilles DESBORDES et Lucienne REYTET à Genève

Aujourd'hui, les Services sont de gros consommateurs de jeunes en matière d'emplois, et cela n'est pas sans poser problèmes dans le monde du travail.

Cette population jeune travaille afin d'assurer ses études, ou est en phase d'insertion professionnelle. Aujourd'hui on est encore étudiant à 25 ans et même plus.

Nous constatons que, par exemple, dans l'hôtellerie et le commerce, les jeunes acceptent n'importe quels postes de travail, à n'importe quelles conditions.

Dans ces deux secteurs, ils travaillent souvent le week-end, font des nocturnes, acceptent de travailler une heure ou deux par-ci par-là, comme nous le montrent tous les jours les

sociétés du genre Mac Donald's, qui emploient exclusivement cette population et est en fait monnaie courante.

Alors que les salariés des Services sont de plus en plus frappés par la précarité, nous ne pouvons être d'accord avec ce mode de gestion du personnel.

En effet, les jeunes ont tellement envie d'avoir un emploi, sont soucieux de le conserver et d'avoir un salaire décent, qu'il est courant de les trouver en désaccord avec les salariés des entreprises. Lorsque ces derniers refusent certaines charges ou qualité de travail, les directions n'hésitent pas à faire appel à cette main d'œuvre malléable.

suite à la page 7

Suite de la page 6

Si nous sommes conscients que ces jeunes ne cherchent pas volontairement à porter tort aux salariés, nous devons constater qu'ils sont un bon outil pour le patronat.

C'est pourquoi, nous avons encore un grand travail à faire sur l'intégration des jeunes dans le travail, malgré les premiers acquis au-travers de la mise en place de contrats de qualification, insertion, adaptation, contrats saisonniers, statuts saisonniers.

Comment proposer à ces jeunes l'insertion dans le syndicat quand nous ne sommes pas en mesure de défendre en force leurs droits face à la masse des salariés ? Car il faut le dire, salariés et jeunes ne font pas bon ménage dans le monde du travail : les uns restant imperturbables sur la défense des

acquis, les autres acceptant tout, et en premier lieu la précarité.

Pouvons-nous pour autant blâmer ces jeunes à qui l'on ne propose rien pour sortir de l'ornière dans laquelle ils se trouvent ? Les premières initiatives en France qui nous ont permis d'avancer à pas de velours sur l'insertion des jeunes dans le syndicat sont bien les types de contrats déjà cités.

Mais nous savons que, très vite, il y a une forte dérive et de nouvelles déceptions pour nos jeunes. (...)

La CFDT, pour recenser tous ces abus et prendre des dispositions pour les combattre et défendre les droits des jeunes, a organisé un regroupement des responsables et instances concernés à la Confédération.

Ceci dit, nous pensons qu'il peut y avoir du constructif et du positif si l'insertion,

l'adaptation, la qualification sont réellement pris en compte.

Depuis notre dernier Congrès, la Fédération des Services CFDT s'est impliquée dans tout ce qui touche à la précarité, la formation professionnelle.

Des sujets qui nous amènent inévitablement à parler des jeunes, de leurs difficultés, de leur devenir.

Ces jeunes, qu'ils soient cadres, agents de maîtrise, caissiers, garçons de café, employés du nettoyage ou autres, qu'ils soient bacheliers, licenciés ou en échec scolaire, toutes ces situations nous intéressent.

Nous voulons les écouter, tenir compte de leurs espérances, de leurs premières expériences, de leur savoir, de leur utopie mais aussi de leur ras-le-bol. (...)"

Chambres de Métiers Bon gré, mal gré, le dialogue reprend

Les présidents des Chambres ne pardonnent décidément pas à la CFDT sa première place dans la profession.

Après avoir tenté en 90, avec la bénédiction du Ministère du Commerce et de l'Artisanat, d'introduire FO dans les structures de représentation nationale, après le désaveu de leur inertie, infligé par la CFDT et les salariés lors de la grève nationale du 23 octobre, après la confirmation de la suprématie de la CFDT apportée par les élections nationales de mars 91 (la CFDT progresse de 2 points et passe à 72 % des voix), les présidents consentent à négocier, après cinq mois de tergiversations, les différents thèmes contenus dans le relevé de conclusions, analysé par le directeur de l'Artisanat, fin novembre 90. Néanmoins, la reprise du dialogue, le 17 mai, a démarré sous un jour favorable, puisque la révision de la grille des emplois, identique depuis 1954, donne lieu, pour y parvenir, à la conclusion d'un contrat d'études prévisionnelles. L'information mérite d'être signalée, car les Chambres de Métiers ne sont pas, *a priori* accessibles à ce dispositif, ne relevant pas du secteur privé.

Le respect des échéances

Un groupe de pilotage paritaire, dans lequel la CFDT est représentée, suivra l'exécution du cahier des charges du contrat après la désignation d'un cabinet d'experts et fixera les différentes étapes préalables à la négociation concernant la classification des emplois.

Deux autres sujets répertoriés dans le relevé de conclusions sont programmés début juin: l'exercice du droit syndical, la revalorisation de la fonction enseignante.

La discussion repart mais avec retard. Celui-ci remet en cause l'échéance de fin juin, retenue par le Ministère de tutelle, pour aboutir sur les dossiers évoqués dans cet article comme pour la création de commissions paritaires locales et les postes de permanents. La CFDT demandera au Ministère, lors de la prochaine réunion paritaire en juin, de faire un impératif du respect des échéances à redéfinir.

INFORM'ACTION

47/49 Avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
Tél : (1) 42.02.50.48

Journal mensuel de la
Fédération des Services
CFDT

Abonnement annuel : 200 F

Directeur de la publication :
Rémi Jouan

Rédacteur en chef :
Michel Salomon
Illustration Huré

CPPAP 510 D 73
Imprimé à IDG
4 bis, rue d'Oran 75018 Paris

Hôtellerie-restauration **La loi Godard**

S'il est une expression qui revient souvent dans les conversations et débats sur les salaires dans les hôtels-

Cette loi du 19 juillet 1933 réglementant le contrôle et la répartition des pourboires, est la seule référence à un système de rémunération qui soit encore en vigueur aujourd'hui.

Comme toute loi, elle a un décret d'application en date du 4 juin 1936 portant règlement d'administration publique, pour Paris et le département de la Seine.

Or, depuis plusieurs mois, nous subissons de la part du patronat des grands hôtels parisiens ou de certains restaurants, une remise en cause unilatérale de la rémunération, pour les salariés de ces établissements concernés par le "pourcentage".

En fait, ce n'est pas la loi Godard qui est remise en cause, mais le décret d'application.

Le principe de la loi

A chaque note que le client paie dans un hôtel, café ou restaurant, l'employeur préleve une somme dite "Service" sous la forme d'un pourcentage. Cette somme est reversée aux salariés, suivant des règles édictées par ce décret.

Le but est de permettre aux employés d'avoir une rémunération en compensation de la somme de travail fournie. Plus de clients, plus de travail, donc une masse de "service" plus grande.

Jusqu'à présent ce système fonctionnait sans trop de problèmes.

Il faut reconnaître qu'une disparité de salaires entre les personnels au contact de la clientèle qui ont droit au "service" et les autres personnels de l'entreprise est assez conséquente et crée une certaine rivalité. Pour les employeurs, cette situation est assez arrangeante.

D'un côté, des salariés bien payés, qui ne reculeront pas à faire des heures en plus avec la carotte du pourcentage. D'un autre côté, des salariés moins payés, pour lesquels on entretient un clivage conflictuel avec les "gens au service".

Souvent, cette situation génère des divergences qui empêchent tout

développement syndical et assure une relative tranquillité sociale dans l'entreprise.

Alors pourquoi cette remise en cause par le patronat ?

Les patrons disent : "La loi Godard nous convient. Par contre, le décret d'application n'est plus adapté".

Ce décret prévoit que seuls les salariés au contact direct avec la clientèle ont droit au service.

Or, pour les patrons, le système de répartition doit être élargi à un plus grand nombre de salariés. Voir à la totalité. Ainsi, disent-ils, nous réduirons les inégalités.

Et pour joindre l'acte à la parole et argumentant que l'employeur "détient du principe de la libre entreprise, de sortir de tel ou tel système de rémunération", certains ont sauvagement imposé leurs propres règles en mettant les organisations syndicales devant le fait accompli, ce qui a eu pour conséquence de voir des salariés perdre près de 3 000 F de salaires mensuels.

La position CFDT

La CFDT est consciente du fait qu'un mode de rémunération, avec des règles établies depuis 55 ans, peut être obsolète. La société évolue, la clientèle change, le mode de vie aussi.

Par contre, socialement, avons-nous évolué ?

Dans les hôtels-cafés-restaurants, il n'y a toujours pas de convention collective nationale étendue. Elle se négocie, mais elle n'est pas prête d'être à la signature.

L'accord du 2 mars 1988, régissant la durée du travail, a du mal à être appliqué. Dans les départements où existaient certaines conventions, ces dernières ont été dénoncées par les employeurs.

Pour éviter une dégradation du niveau de rémunération, la CFDT a demandé une véritable négociation sur la rémunération au pourcentage.

Pour ce faire, elle a saisi le Syndicat

Français de l'Hôtellerie (SFH) car c'est parmi les adhérents de ce syndicat que les dérives les plus marquantes ont eu lieu.

La CFDT veut supprimer les inégalités, mais pas à n'importe quel salaire. Niveler c'est trop facile, il faut que tous les salariés s'y retrouvent.

Il faut que les négociations se déroulent sereinement. Il est indispensable que les remises en cause de la loi Godard cessent jusqu'à la concrétisation d'un protocole d'accord. Ces négociations sont déjà engagées. Mallement. Les autres organisations syndicales n'ont *a priori* pas cerné le contexte.

Quant au SFH, si certains dirigeants semblent être de bonne composition, il est évident que leurs pouvoirs sont limités face à la puissance des gros groupes financiers, qui n'ont comme objectif que rentabilité et dividendes.

La CFDT n'acceptera pas la baisse des niveaux de rémunération des salariés des hôtels-cafés-restaurants payés au pourcentage, mais contribuera à réduire les inégalités salariales existant aujourd'hui dans ce secteur.

Sécurité* *Pas de signature

Le 23 avril dernier, lors de la commission paritaire mixte, la partie patronale a demandé aux délégués de salariés de signer deux nouveaux avenants modifiant celui du 9 novembre 1991 (formation initiale de base). Ces nouveaux avenants prévoient l'exonération partielle de formation pour certaines catégories de personnels, telles que : anciens pompiers, gendarmes, policiers ; un délai et un fractionnement pour les temps partiels.

La CFDT ne signera pas ces deux avenants. La CFDT considère que la remise en cause continue des accords signés démontre la volonté de la délégation patronale de ne pas avancer dans les discussions de la nouvelle grille des qualifications.

Les orientations confédérales.... et nous

A moins d'un an du congrès confédéral de Paris et un mois après le conseil national confédéral, beaucoup de choses se disent sur les orientations confédérales : que veut dire syndicalisme majoritaire en adhérents, modifications des structures c'est quoi, une CFDT résolument réformatrice, est-ce nouveau ?



Nicole NOTAT Secrétaire générale adjointe de la CFDT
(Cliché A. BUGAT)

Autant de questions qui méritent des éclaircissements. Tout d'abord, précisons qu'aucun bouleversement n'est en cours. La CFDT poursuit l'adaptation de notre syndicalisme, en tenant compte des évolutions de la société, des nouveaux besoins des militant(e)s, de la prochaine ouverture européenne.

Des pratiques syndicales participatives

Mais soyons rassurés, la CFDT ne modifie en rien nos pratiques syndicales. Disons que c'est plutôt le contraire. Nous vivons notre syndicalisme, en entreprise, dans les structures professionnelles et interprofessionnelles et l'organisation s'adapte en fonction des changements que nous avons nous-mêmes opérés...

Trop longtemps notre pratique syndicale s'est satisfaite d'un ronronnement entre quelques délégués, élus et désignés. Aujourd'hui, nous mesurons les limites

d'un tel fonctionnement. Les exigences des salariés qui nous sanctionnent par leur vote dans les élections professionnelles, nous ont permis d'évoluer dans notre conception de ce que nous devons représenter en tant que syndicalistes.

Des idées et des hommes

Des idées, parce que notre organisation se nourrit de débats, s'enrichit des apports des uns et des autres, autour d'un ou plusieurs projets de société.

Des hommes, parce que nous représentons vraiment les salariés qui nous font confiance. Et la meilleure confiance qu'ils nous octroient, c'est lorsqu'ils nous rejoignent par leur démarche d'adhésion.

C'est aussi, parce qu'ils sont de plus en plus nombreux à effectuer cette démarche, que nous pouvons affirmer notre objectif d'être un syndicalisme majoritaire en adhérents. Majoritaire en

adhérents, c'est aussi être au plus près des adhérents dans les entreprises. C'est encore, des structures plus participatives, où l'adhérent n'est pas seulement consommateur, mais acteur, avec la section syndicale, dans son entreprise.

Une complémentarité nécessaire

Cette nécessité, que nous ressentons depuis longtemps, nous oblige à réfléchir sur le rôle que doivent trouver chacune de nos structures : section syndicale d'entreprise, syndicat, UL, UD, URI, Fédération.

Recherchons ensemble cette complémentarité nécessaire, si nous voulons être encore plus opérationnels et si nous voulons, avec une majorité d'adhérents, peser d'avantage dans les décisions qui percutent notre vie au et hors travail. Car notre ambition est d'être acteurs dans ces transformations si nous ne voulons pas subir des décisions prises à la légère, ou volontairement corporatives, privilégiant telle ou telle caste de notre société.

Une CFDT résolument réformatrice

Or, nous savons bien qu'avec ou sans nous, la société est appelée à continuer sa mutation. Nous sommes continuellement dans cette espèce de veille sociétale, et plutôt que d'être spectateurs, nous osons affirmer nos valeurs, proposer nos idées, imposer - quand nous le pouvons - notre professionnalisme syndical, pour le bien des salariés.

C'est cela une CFDT résolument réformatrice ! La Fédération des services partage pleinement ces orientations confédérales. Des orientations qui se réaffirment en d'autres termes, lorsque nous parlons emploi, formation professionnelle, environnement, conditions de travail...

Le 12 septembre 1991, la CFDT sera au Zenith à Paris : 5 000 militant(e)s, autour d'un seul thème : l'emploi. Pour la Fédération, l'emploi ne doit pas se traduire par plus de précarité. Soyons vigilants et affirmons notre volonté de réduire, de combattre les précarités.

Avec la CFDT, nous devons tout faire pour que femmes, hommes, jeunes aient leur place, toute leur place dans la société.

C'est la principale raison de l'adaptation de notre syndicalisme.

Employées de maison **L'Association rennaise**

Une Association d'employées de maison existe depuis 1989 à Rennes. A travers cette association, dont la CFDT est à l'origine, deux objectifs essentiels sont visés : l'emploi et la syndicalisation.

Il s'agit en effet, d'une part, de mettre sur pied une bourse d'emploi permettant un contact entre employées de maison et employeurs, d'autre part, de contribuer à un travail de syndicalisation dans un milieu caractérisé par l'isolement.

Le 20 avril, a eu lieu à Rennes une rencontre bilan réunissant des responsables de l'Association, de la Fédération et de la Confédération.

Un premier bilan

Au bout de deux ans d'existence, il est possible de tirer quelques remarques qui, en aucun cas, ne peuvent être définitives.

L'Association, tout d'abord, commence à être bien connue : ses références, son adresse, les heures de permanence sont publiées chaque semaine dans la presse locale.

Depuis janvier 1989, 102 employeurs l'ont contactée et parmi eux, 52 ont pu trouver une employée de maison.

De même, 152 employées de maison sont venues à l'Association et 32 ont trouvé du travail.

Le respect de la convention

Le rôle de l'Association ne se limite pas uniquement à un bureau de placement. A travers l'Association, c'est tout l'aspect professionnalisation qui est en marche.

C'est la reconnaissance de la profession au quotidien, mais aussi à travers le respect de la convention collective. Ainsi, sur 102 employeurs qui ont contacté l'Association, 52 ont pu non seulement trouver une salariée, mais ils ont fait la démarche de la déclarer.

Quand on connaît le problème central de la profession, qui est la part très importante prise par le travail au noir, nous ne pouvons que nous réjouir de cette avancée. Il en va de même pour les salariées qui trouvent du travail grâce à l'Association : toutes sont actuellement déclarées.

L'Association joue pleinement son rôle en faisant respecter la convention collective et en luttant contre le travail au noir.

Une expérience à démultiplier

C'est pourquoi, il est souhaitable que d'autres associations se mettent en place en particulier dans les grandes métropoles.

Ces associations seront un bon instrument du point de vue professionnel et un outil efficace pour la syndicalisation.

Services aux Entreprises **De la précarité en moins**

Deux professions subissent de plein fouet la précarité dans la branche : distributeurs de gratuits et enquêteurs d'opinions.

Après plusieurs mois d'une négociation difficile, la CFDT a signé un accord précisant le statut des distributeurs de gratuits chez Delta Diffusion, filiale du groupe Havas.

Si les distributeurs restent des "tâcherons", avec des contrats de travail précaires, ils gagnent la reconnaissance des congés payés, le paiement des jours fériés et d'absences exceptionnelles. Enfin, la couverture maladie est renforcée et les droits en cas de licenciement améliorés avec l'ancienneté.

Un premier pas

Notons au passage le recul de la Direction sur le rattachement à la Convention collective (elle ne se prononce plus sur ce point) et quelques avancées sur les droits syndicaux.

Première dans une profession totalement inorganisée et sans réelle couverture conventionnelle, souhaitons

à cet accord d'être la première d'une longue série d'améliorations progressives.

Trois statuts

Les enquêteurs d'opinions bénéficient actuellement d'un statut qui permet aux patrons de diminuer la charge de travail d'une année sur l'autre... avantage bénéficiant principalement aux délégués.

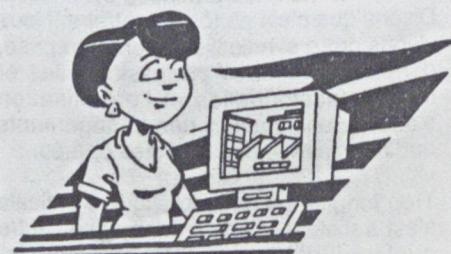
Des négociations se sont réouvertes en avril. La Fédération a proposé trois statuts : "des contrats de mission" alignés sur l'intérim, des contrats annualisés appuyés sur les possibilités légales de l'intermittence et les contrats fixes à plein temps.

Les contrats annualisés devraient permettre une garantie minimale horaire, assurer une bonne couverture sociale et un revenu mensuel régulier (en

contrepartie d'une grande souplesse dans la modulation des horaires).

Si cette proposition débouche, nous aurons créé un statut intermédiaire entre le travail fixe à temps plein et le travail aléatoire à la tâche. Les étudiants, mères de famille et bien d'autres que les contraintes de leur situation rejettent jusqu'à présent aux marges du monde du travail, trouveront là une voie d'accès à un statut pleinement reconnu.

La CFDT attend la deuxième séance de négociation avec fébrilité.



Dimanches

Un débat de société

Le mois de mai a été marqué par une forte activité sur le dossier du repos dominical : débats au Conseil Economique et Social, campagne publicitaire de l'association "Le Dimanche", prises de position des acteurs politiques et syndicaux...

Deux demi-journées ont été nécessaires au Conseil Economique et Social pour adopter un avis sur l'avant projet de loi Doubin. Par 149 voix pour, 24 contre (CGT) et 10 abstentions (CFTC), le Conseil Economique et Social a donné un accord critique au gouvernement sur le texte soumis à examen.

Un avis positif

Les membres du Palais d'Iéna ont exprimé le souhait de limiter le nombre de dérogations à quatre (deux par arrêté inter-ministériel, deux par accord de branche étendu). Ainsi, les maires ne seraient plus concernés par les autorisations d'ouvertures exceptionnelles. A la demande de la CFDT, le Conseil Economique et Social a prévu que la possibilité de mise en oeuvre des dérogations (exceptionnelles, branche, touristiques) dépendrait de l'avis d'une commission paritaire professionnelle départementale. Par ailleurs, le Conseil Economique et Social a indiqué clairement que : "seuls pourraient employer des salariés le dimanche, les établissements ressortissant à des branches dans lesquelles une convention définissait les compensations temporelles et financières accordées aux salariés". Les représentants CFDT ont introduit également la notion de négociation des jours fériés dans les branches. S'agissant des surfaces de vente autorisées à déroger le dimanche matin, le Conseil a maintenu la limite de 400 m² et admis l'amendement CFDT qui remplaçait la notion exceptionnelle de 1 200 m² par 800 m².

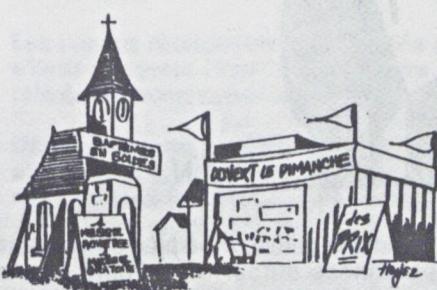
Dernière indication apportée par le Conseil Economique et Social, il n'y a pas lieu de prévoir dans la loi des dérogations particulières pour les commerces spécialisés : disques, livres, meubles, bricolage...

Les dérogations de Cresson

François Doubin, avant d'être confirmé à son poste, indiquait le 16 mai qu'il entendait prendre en compte plusieurs suggestions du Conseil Economique et Social. C'est la moindre des choses puisque sont représentés au Conseil : employeurs, syndicalistes, associations

de consommateurs...

Sans doute le Ministre du Commerce et de l'Artisanat n'avait pas connaissance des déclarations d'Edith Cresson et du Parti socialiste sur le sujet. En effet, le Premier ministre avait à peine rejoint Matignon qu'elle indiquait que la loi devrait prévoir des aménagements pour certains types d'achats que l'on fait en famille.



Le Parti socialiste pour l'ouverture

Dans sa livraison du 17 mai, l'hebdomadaire du Parti socialiste "Vendredi", abordait "La bataille du dimanche". Il n'est que de lire le chapeau de cet article pour être édifié sur les orientations du Parti socialiste : "Il est des mauvaises batailles, celle du dimanche par exemple. Les adversaires de l'ouverture des magasins le dimanche, qui font tout pour bloquer le dossier, rendent-ils vraiment service, aux salariés ?". Derrière ces propos qui semblent soutenir l'adoption de la loi Doubin, c'est tout autre chose qui anime le rédacteur de l'article.

Après avoir égratigné les syndicats coupables de : "s'arc-bouter pour défendre des droits acquis que nul ne menace, puisque seuls des volontaires seraient embauchés", l'auteur enfourche allègrement le discours de Séguéla : les Français sont pour (les sondages l'indiquent), l'ouverture des dimanches créerait des emplois.... En bon moralisateur et indécrottable

donneur de leçons, le Parti socialiste conclut : "Il est des avantages acquis par ceux qui travaillent toujours qui sont payés chèrement par ceux qui ne travaillent plus ou pas encore".

La force tranquille et les dimanches animés

Si l'association "Le Dimanche" n'a pas eu à payer cette publicité gratuite dans l'hebdo du Parti socialiste, elle s'est "offert" de pleines pages dans les quotidiens parisiens pour y vanter son message et se proclamer défenseur de la liberté ! Partant du résultat d'un sondage qu'elle a fait réaliser - qui indique que 56 % des français sont favorables à l'ouverture des commerces le dimanche toute la journée - l'association prétend imposer son libéralisme outrancier. J. Séguéla, qui prétend être rejoint dans son combat par Docks de France, Lévitran, Conforama, doit être en manque de publicité élyséenne pour s'investir ainsi dans une initiative - heureusement - vouée à l'échec.

Une loi juste et réaliste

Profitant de l'intérêt des médias sur le dossier, la Fédération a multiplié ses interventions publiques (émission en direct sur RTL (1), interviews données à des journaux et radios...). Renforcée par les débats du Congrès, la Fédération a aussi publié un communiqué qui rappelait ses lignes forces :

- tout salarié a droit à un repos hebdomadaire ; ce repos est donc le dimanche ;
- les dérogations à cette règle doivent être limitées, justifiées économiquement et s'accompagner de contreparties pour les salariés ;
- aucune dérogation n'est possible sans négociation et accord préalable entre partenaires sociaux dans les branches et au plan local.

L'avenir de cette réforme essentielle est à présent entre les mains de François Doubin et de Martine Aubry. Espérons qu'ils sauront rester sourds aux chants de sirènes libérales et permettront l'adoption d'une loi juste et réaliste.

(1) "Controverses" du 14 mai. Le sondage téléphonique réalisé en début d'émission donnait 48 % d'auditeurs favorables au travail du dimanche et 52 % contre.

Après les interventions de la Fédération, les "pour" étaient tombés à 39 % et les "contre" à 61 %.

CPC commerce

Un réveil prometteur

La création, la révision des diplômes de l'enseignement technique font l'objet d'une concertation des partenaires sociaux. Elle s'effectue dans le cadre des Commissions Professionnelles Consultatives, réunies sous l'égide de l'Education Nationale.



Plusieurs CPC concernent la Fédération. Il est question ici de la 15ème CPC, qui aborde les diplômes du commerce. Elle est composée de représentants de ministères (Education Nationale, Commerce, Industrie), des organisations syndicales de salariés et d'enseignants, de chambres patronales, de personnes qualifiées (CEREQ, CCI...). Toutes les variantes de CAP, BEP, Bac professionnel, BTS sont examinées par cette commission, qu'il s'agisse du diplôme principal ou des approfondissements sectoriels complémentaires.

D'abord un désintérêt

La nécessité de participer à cette instance n'est pas apparue immédiatement pour les militants de la branche. Plusieurs raisons ont guidé cette attitude.

La première concerne le fonctionnement: deux réunions plénières annuelles étudient les projets mis au point par des commissions de travail. Les assemblées plénières ne peuvent plus apporter de modifications fondamentales, elles sont sources de frustrations pour ceux qui n'ont pas participé aux groupes d'élaboration.

A ce rôle passif, s'ajoute la difficulté de

prendre la parole, avec près de quarante personnes autour de la table et une monopolisation du temps de parole par l'administration. Les professionnels, patronaux et syndicaux, bien qu'assumant à tour de rôle la présidence, ne semblent pas être les intervenants décisifs.

Enfin, parmi les thèmes d'action principaux de la branche, la formation ne tient pas le haut du pavé à côté de l'ouverture dominicale ou des salaires. La formation, comme thème prioritaire d'intervention ? Il faudra bien y arriver.

La nécessité se fait jour

Réputée pour être une des CPC qui apporte satisfaction dans son fonctionnement, celle du commerce souffre d'une mauvaise représentation pour la partie syndicale.

Les fédérations du commerce sont absentes, les syndicalistes, hors enseignants, appartiennent à la profession des VRP.

En revanche, la partie patronale paraît plus représentative du commerce de détail. Il y a donc lieu de couvrir ce terrain abandonné.

Par ailleurs, le travail engagé dans la majorité des conventions collectives pour

la refonte des classifications met en évidence nos lacunes quant à la correspondance diplômes/niveaux d'emplois.

De plus, on ne peut pas à la fois déplorer le faible attrait du commerce pour les jeunes comme profession à part entière et déserter les lieux qui traitent de la formation de ces jeunes, sachant qu'ils peuvent préparer ces examens dans des établissements scolaires ou en apprentissage.

Enfin, les objectifs de professionnalisation de la branche forcent à agir à la base, là où on prépare les salariés de demain.

S'impliquer et changer

Dès la première séance investie, on se rend compte de l'importance qu'il y a à occuper un terrain comme celui-là. Se faire connaître, puis reconnaître comme interlocuteur, n'a pas été difficile.

La Fédération sera ainsi présente dans le prochain groupe de travail qui devra constituer un cahier des charges pour les entreprises voulant accueillir des stagiaires ou des apprentis.

La formation des maîtres d'apprentissage, des salariés tuteurs est une des conditions de réussite pour le premier contact du jeune avec l'entreprise.

D'autres impératifs sont à remplir, par exemple une organisation du travail qui permette aux salariés d'expliquer leurs tâches et au jeune d'appréhender tous les aspects de l'emploi auquel il se prépare.

En outre la préférence marquée des entreprises pour la jeune main-d'œuvre par rapport aux salariés qui comptent de l'ancienneté n'est pas une politique qui favorise l'insertion de ceux vécus comme une menace de son propre emploi.

La préparation du personnel, ainsi qu'une politique de formation continue recueillant autant d'engouement, de la part des employeurs du commerce, que celui qu'ils montrent à propos de la formation initiale sont également parmi les conditions incontournables de la réussite du double pari à relever : attirer et garder des jeunes, professionnaliser le secteur.

On voit bien l'enjeu, il se dessine mieux à l'horizon. Il ne reste plus qu'à bien faire puisqu'il n'est jamais trop tard pour cela !

Vos droits

Délégué

En octobre 89, la SEVIP avait sollicité et obtenu l'autorisation de licenciement pour motif économique du délégué syndical CFDT. Ce dernier était employé à la surveillance d'une centrale nucléaire de Saint-Alban, et la demande patronale faisait suite à la dénonciation par l'EDF du marché du gardiennage de la centrale.

La Fédération a contesté cette autorisation de l'administration devant le tribunal administratif de Grenoble.

Déferré, différents motifs étaient invoqués, notamment l'absence de réalité du motif économique puisque le contrat de prestation de service entre la SEVIP et l'EDF n'était pas rompu, mais rediscuté.

Le 17 avril 91, le tribunal administratif n'a pas manqué d'annuler l'autorisation en ce qu'elle reposait sur des faits matériellement inexacts. D'ailleurs, le délégué est toujours à son poste.

En outre, le tribunal fait droit à la demande de la Fédération des Services CFDT qui avait sollicité l'annulation. Il accorde les 500 F demandés sur la base de l'article 222 du code des tribunaux administratifs pour les frais de la défense.

C'est dire la justesse de la revendication. L'Etat doit payer. Ce jugement est donc un point d'appui pour la défense des

délégués menacés de licenciement irrégulier.

Négociations

La loi du 31 décembre 91, ayant fusionné les professions d'avocats et de conseils juridiques, la CFDT a proposé de tenir plusieurs réunions avec les négociateurs des anciennes conventions pour recenser les problèmes rencontrés et mieux progresser dans la réponse qui y sera apportée.

Droit social communautaire

C'est le titre du numéro spécial que vient de publier Action juridique (n° 88 mai 91 - 48 F). Ce document fournit des éléments utiles aux militants pour se familiariser avec le droit social communautaire qui est en construction.

Réintégration

Lorsque l'autorisation de licenciement d'un délégué est annulée par le ministre ou par le tribunal, le délégué a droit à sa réintégration. C'est inscrit dans la loi depuis 1982.

Les patrons récalcitrants sont amenés à s'incliner devant l'institution judiciaire : référé ou tribunal correctionnel.

Dans l'entreprise française de protection et de sécurité, le tribunal n'a pas été saisi, puisque le délégué a été réintégré suite à un appel téléphonique de la Fédération.

De même, la direction a réglé les cinq mois de salaire du délégué pendant sa période d'éviction.

MACIF

Pour faire respecter l'accord d'entreprise, notamment sur les règles de la négociation collective, la Fédération a été amenée à traduire en justice la direction de la mutuelle. Le tribunal de grande instance de Toulon doit faire connaître sa décision le 21 juin.

Code du travail

Les nouvelles éditions 1991 sont parues. Il s'agit d'un outil indispensable pour les sections syndicales et ceux qui veulent en savoir plus que le guide pratique de l'agenda CFDT : "Salariés, vos droits."

Grands magasins Lyon

En mai dernier, une vingtaine de délégué(e)s des grands magasins de l'agglomération lyonnaise ont participé à une journée de travail sur les nouveaux contrats. Il s'agissait de mieux connaître les textes applicables et surtout d'une recherche et d'un échange sur les moyens d'information et d'action des délégués.

Si l'approche individuelle sur des cas précis n'est pas exclue, la démarche globale pour approcher la question de l'emploi a été retenue.

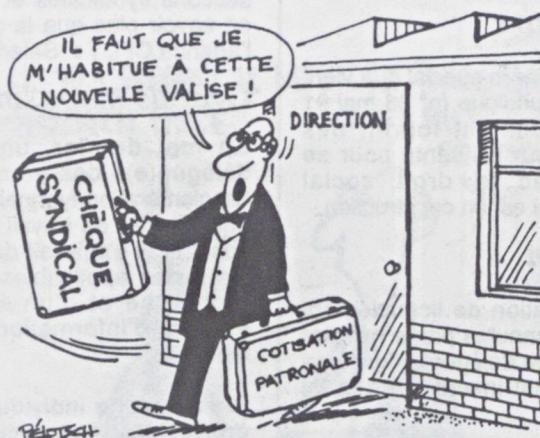
Notamment le traitement des informations obtenues lors des négociations annuelles d'entreprises ou qui existent dans le bilan social, dans le rapport du CHSCT, dans le registre unique du personnel ou surtout les informations périodiques données au CE, qui reçoit l'information, trimestrielle, annuelle ou exceptionnelle.

Demandes d'emploi enregistrées par l'ANPE

	1988	%	1989	%	1990	%
Licenciement pour cause économique	550 636	12,9	448 265	10,8	434 501	11
Autres licenciements	346 840	8,1	350 759	8,5	359 948	9,1
Démissions	244 495	5,7	252 734	6,1	268 611	6,8
Fins de contrats à durée déterminée	1 830 120	42,8	1 749 009	42,2	1 527 251	38,7
Fins de mission d'intérim	230 454	5,4	259 976	6,3	266 361	6,8
Premières entrées	557 061	13	523 695	12,6	515 171	13,1
Reprises d'activité	315 152	7,3	302 198	7,3	288 056	7,3
Autres cas	202 275	4,8	255 267	6,2	284 232	7,2
TOTAL	4 277 033	100	4 141 903	100	3 944 131	100

Accord AXA Des suites à l'évènement

Signé il y a un an, l'accord sur le droit syndical avait fait sensation dans le domaine social. Ses signataires (direction, CFDT, CGC, CFTC) avaient conscience d'avoir semé pour la reconnaissance du syndicalisme, ses détracteurs s'attachaient à débusquer des barbarismes juridiques et idéologiques.



Reusement un accord d'entreprise a pris une telle audience publique. Professeurs, étudiants, journalistes, chefs d'entreprise, syndicalistes s'en sont emparés et, à travers séminaires, mémoires, articles, ont procédé à une minitueuse radioscopie du moindre de ses termes.

La philosophie de l'accord

A l'initiative de l'accord, la CFDT ne se plaint pas que la mariée est trop belle. Tout juste peut-on regretter l'interprétation de certains, conférant au texte un caractère mercantile et suborneur, quand ils ne le déclaraient pas illégal.

Ces prises de position ont pu desservir le véritable intérêt de l'accord, la reconnaissance du syndicalisme dans l'entreprise.

C'est bien de cela qu'il s'agit, quand la direction s'interdit toute décision unilatérale à l'issue des négociations annuelles sur les salaires et le temps de travail, quand la formation des délégués est reconnue comme une nécessité à la conduite de leur mission, quand l'appréciation de la fonction de délégué ne conduit pas à l'ostracisme salarial, quand on donne aux salariés la possibilité de manifester leur appréciation de l'action syndicale par la remise du chèque syndical.

D'ailleurs, la CGT, farouche adversaire de l'accord, ne songe plus à en dénoncer les supposés méfaits et mène

campagne pour qu'à travers la remise du chèque, le personnel plébiscite son action.

D'autre part, l'application de l'accord permet de vérifier l'opportunité de sa signature.

Bien sûr, sa vocation n'est pas de trouver remède à tout, mais dans le contexte de restructuration de l'entreprise, il participe à l'amélioration du climat social.

La CFDT ne vient-elle pas de signer plusieurs protocoles, dont un augmente les salaires de façon substantielle sur deux ans, auquel s'ajoute un accord complétant celui existant sur la mobilité et un accord d'intéressement.

D'aussi encourageants résultats devraient se trouver capitalisés dans les chèques remis aux syndicats et à la CFDT en particulier. Qu'en est-il ?

Le chèque syndical

Notons tout d'abord que les accords mentionnés auparavant n'ont pu être "sanctionnés" lors de la remise des chèques - celle-ci leur étant antérieure, remarquons la diminution du nombre total de chèques remis aux salariés par la direction (5 255 en 90, 4 971 en 91) consécutives à des départs de l'entreprise, ajoutons que l'opération chèque s'est déroulée simultanément au transfert des salariés de Paris vers six nouveaux sites de banlieue.

Ces précisions apportées, le bilan 91 donne les résultats suivants: 2 025 chèques ont été versés à un syndicat soit 40,7 % du total.

La CFDT a recueilli 33,8 %, la CGC 23,7 %, la CFTC 2,6 % pour les signataires de l'accord. Les non signataires CGT et FO en reçoivent respectivement 17,1 % et 22,7 %.

Comparés au bilan 90, les résultats 91 indiquent une légère régression de chèques remis 40,7 % contre 44,5 %, la première place de la CFDT et même une progression de 2 %, la chute de la CGC - 5 %, la stabilité de la CFTC et de la CGT et la progression de FO + 3 %. Ce syndicat se refuse à encaisser les chèques.

Les leçons du chèque

Que déduire de cette avalanche de chiffres ?

Si comme d'aucuns le laisseraient entendre, le chèque syndical n'est qu'un financement déguisé du syndicalisme, l'objectif recherché est partiellement raté.

Si, comme l'a toujours affirmé la CFDT et spécialement la Fédération des Services, le chèque est une formule qui authentifie l'intérêt du syndicalisme auprès des salariés et inaugure une nouvelle démarche vers l'adhésion, *a contrario*, le nombre de chèques non remis souligne l'investissement personnel nécessairement contenu dans l'attitude d'attribuer ou pas le chèque à un syndicat.

Plus que le vote dont il est l'expression matérielle, le chèque provoque une réflexion, donne un pouvoir autrement plus tangible qu'un bulletin électoral.

Ne pas confier ce pouvoir à un syndicat c'est probablement l'expression d'une sanction, mais c'est aussi un refus d'engagement.

Sinon pourquoi le chèque aurait-il moins de succès que l'isoloir ? Alors, comment formaliser l'engagement d'un salarié qui, non seulement adresse le chèque à un syndicat, mais souhaite être reconnu (au sens littéral) par ce syndicat ?

C'est l'antienne que toute structure CFDT s'efforcent de trancher en congrès.

C'est aussi la préoccupation de la section CFDT AXA qui, à la tête de 269 chèques identifiés, recherche la démarche adéquate pour transformer ce que la Fédération appelle les sympathisants privilégiés, en adhérents.

L'approche de la section a consisté depuis la première remise de chèques, à diffuser une information sur les négociations, les instances représentatives, prioritairement aux salariés "identifiés" et à vérifier auprès d'eux ce qu'ils attendaient de la CFDT.

Des adhésions ont été réalisées, mais la marge est encore large pour transformer en adhésions les chèques identifiés.

Intérim

Faiblesse ou dispersion ?

Un peu partout, certains glosent sur la faiblesse de l'implantation CFDT dans l'intérim.

Est-ce une bonne analyse ? Apparemment pas.

En dehors des adhérents recensés par la Fédération des Services, on constate, au détour d'un contact, la présence d'adhérents en Région Nord-Pas-de-Calais (La pie qui chante), en Bretagne, à Lyon, etc...

En soi, c'est une bonne chose, mais comment les organiser dans l'entreprise de travail temporaire ?

Plus récemment, au cours d'un contact, on dénombre une vingtaine d'adhérents de chez Ecco-Manpower, recensés au syndicat du bâtiment de Clermont-Ferrand.

Le bâtiment auvergnat

Ce syndicat actif organise des réunions dans des lieux publics. Les intérimaires s'y rendent en masse, expriment leurs revendications, demandent l'assistance de la CFDT au Conseil des Prud'hommes.

A coup sûr, ils sont gagnants !

L'un des jugements fait apparaître un droit à la prime de congés payés des ouvriers du bâtiment. L'autre régularise une des nombreuses anomalies sur la rémunération des intérimaires.

Des structures adaptées

Voilà pour les droits individuels. Mais qu'en est-il des droits collectifs ? Chez Ecco, pas d'implantation CFDT.

Par contre chez Manpower, il existe un droit syndical fort, une section

dynamique, mais qui se heurte à la dispersion de ses adhérents.

Comment présenter des candidats aux élections du comité d'entreprise, lorsque l'on n'a pas la connaissance du nombre d'adhérents ?

Présenter des candidatures aux élections, dans l'intérim, n'est pas chose facile.

C'est pourquoi, le travail de toutes les structures CFDT doit aller dans le même sens.

Il ne suffit pas de dire que l'intérim est interprofessionnel, encore faut-il l'organiser.

A défaut, certains continueront d'évoquer de prétendues faiblesses de la CFDT dans le travail temporaire.



Retraite Supplémentaire ISICA :
**prenez votre avenir
bien en main.**

INSTITUTION DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE DES SALARIES
DES INDUSTRIES ET DES COMMERCES AGROALIMENTAIRES
21, rue d'Artois - 75008 Paris

 **ISICA**
LA VIE DEVANT SOI

La retraite, tout le monde en parle, et chacun y pense. Nous, nous préparons la vôtre, avec des systèmes souples de Retraite Supplémentaire. Vous avez la liberté de choisir, dans le cadre collectif de votre entreprise, votre taux de cotisation, et donc de préserver votre future qualité de vie : après tout, la retraite est une nouvelle liberté dont vous voudrez un jour profiter pleinement. Avec la Retraite Supplémentaire, vous pourrez retrouver jusqu'à 90 % de votre salaire... Dans des conditions si simples, et si avantageuses, qu'elles vous surprendront. Vous savez maintenant que nous sommes à vos côtés pour que chacun ait la vie devant soi. Et plus de bien-être pour en profiter.

Prenez votre avenir bien en main :
appelez-nous au (16-1) 44.01.25.00

