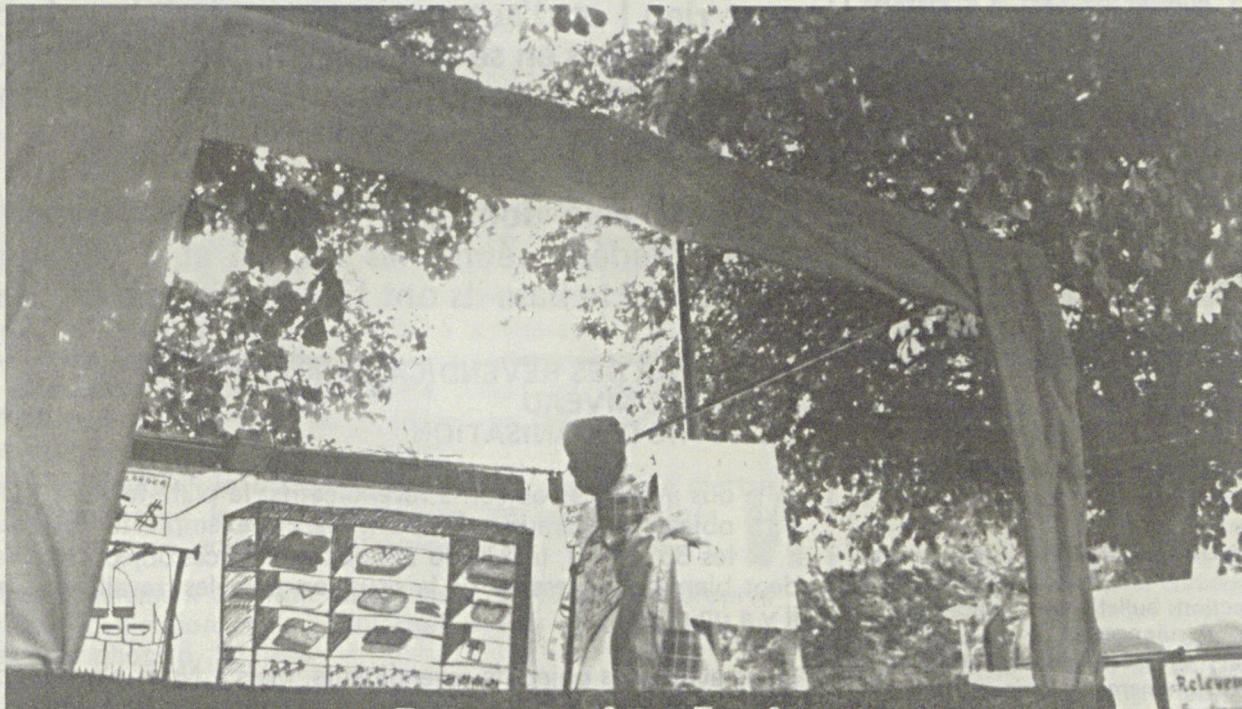


INFORM'ation

N°53 - OCTOBRE 1978 - 2,00 F



Attrapez le petit doigt pour avoir tout le bras

Pages 4, 5 & 6

Pour les femmes employées dans le petit commerce, leur meilleur rapport de forces, c'est à partir de la clientèle qu'elles peuvent l'obtenir. Après la brochure du petit commerce, le syndicat de Lille saisit une autre occasion: la foire commerciale de la braderie en septembre, avec réalisation de sketches en théâtre de marionnettes comme le montre la photo ci-dessus.

Le TOURISME Hôtels-Cafés-Restaurants

Une nouvelle branche fédérale page 7

Sommaire

● PLAN DE TRAVAIL

3 priorités pour l'action p. 2-3

● PRATIQUE SYNDICALE

Attrapez le petit doigt pour avoir tout le bras:

- Enquête sur une gestion au dessus de tout soupçons
- Elles ne faisaient rien p. 4-5-6

● A TRAVERS LA FEDE

Tourisme-HCR: une nouvelle branche fédéral. p. 7

● OBJECTIFS REVENDICATIFS

La mensualisation: une étape indispensable vers le statut unique p. 8

● ET AUSSI...

FEMMES:

En syndicat: préparation collective d'une session travailleuses p. 3

LES LUTTES:

Touzot-Halbert: elles ont gagné p. 4
Aigles: une avancée importante p. 4

LES «NOUVEAUX NES»

Assuraction: bulletin du syndicat parisien des Assurances p. 6
Combat syndical: le bulletin du syndicat commerce de Paris. p. 6

INTERIM

Guide militant et juridique p.8

FORMATION

Le prix d'une session p.8

INFORM'ACTION

26, rue de Montholon

75439 PARIS CEDEX 09 tél: 247 76 20

Journal mensuel de la Fédération

Générale Services-Livre CFDT

(Assurances, Commerce, Employées de Maison, Livre, Papier-Carton, Services Divers, Services aux entreprises, Tourisme)

Abonnement 1 an: 15 F
(12 F seulement quand la section à 10 abonnés et plus)

Le Directeur de la publication:
Yves Lichtenberger - CPPAP 510 D 73
imprimé à la CFDT - Atelier de regraphie

PLAN DE TRAVAIL

3 priorités pour l'action

Il serait inutile de le cacher: nous connaissons tous des difficultés à engager l'action actuellement.. Mais cela n'est pas vrai de la même manière partout. Il y a des endroits où on résoud le problème en n'essayant rien ! et d'autres où on a pris à bras le corps ces difficultés en se creusant un peu sur les activités du syndicat pour favoriser la mise à l'action des sections.

C'est de cela dont ont débattus les militants du bureau fédéral réunis les 25, 26 et 27 septembre 78. Sur cette base ils ont fixé 3 priorités de travail.

1 - DEFINIR DES REVENDICATIONS PRECISES A CHAQUE NIVEAU DE NOTRE ORGANISATION

Nous avons des objectifs revendicatifs: la plate-forme CFDT, nos objectifs fédéraux et de branches. Par exemple: le statut unique, les 35 heures, le 1 % du temps travaillé, ces objectifs correspondent bien aux nécessités de la situation pour les travailleurs... mais... il y a un mais !

Nous avons des objectifs revendicatifs, mais... Nous n'avons souvent pas les revendications précises qui permettent d'engager l'action immédiatement avec les travailleurs dans le sens de ces objectifs... Alors, ils restent trop beau pour être vrai, trop beau pour agir... Ce qui manque, n'est ce pas surtout les chemins pour y arriver ? et ces chemins qui sont toujours ceux de l'action, ne passent-ils pas par des transformations moindres qui permettent d'avancer dans le bon sens et donner confiance pour exiger plus.

- Dans ce sens la bataille pour le statut unique se concrétise dans chaque service et entreprise en une multiplicité de revendications, sur l'égalisation puis l'intégration des primes, sur la connaissance des salaires réels, sur la simplification et l'uniformisation des grilles...
- Dans ce sens la bataille pour les 35 h se concrétise par le contrôle des heures supplémentaires, la réduction prioritaire pour ceux qui font encore plus de 40 h, pour ceux qui ont les postes les plus pénibles, pour les femmes enceintes, puis la sortie plus tôt le vendredi ou l'arrivée plus tard le mercredi...
- Dans ce sens... il nous faut en face de chaque constat de la situation mettre une revendication: notre point de départ proposé aux travailleurs pour la changer.
- Dans ce sens... à chaque niveau de notre organisation il faut nous fixer des revendications précises: un but immédiat qui guide notre activité (de l'adhérent, du collecteur, de la section, du syndicat...) pour l'action avec les travailleurs.

PLAN DE TRAVAIL



2 - RENFORCER LES RESPONSABILITES PARTICULIERES DU SYNDICAT VIS A VIS DES SECTIONS

L'isolement renforce le découragement: cela est vrai des travailleurs mais aussi des sections.

Ainsi, pour l'action le syndicat n'a pas à se contenter de constater ce qui se passe dans chaque section: il a un rôle propre d'impulsion de l'activité de chacune d'elles. Parmi les tâches les plus immédiates:

- faire avec chaque section le point sur sa réalité (voir le questionnaire implantation-développement disponible à la fédération);
- impulser dans chaque entreprise un travail d'enquête - discussion avec les travailleurs (disparités de salaires, d'horaires, conditions de travail, évolution des effectifs, etc...), définir les revendications précises à en tirer dans le sens de nos objectifs;
- réaliser régulièrement le bulletin du syndicat, moyen de mettre chaque adhérent dans le coup et d'élargir les responsabilités. Sa diffusion est liée au collectage des cotisations et de l'information.

Le syndicat a également à définir ses tâches et revendications propres de coordination d'action et de popularisation des revendications au plan local (voir photo p. 1).

3 - ADAPTER NOS STRUCTURES AUX NECESSITES DE L'ACTION: RENFORCER LES COORDINATIONS PROFESSIONNELLES

Quoi de plus décourageant qu'une réunion qui ne débouche sur rien ? C'est quelquefois une question d'animation ou de manque de préparation, mais souvent aussi de composition de la réunion lorsqu'elle ne permet pas d'engagement d'action commun. Faire de nos syndicats des structures d'actions, c'est définir les réunions nécessaires à chaque niveau où nous entendrons agir:

Il nous faut privilégier les coordinations professionnelles en regroupant les sections insérées dans un même rapport de forces. Ainsi dans le commerce, à Lille, pour assurer un meilleur soutien entre sections et définir des objectifs communs, ils se sont regroupés en collectifs petit commerce, grands magasins, commerce de gros...

C'est à partir de là seulement qu'un groupe de travail sur un thème particulier permet un apport occasionnel sur un objectif précis fixé par le syndicat.

Ces 3 priorités... comment allez-vous les intégrer dans votre plan de travail de section, de syndicat ? Le prochain INFORM'action reprennra des exemples concrets amenés au Bureau fédéral, nous avons aussi besoin des vôtres pour qu'ils servent à tous. □

Femmes

EN SYNDICAT: PREPARATION COLLECTIVE D'UNE SESSION TRAVAILLEUSES

Prendre les moyens d'une participation active des adhérentes dans le syndicat, c'est une des tâches que s'est fixé le syndicat Commerce-Services de l'Essonne.

La Commission exécutive du syndicat contacte 10 sections leur demandant de mandater une camarade pour préparer la «session travailleuses» organisée par la Confédération. 15 militantes représentant 6 sections assistent à la première réunion. C'est l'occasion d'exprimer le «ras le bol».

Dans la section:
Pour certaines, insister auprès des délégués titulaires pour qu'ils passent des heures de délégation.

Au travail:
Différences de salaires entre hommes et femmes pour une même qualification. Répartition du travail suivant le sexe et le physique:

- les femmes d'un certain âge au rayon «vaiselle»,
- les jeunes à la parfumerie, au maquillage, à la confection, au rayon «enfants».

Le travail à temps partiel qui font des femmes «des bouches-trous», les horaires imposés pour être présentes aux heures de pointe avec pour conséquence, entre autre, un manque de contact avec la section. Après un congé de maternité, les femmes ne retrouvent pas une place, les immigrés occupent les emplois de femmes de ménage. Plusieurs militantes ont exprimé le désir que des permanences «planning familial» soient organisées.

L'expression de ces mécontentements permet de tracer quelques pistes de travail. Un conseil syndical doit décider, après une deuxième rencontre des travailleuses, du travail à engager.



Du paternalisme de la direction... tel que le voit les travailleuses du Printemps Nation (Extrait du bulletin du Syndicat Commerce-Services de Paris).

LES LUTTES

□ TOUZOT-HALBERT à Paris
(LIVRE)

ELLES ONT GAGNÉ !

Dans cette petite entreprise d'édition de Paris, aux conditions de travail moyennageuses, la douzaine d'employées qu'elle comprend a fait 6 semaines de grève de mai à juin.

Leur patron refusait depuis près de deux ans d'appliquer les augmentations paritaires. Il a dû finir par céder.

Les grévistes tenaient bon, soutenues par la section CFDT, le syndicat et l'Union locale.

Elles obtiennent 12 % sur les récentes paritaires, le paiement rétroactif de ce qui leur était dû et l'engagement de respecter les augmentations paritaires à venir.

□ AIGLES
Région Rhône-Alpes
(LIVRE)

UNE AVANCEE IMPORTANTE

Trois semaines de grève des 200 clavistes du groupe de presse PROGRES DE LYON - DAUPHINE LIBERE pour un résultat important concrétisé dans un protocole d'accord signé le 22 juin. Salaires mini à 2 329 F ce qui constitue pour les bas salaires de 200 à 445 F d'augmentation. Augmentation pour les standardistes et tireurs de photos de 150 à 300 F. Augmentation enfin pour les clavistes de 182 à 396 F. Celle-ci se fait sous forme d'augmentation d'indice et d'insertion dans une nouvelle grille reconnaissant leur qualification de clavistes (opératrice de saisie sur bande ou écran).

C'est une avancée importante car cela remet en cause une des conséquences principales de la restructuration dans le livre: le développement de nouvelles catégories sous qualifiées et sous payées. Les clavistes étaient censées n'être que dactylos et payées comme telles. Un soutien financier, commun à la CGT et la CFDT, qui a permis de collecter 15 millions et de prendre en charge les pertes de salaires. Une session de travail va bientôt permettre de capitaliser ce résultat pour les années à venir.

PRATIQUE SYNDICALE

Attrapez le petit doigt pour avoir tout le bras...

Le patronat accélère sa restructuration, mais cette restructuration n'est pas un acte unique. C'est un processus, une série de décisions qui peuvent souvent apparaître contradictoires quand on est pris dedans, mais qui vont dans le même sens. Dans la situation, notre priorité c'est développer l'enquête avec les travailleurs sur ce qu'ils subissent et sur ce qui se transforme et mettre en face de chaque point une revendication précise à chaque niveau où nous pouvons agir. Les 2 articles ci-dessous illustrent cette démarche.

Enquête sur une gestion au dessus de tout soupçon

A la réunion des délégués syndicaux du groupe papetier LA ROCHELLE-CEMPA, le 14 avril dernier, la direction montre du doigt 3 usines pour leurs mauvais résultats. Parmi elles, LA ROCHELLE L'HERMITAGE coupable d'un déficit de plus de 16 millions de francs actuels pour l'exercice 77. Contente de son effet la direction annonce «la nécessité de réduire les coûts de fabrication...» Des licenciements ? Pas de précision pour tout de suite, mais dans l'immédiat blocage des salaires et refus de continuer à répercuter l'indice INSEE...

UNE CONTRE ENQUETE OUVRIERE SUR LE GASPILLAGE PATRONAL

Face à cela, la section CFDT décide de mener sa propre enquête sur la situation réelle de l'entreprise. Atelier par atelier, équipe par équipe, la section s'informe auprès des travailleurs des conditions d'utilisation du matériel existant. Tout est inscrit sur papier, puis au cours d'une réunion de section élargie aux travailleurs qui voulaient y participer la décision est prise de diffuser dans l'usine les résultats de l'enquête.

Un extrait significatif:

- 76 700 F dépensés par la direction pour installer fosses et caniveaux destinée à récupérer la pâte à papier afin de la réutiliser. Réduire le gâchis, faire des économies, les travailleurs n'ont rien contre ! Le seul problème c'est qu'il manque les pompes nécessaires pour la mise en service du système !! Pire encore, là où elles fonctionnaient les installations de récupération sont totalement abandonnées. La pâte continue à aller à la rivière comme les 76 700 F génialement investis par la direction.

Un résumé de l'enquête est d'abord diffusé par tract, puis c'est le dossier complet de 20 pages dactylographiées et contenant des dizaines d'autres exemples aussi significatif que celui ci-dessus qui circule de la main à la main, parmi les travailleurs de l'usine.

A travers son discours sur «la crise», la «conjoncture», «le déficit de l'usine», la direction cherchait à faire partager sa logique aux travailleurs: mieux vaut y perdre en salaire et mettre au rencard ses revendications que risquer de perdre son emploi. Un raisonnement que beaucoup connaissent dans leur entreprise et qui a été attaqué en profondeur par l'action de la section CFDT. Le premier objectif est aujourd'hui atteint: redonner confiance dans l'action aux travailleurs de l'usine.

LE MANQUE D'INITIATIVE DES TRAVAILLEURS COUTE CHER

La direction a tout de suite compris les dangers de l'action de la CFDT, elle y a répondu à sa manière en mettant en cause une partie de l'encadrement coupable d'avoir mal appliqué sa politique. On peut imaginer aussi que les réunions suscitées par l'enquête amènent la direction à tenter de transformer les syndicats en sorte de mouche du coche de sa gestion: «vous avez raison, il faut changer tout ça, discutons-en, donnez vos idées...» On imagine facilement la suite...

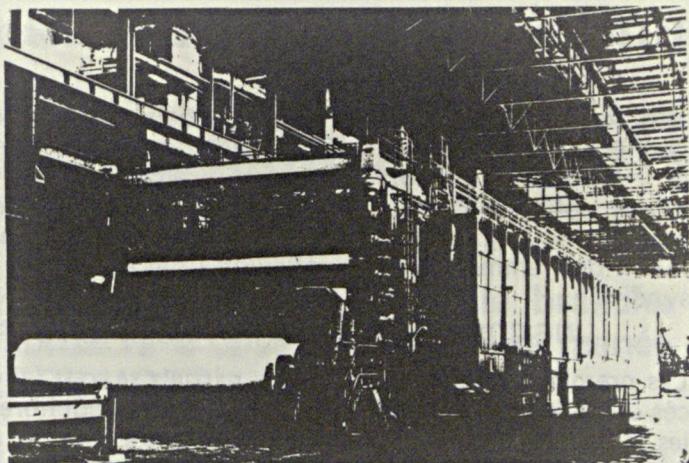
L'incapacité de la direction n'est pas, comme elle le voudrait nous le faire croire, une affaire d'hommes qui appliqueraient mal ses bonnes directives. Ce qui est en cause c'est une politique d'ensemble qui écarte constamment de toute décision ceux qui produisent. Le résultat, c'est l'aggravation de nos conditions de travail, mais c'est aussi l'inéfficacité économique et enfin de compte la nécessité de faire payer les dégâts aux travailleurs.

Dans ces conditions se battre est une nécessité absolue pas seulement pour préserver et améliorer notre situation, mais aussi pour obliger la direction à tenir compte du point de vue de ceux qui produisent. C'est la meilleure garantie de l'avenir de notre usine et de nos emplois.

L'ENQUETE: POINT DE DEPART D'UNE ACTION CONTINUE

L'action menée par la section de LA ROCHELLE L'HERMITAGE doit son efficacité à la manière dont elle a été conduite: plutôt qu'une dénonciation «par en haut» de la politique de la direction à coup de

VOICI LA LISTE DES P.D.G. LICENCIÉS



Voyez la machine à papier et cherchez le travailleur qui l'anime... Cette disproportion rend encore plus incompréhensible la politique patronale illustrée dans l'article ci-contre de «faire des économies sur le personnel plutôt que sur le matériel» !

chiffres du comité d'entreprise (nécessaire elle aussi, mais insuffisante) elle a préféré mener l'enquête de bout en bout, «par le bas», avec les travailleurs. C'est la meilleure parade aux manœuvres, présentes et à venir, de la direction.

A présent, l'essentiel reste à faire: placer en face de chaque constatation de l'enquête des revendications précises décidées avec les travailleurs. Pour y arriver, pour permettre au débat d'avoir lieu, notre exigence de 1 % des heures travaillées prend tout son sens. Dans ce cadre, il ne s'agit plus de l'heure revendiquée par le syndicat pour tenir son meeting, mais du moyen pour tous de se mettre d'accord sur les transformations à imposer. Le 1 % c'est le moyen d'assurer, y compris dans la gestion, la priorité à la logique ouvrière. C'est là dessus que nous voulons nous entendre avec les travailleurs. A quand la proposition d'un calendrier précis et de prendre l'habitude de prendre régulièrement ce temps de discussion même contre la direction ? (voir Inform'action numéro 50 mai 78).

Rien ne permet de dire que les travailleurs de LA ROCHELLE L'HERMITAGE pourront à eux seuls faire revenir la direction sur ses décisions. C'est au niveau du groupe que cette politique a été définie, et c'est à ce niveau là que l'action est nécessaire sur cet aspect particulier de la politique patronale. L'intérêt pour tous de l'initiative prise par la section CFDT tient justement au fait que ces camarades ne s'en sont pas tenus à cette simple constatation pour riposter concrètement là où ils étaient. Ce refus de la logique du tout ou rien sur laquelle joue les patrons leur a permis de transformer une attaque sur les salaires au niveau du groupe en une contre attaque là où la direction espérait avoir désamorcée toute velléité d'action de la part des travailleurs: sur le terrain de l'entreprise.

Il y a un an et demi, au moment de la constitution du syndicat papier-carton du Pas de Calais, la section avait 20 adhérents. Aujourd'hui ils sont 75 et la CFDT vient de devenir majoritaire au comité d'entreprise. □

Elles ne faisaient rien ...

Premier débrayage des temps partiels au Mammouth de RENNES. C'est encore suffisamment rare pour que nous ayons demandé à la section de vous en dire plus. Double occasion pour mieux définir nos revendications sur le travail à temps partiel au moment où le gouvernement le présente comme la panacée de la libération des femmes et d'une réflexion utile à tous sur notre pratique syndicale.

UNE COUPURE QUI AURAIT PU MAL TOURNER...

Les premières embauches à temps partiels se sont faites suite au succès de la revendication des caissières d'un samedi libre par mois pour les remplacer. Sur le moment cela ne nous a pas posé question. Dans les actions qui ont suivi, nous avons pris l'habitude de les considérer à part: «tout le monde a débrayé, sauf les «temps partiels», qui évidemment ne peuvent pas...»

Au magasin, ces «temps partiels» sont presque exclusivement des femmes, la plupart étaient au chômage ou en sont à leur premier emploi et cherchaient un temps plein. Elles travaillent comme caissières et ont les plus mauvais horaires (le midi, les nocturnes, le samedi). Leur contrat prévoit 23-24 H minimum par semaine, mais elles peuvent avoir en plus des heures complémentaires, distribuées selon les besoins et le bon vouloir de la direction. C'est donc l'insécurité sur la paie la peur de revendiquer par crainte de perdre des heures. Cette coupure entre catégories aurait pu mal tourner. Nous nous en sommes rendus compte. Par exemple, lorsque nous avons demandé la suppression des nocturnes, cela pouvait être pris comme amenant le licenciement des temps partiels, alors nous avons revendiqué en même temps, leur passage à temps complet. Aux élections nous sommes arrivés à avoir plusieurs caissières comme déléguées, dont une temps partiels, ce qui a été décisif. Pour mieux poser les problèmes, il leur arrive de se réunir à part.

ON AVAIT L'OBJECTIF, MANQUAIT LES REVENDICATIONS POUR L'ACTION...

Nous avons multiplié les occasions de revendiquer le passage de toutes à temps complet, sur le cahier de revendications mais aussi quand il y avait la queue aux caisses en faisant venir le chef du personnel pour montrer qu'il manquait du personnel. Nous avons fait des affiches au panneau syndical, pas de façon routinière, mais à partir d'une caissière expliquant précisément la situation. Cette sensibilisation, nous savions bien qu'elle ne déboucherait que si les «temps partiels» s'organisaient elles-mêmes. Elles étaient d'accord avec le syndicat, mais ne voyant aucune chance d'atteindre l'objectif, elles ne faisaient rien. On avait l'objectif, manquait les revendications à atteindre pour y arriver. On s'est alors creusé pour voir sur quoi on pouvait gagner qui aille dans le même sens: **contrôle des injustices dans la répartition des heures complémentaires, affichage des heures réellement faites, priorité d'embauche à temps complet et de remplacement de celles en longue maladie, application des mêmes avantages aux temps complets et partiels...**

La direction convoque alors une réunion où elle accepte les remplacements. Pour maladie et propose d'établir pour les temps partiels des roulements réguliers de 30 H, mais sans changer le contrat. Les déléguées caissières convoquent une réunion un soir: pour la première fois quasiment toutes les temps partiels sont là pour discuter des horaires et compléter leurs revendications: passage à temps complet au bout de deux ans d'ancienneté, horaire minimum de 32 H 50... La direction menace de ramener tout le monde à 24 H. Un temps d'hésitation et c'est l'accord pour le premier débrayage, un vendredi soir début septembre... avec affiches, slogans et discussion avec la clientèle. La confiance dans l'action collective est devenue plus forte que la crainte des chefs. □

Les «nouveaux nés»



BULLETIN
DU SYNDICAT
PARISIEN
DES
ASSURANCES

12 pages en offset, le numéro 1 est paru en mai. Il comprend notamment une présentation du Syndicat, son fonctionnement et sa structuration sur la base des collectifs de quartier des entreprises. Une présentation des travaux de la commission femme du Syndicat ainsi qu'un compte rendu des luttes survenues à Paris (AGF, ZURICH, Cbt DIOT) et à Toulouse (LLOYD).



«**COMBAT SYNDICAL**», le bulletin du Syndicat du Commerce de Paris, reparaît avec 10 pages ronéotées, consacrées principalement à la santé et aux conditions de travail dans les magasins, il prépare ainsi l'enquête santé qu'a décidé d'engager le syndicat.

Une description des problèmes de santé est présentée à partir du travail réalisé par la section SAMARITAINE autour du bruit, le manque d'air, le travail en sous-sol, la climatisation, les annonces publicitaires, etc...

De plus, ce numéro reprend en détail la grève des vendeuses du PRINTEMPS NATION sur les salaires. La lutte à la FNAC ETOILE qui a débouché sur la réintégration d'un employé et les résultats des élections dans les entreprises.

Tourisme - Hôtels . Cafés . Restaurants

Une nouvelle branche fédérale

Quelle meilleure manière de faire connaissance avec une nouvelle branche de la fédération que l'article ci-dessous consacré à la lutte victorieuse menée par les travailleurs(ses) du MODERN PALACE HOTEL à Paris.

Trois jours de grève du 5 au 8 septembre dernier ont suffit aux travailleurs(ses) de cet hôtel pour faire céder la direction. La première grève depuis des décennies contre un patronat d'une profession qui se distingue par son refus d'appliquer les avantages collectifs et de tenir compte des revendications des travailleurs(ses)... ça se prépare.

UNE GREVE... PREPAREE...

C'est ce qu'a fait le personnel de l'hôtel en discutant plusieurs mois avant la grève du meilleur moment pour gagner au moindre frais et des revendications les plus urgentes. Début septembre, c'est la période où l'hôtel avait des réservations pour un mois, au même moment les actionnaires de la société gérante se réunissaient, il y avait aussi le meeting CFDT de rentrée à Paris, un moment privilégié pour se faire entendre... toutes conditions mûrement réfléchies qui ont obligé le patron à signer un accord important pour les travailleurs(ses).

DES RESULTATS IMPORTANTS...

Le salaire minimum de l'entreprise passe de 2 000 F à 2 300 F, obtention d'un 13ème mois égal pour tous,

o les «hors-statuts» de l'hôtel (saisonniers et extras) ont pris toute leur part aux discussions qui ont précédé la grève. Les conditions ont ainsi été réunies pour qu'ils (elles) y participent dans leur totalité, aux côtés des autres travailleurs(ses).

Résultats: ils(elles), obtiennent les mêmes salaires mêmes droits et mêmes conditions de travail que le personnel employé en fixe. De plus, la direction s'engage à remplacer tous les postes momentanément vacants et à embaucher définitivement les extras au bout d'un mois de travail. 5 travailleurs(ses) qui étaient dans cette situation ont été embauchés(es) aussitôt après la grève.

o Enfin, les «heures d'équivalences» sont supprimées. (système couramment pratiqué dans l'hotellerie, qui permet aux patrons de payer un nombre moindre d'heures que celles réellement effectuées, 56 h payés 45 !). Les travailleurs(ses) de l'équipe de nuit seront payés(es) comme tout le monde, en heures supplémentaires au-delà de 40 heures..

LE TOURISME DANS LA FEDERATION

L'enrichissement de notre fédération par une nouvelle branche est l'aboutissement d'un processus impulsé par la Confédération visant à la constitution d'un axe TOURISME rassemblant des secteurs jusqu'ici dispersés dans plusieurs fédérations, (essentiellement la Fédé Alimentation et pour une moindre part la nôtre) et permettant aux travailleurs(ses) de cette branche de coordonner leurs actions, activités et objectifs.

LES SECTEURS DU TOURISME

- **Les hôtels-cafés-restaurants:** les groupes spécialisés dans la restauration d'entreprises et collectivités (SODEXHO...), les chaînes d'hôtels et restaurants (BOREL, SOFITEL...) et le secteur traditionnel.
- **Le tourisme social:** les centres de vacances et les employés(es) de stations touristiques, (Vacances Promotion, LVT, VVF...).
- **Et aussi:** les agences de voyages, les syndicats d'initiative et offices de tourisme, les casinos et jeux, les interprètes et guides...

DANS LA FEDERATION

Les 2 000 adhérents(es) du Tourisme vont se retrouver désormais intégrés(es) dans les syndicats locaux de la Fédération. Comme les autres branches, ils(elles) disposeront d'un conseil de branche, d'un bulletin, d'une formation spécifique... Il est souhaitable que se constitue au plan local et régional des collectifs professionnels capables d'impulser l'action dans leur secteur propre.

... POUR TOUS-TES

Des avantages importants pas seulement pour le personnel de l'hôtel mais aussi pour l'ensemble de la profession. On s'en doute, cette grève a suscité un grand intérêt de la part des autres travailleurs(ses) de l'hotellerie parisienne: «Nous avons des revendications comparables aux vôtres, comment nous battre ensemble ?...».

Propos et questions qui revenaient parmi les délégations venues soutenir les grévistes, questions concrètes aujourd'hui à l'ordre du jour du syndicat parisien de Tourisme-Hôtels-Cafés-Restaurants. A suivre... □

Interim

GUIDE MILITANT ET JURIDIQUE

Les militants Intérimaires de Paris ont réalisé un numéro spécial de leur bulletin «Intérimaires en Lutte» dans lequel ils dressent le bilan de leurs actions de ces dernières années et surtout donne aux sections utilisatrices des moyens d'actions et de renseignements pour celles confrontées à l'intérim. Par exemple: on trouve au paragraphe «ancienneté chez l'utilisateur»:

Lorsque des intérimaires sont embauchés par l'entreprise utilisatrice, leur temps de présence comme intérimaire n'est pas repris comme ancienneté dans celle-ci. Il n'existe aucune disposition légale pour l'imposer.

Ainsi, un intérimaire ayant plus d'un an de présence dans une imprimerie, dont 8 mois seulement comme salarié direct de l'imprimerie et plus de 4 mois précédent en tant qu'intérimaire au même poste, a été considéré comme ne remplissant pas les conditions requises pour devenir délégué du personnel (Cour de cassation - arrêt du 26 mai 1976).

Les cas où le temps passé en intérim est repris dans la carrière des intérimaires embauchés en fixe (et notamment pour la prime d'ancienneté) existent: il s'agit d'accords obtenus sous la pression des travailleurs et des organisations syndicales, par exemple: chez Alsthom-Atlantique au Bourget, le temps passé en intérim est considéré comme temps de présence chez Alsthom pour les intérimaires comptant plus de 6 mois de présence dans l'établissement au moment de leur embauche fixe.

Formation

LE COUT D'UNE SESSION

Au cours d'une session des délégués du trust Carrefour, nous en avons évalué le coût: 20 participants pendant 3 jours, cela est revenu à la fédération à 8 900 F. Si l'on compare ce chiffre à celui de la part fédérale des cotisations payées par les adhérents de ce trust cela représente 7 mois entiers de cotisations, sans rien compter des frais liés à la préparation (rencontre de l'équipe, circulaires, temps de permanents(tes)). Conclusion: développer les adhésions est indispensable à la suite du travail. Un objectif: autant d'adhérents que de voix CFDT aux élections.

OBJECTIFS REVENDICATIFS

La mensualisation:

une étape indispensable vers le statut unique

Au moment où les restructurations dégradent encore plus les conditions d'emploi, une véritable mensualisation doit conduire à une garantie de ressources pour tous et toutes sans exclusive.

Etre payé au mois cela signifie que le salaire n'est plus basé sur la présence à la production, mais prend en compte un certain nombre d'absences: congés pour événements familiaux, jours fériés, maladies, ... C'est donc la garantie d'une ressource régulière basée sur le temps de présence habituel au travail.

UNE REVENDICATION QUI NE SE MONNAYE PAS

Or les employeurs cherchent à n'embaucher que pour les temps où la production du salarié leur est assurée. Une heure de présence, une heure de production. C'est le cas avec le développement de l'intérim, des contrats à temps déterminé, des temps partiels, des pigistes, du renouvellement des périodes d'essai... Donc un premier enjeu de la mensualisation: obtenir qu'elle recouvre l'ensemble des travailleurs.

Un deuxième enjeu des discussions sur la mensualisation concerne les contreparties que revendent souvent les patrons. La plus courante c'est celle de la contrevisite médicale (type SECUREX), doublant la Sécurité sociale et destinée à réduire l'absentéisme.

Les patrons tentent aussi de monnayer la mensualisation contre le développement de la productivité: polyvalence permettant de systématiser les horaires flottants selon les exigences de la production.

Enfin cette mensualisation doit être un acquis irréversible c'est à dire, au contraire de certains accords d'entreprise, ne pas comporter de clause de retour au statut horaire à titre de «punitions en cas d'absentéisme exagéré».

Au plan national, la mensualisation a été l'objet d'un accord entre le CNPF et FO-CGC-CFTC. Il n'a pas été signé par la CFDT et la CGT pour des raisons évidentes: exclusion de son application des travailleurs saisonniers, intérimaires et à domicile. Conditions au paiement des jours fériés: être présent la veille et le lendemain. Nécessité d'avoir 3 ans d'ancienneté pour avoir droit au paiement à 90% pendant un mois en cas de maladie (et avec une franchise de 3 jours). Enfin la fameuse contre visite médicale.

La loi du 18 janvier 78 reprend la quasi-totalité de cet accord. Sur celle-ci et son application, tous les détails dans le guide pratique 79, Syndicalisme Hebdo des 9 février et 7 septembre et Liaisons Sociales du 12 février. □