

## QUELLE SÉCURITÉ D'EMPLOI ? AVEC DES CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE QUEL SALAIRE ? LORSQU'ON TRAVAILLE 3 H PAR JOUR



## REDUIRE, COMBATTRE LA PRECARITÉ

CFDT

# Formation nouveaux élus

## Un outil professionnel

Les dossiers pédagogiques de formation des nouveaux délégués sont nés à partir d'une expérience de l'un de nos syndicats, celui de Nantes.

Sans son travail, l'idée de construire ce type d'outil pour nos syndicats n'aurait peut-être pas vu le jour. Il a permis de partir d'une réalisation en provenance du terrain pour compléter le plan de formation syndicale fédéral, avec l'aide de la Confédération, également partie prenante dans cette affaire. Trois modules ont été mis au point :

- le DP et le cahier revendicatif ;
- l'élu de CE et la section syndicale ;
- le DS et la négociation.

Trois raisons fondamentales ont guidé l'élaboration des modules de formation (au total 6 jours).

En premier lieu, nous avons souhaité donner une dimension professionnelle à la base pour :

- favoriser la construction d'une identité professionnelle, garante d'un syndicalisme fort,
- former des délégués immédiatement opérationnels dans nos univers professionnels,
- prendre en charge nos spécificités et faire avancer nos revendications prioritaires.

Ensuite, la Fédération veut bâtir des syndicats solides parce que la CFDT

en fait ses bases de fonctionnement et d'élaboration. Enfin, nous avions de nombreuses demandes émanant de militants qui ne bénéficient pas de première formation au niveau local ou qui ne se retrouvent pas dans les sessions dominées par d'autres professions (industrie, public...), surtout lorsqu'il s'agit de tout nouveaux délégués.

En revanche si ce type de formation syndicale peut faire l'objet d'une collaboration étroite entre la Fédération, les syndicats des services et les structures interprofessionnelles, la CFDT s'en trouvera renforcée.

## Naissance du premier réseau d'animateurs

Construire des modules de formation pour les nouveaux délégués c'est bien, apprendre aux responsables de syndicat à les animer, c'est mieux ! Si l'on veut que les stages se démultiplient et se réalisent au plus près des besoins, il est en effet nécessaire, pour la Fédération, d'étoffer son effectif de formateurs.

Aussi, à partir des dossiers pédagogiques élaborés et après en avoir pris connaissance, douze responsables de syndicat se sont lancés dans l'animation de formations à l'intention des délégués récemment élus ou désignés (DP, CE, DS).

### Un plan d'aide aux formateurs

Bravo ! C'est un exercice difficile et courageux. Ils ne seront pas abandonnés par la suite, puisque les décisions suivantes ont été prises :

- aide fédérale pour le lancement, le recrutement, la gestion de ces stages ;
- aide d'animateurs plus confirmés pour réussir leur première réalisation ;
- enrichissement des dossiers par les trouvailles des uns et des autres ;
- amélioration des supports, notam-

ment par la construction d'un matériel audio-visuel, utile pour les délégués peu familiarisés avec l'écrit ;

- formation continue pour ces nouveaux animateurs afin de maîtriser toutes les techniques en la matière ;
- élargissement du réseau d'animateurs dès 1990.

Nous sommes peut-être ambitieux, mais peut-on nous reprocher de prendre les moyens essentiels, pour construire et affirmer, notre identité de Fédération et syndicats des Services ?

## Congrès Seine-Saint-Denis

### Des sections fortes pour un syndicat fort

Le congrès du syndicat Commerce et Services 93 s'est tenu à la Bourse du Travail de Bobigny le jeudi 25 mai. Il a rassemblé une trentaine de participants représentant 80 % des sections syndicales. La matinée, qui était consacrée au rapport d'activités du syndicat, s'est déroulée dans une ambiance chaleureuse et amicale. Le rapport d'activités, ainsi que le rapport financier ont été adoptés à l'unanimité.

Une modification statutaire a été

adoptée à l'unanimité moins quelques abstentions : le congrès se tiendra désormais tous les 3 ans (au lieu de 2 ans).

La matinée s'est terminée par un débat portant sur l'ouverture des magasins le dimanche. Un échange assez large a pu avoir lieu entre les participants. La position qui consistait à refuser toute ouverture a été largement rejetée.

L'après-midi portait sur l'orientation du syndicat, le plan de travail et l'élection

de la nouvelle commission exécutive. Tous les votes ont rassemblé la quasi-unanimité. L'un des axes de l'orientation est le développement du syndicat qui se donne comme objectif de passer de 200 à 400 adhérents. Dans l'intervention fédérale, Yvon QUEMENEUR, au nom de la Commission Exécutive a insisté sur le rôle central du syndicat comme pivot de l'action : lieu d'élaboration collective, de confrontations entre les sections d'entreprises.

# **Il nous faut tenir les deux bouts de la chaîne**

**L'appropriation par toute la CFDT de la nécessité de l'adaptation du syndicalisme aux réalités et à la donne complexe de la société d'aujourd'hui a gagné du terrain. C'est le résultat positif d'une maturation progressive de nos débats collectifs et d'initiatives diverses que nous avons pu et su mener ensemble.**

Cette adaptation, nous pouvons la réussir, nous pouvons gagner notre pari : certains signes ne trompent pas. Beaucoup de choses bougent, beaucoup de syndicats, d'équipes, innovent. Nous percevons beaucoup mieux, dans la période, la réussite de nos objectifs comme possible. Oui, il y a très certainement en France la place pour un syndicalisme CFDT. Mais réussir implique que nous nous fixions plusieurs priorités.

## **Articuler propositions et combativité**

L'une de ces priorités est d'articuler notre syndicalisme de propositions à un syndicalisme de combativité. Il n'est pas question de revenir sur les choix que nous avons faits depuis Brest, ceux d'un syndicalisme majeur qui ne se contente pas de dénoncer, mais qui associe les salariés aux décisions qui les concernent au quotidien. Un syndicalisme qui a le souci et l'objectif de faire que les salariés puissent peser en tant que catégories organisées dans la société. Mais si nous voulons voir aboutir nos objectifs, il faut très rapidement que nous affirmions et clarifions notre stratégie.

Devant quelles situations nous trouvons-nous aujourd'hui ? La première est celle d'équipes qui restent fidèles à un syndicalisme de dénonciation. C'est un choix qui peut se comprendre, vu l'attitude d'un

grand nombre de directions qui préfèrent jouer plus de la répression que de l'ouverture. Mais cette pratique, à notre avis, restreint énormément la portée de notre action, et de toute façon ne donne aux salariés qu'un rôle très limité. Deuxième situation, il y a les équipes qui essaient d'investir dans ce syndicalisme de propositions, en élaborant avec les salariés, mais qui, dans 90 % des cas, se voient refuser leurs propositions. Ces équipes, au bout de quelques expériences malheureuses, commencent à douter de l'efficacité de la méthode. Troisième scénario, celui des équipes qui ont investi à fond dans ce syndicalisme, et qui estiment que vu la justesse et le sérieux de leurs propositions — ce qui est souvent le cas d'ailleurs — les directions ne peuvent qu'un jour ouvrir les yeux et jouer le jeu. L'objectif principal de ces équipes devient celui de convaincre les Directions.

## **Un syndicalisme intelligent**

Ce troisième exemple comme les deux précédents, ne donne pas plus

de résultats et nous fait courir de grands risques.

Il peut nous faire passer plus de temps à convaincre les patrons que les salariés, et laisser croire qu'un jour ils puissent accepter que nous marchions sur leurs plate-bandes, que nous leur prenions un peu de pouvoir. Car le syndicalisme de propositions, c'est cela, en fait. C'est intervenir dans le domaine sacré des décisions, un domaine réservé. Alors ne croyons pas que cela se fera tout seul, en argumentant tout simplement. Nos propositions ne seront retenues que si nous sommes en capacité de mobiliser les salariés pour les faire accepter.

C'est cela l'enjeu principal pour la CFDT dans la période.

Articuler propositions et combativité, cela ne sera pas simple. Mais le syndicalisme n'a-t-il pas gagné d'autres batailles ? Car en fait, le patronat a peur d'un syndicalisme intelligent. Même s'il prétend le contraire, le type de syndicalisme CGT lui va beaucoup mieux. Au moins avec celui-là, il ne craint pas pour son pouvoir, ce qui, pour lui, est l'essentiel.

## **SOUSCRIPTION FEDERALE**

Le 19 septembre 1989 un grand rassemblement des militants CFDT se tiendra au Palais des Congrès de la Porte Maillot, pour afficher l'ambition et le dynamisme de la CFDT et populariser les objectifs revendicatifs en matière d'aménagement du temps de travail et de recul des précarités. Pour la Fédération, ce sont les frais de transport de 200 militant(e)s, qu'il faudra assurer.

Pour financer cette opération le Bureau Fédéral a décidé le lancement d'une souscription « A FOND LES SERVICES ». Le prix unitaire du bon est de 10 F, (carnets de 5 bons). Une ristourne de 3 F par billet est

laissée aux syndicats. De nombreux lots (une semaine au Club Méditerranée, magnétoscope, bons d'achats...) seront tirés au sort le 19 septembre. Une prime au syndicat meilleur vendeur ; une année d'abonnement gratuit à Inform'Action pour tous ses adhérents. Nous invitons tous les lecteurs d'Inform'Action à passer commande auprès de leurs syndicats ou de la Fédération. Nombreux amis, sympathisants CFDT, collègues de travail peuvent démontrer, par cet achat de souscription, leur soutien et leur solidarité à votre action et celle de la CFDT toute entière.

## La volonté de gagner



Comment passer d'un syndicalisme défensif à un syndicalisme de proposition ?

**La stratégie syndicale était à l'ordre du jour de notre rendez-vous annuel de fin mai sous les frondaisons de Bierville.**

**Soixante dix militants dont un tiers de femmes, pour la plupart toutes et tous responsables de syndicats ou de branches, ont planché par très beau temps sur ce thème essentiel entre tous pour une organisation, thème qui rassemble à la fois le souci d'avoir des objectifs et de les faire aboutir.**

Tenant compte des enseignements de notre précédente rencontre en mai 88, une grande partie de ce qui forme la charpente militante de notre Fédération a pris le recul nécessaire pour réfléchir à un problème que nous rencontrons de plus en plus, celui de notre difficulté à mettre en place dans nos entreprises un minimum de plans d'action.

### Stratégie syndicale

Il faut dire que, par les temps qui courent, les employeurs, eux, ne manquent pas de stratégie, la principale étant celle de nous occuper, et parfois à temps plein, sur des problèmes mineurs afin que nous ne mettions pas trop « le nez » dans les problèmes de fond.

Alors, pas question de nous laisser entraîner insidieusement dans cette direction, mais comment redresser la situation ? Comment aller à l'essentiel en continuant à assumer le travail journalier qui consiste à défendre les

intérêts immédiats des salariés ? Et dieu sait si ces intérêts sont souvent remis en question. Comment articuler tout cela en gardant constamment le regard pointé sur notre boussole, qui en principe doit nous guider en permanence vers nos choix de solidarités collectives ?

Une équation de taille avouez-le, difficile, compliquée, mais qui a été abordée de façon studieuse et rigoureuse par l'ensemble des participant(e)s, ce qui a fortement teinté de positif le bilan tiré par le Bureau Fédéral.

### Un bon bilan

Positif, ce bilan, même si nous sommes loin d'avoir trouvé toutes les réponses à nos interrogations, car, pendant ces deux journées, nous avons commencé à creuser et à approfondir ce qu'est un syndicalisme de propositions par rapport à un syndicalisme de dénonciation. Ne refusant ni l'un, ni l'autre, mais essayant de vérifier comment faire pour que l'un n'aille pas sans l'autre. Positive également, la façon dont les débats sur la stratégie nous ont amenés sur la question incontournable de l'élaboration collective avec les salariés, et donc des liens privilégiés qu'il nous faut entretenir avec ceux et celles avec qui nous travaillons dans les entreprises. Cette élaboration n'étant possible que dans le cadre d'une par-

icipation active à la vie de l'organisation.

Positifs, le regard et les interrogations que nous avons osé poser sur nos investissements dans les institutions telles que comité d'entreprise, comités de groupe, CCE, CHSCT, etc... Comment et à quelles conditions peuvent-ils être un plus pour notre action revendicative ?

Là également, n'opposons pas institution et action sur le terrain, mais au contraire sachons agir pour que ce type d'investissement soit de plus en plus en prise directe sur les revendications des salariés.

### Heureux d'être ensemble

Et puis, osons le dire, cette rencontre s'est distinguée par une dimension conviviale que nous avons rarement rencontrée et pourtant, aux Services, nous avons une certaine tradition en la matière.

Cette convivialité est chose importante, car elle est signe de bonne santé pour une organisation.

Tant que nous serons capables d'avoir entre nous ces rapports cordiaux, nous serons capables d'affronter les véritables problèmes, nous serons capables de nous confronter pour continuer à construire cette Fédération des Services CFDT qui est, ne soyons pas modestes, l'honneur du syndicalisme français dans la période.

# Des outils pour l'action

« Au cœur de l'action revendicative, les délégué(e)s ».

Cette ambition, cette volonté, nous le réaffirmons, seront la garantie d'un syndicalisme en capacité d'allier combativité et propositions. Les questionnaires du CNF 88, les débats avec les équipes ont indiqué clairement que nous avions une difficulté majeure à élaborer collectivement avec les salariés.

Ces deux objectifs, mener le débat d'action revendicative et élaborer collectivement, nous ont conduit à donner vie à différents outils à destination des délégués.

## Un classeur pour chaque délégué

Parmi ces outils, le classeur d'Action Revendicative se veut être une aide pour chaque délégué dans son travail de tous les jours, que ce soit face à l'employeur, ou aux côtés des salariés. Il devrait permettre à chacun de mieux s'y retrouver dans la multiplicité des tâches, des responsabilités d'élus.

Après un développement sur le rôle et les activités du DS, du DP, de l'élu CE, le classeur aborde dans différentes annexes : les priorités fédérales, le



La présentation du classeur a été faite autour du verre de l'amitié.

fonctionnement de la Fédération et des branches, le moyen de s'y retrouver dans le code du travail, dans les conventions collectives.

Ce classeur comporte également des feuilles blanches pour permettre à chaque délégué de noter toutes les remarques et demandes des salariés. En définitive, plus que nécessaire, ce classeur deviendra indispensable à tous les délégués CFDT des services.

## Débattre de l'action revendicative

Complément du classeur, le dossier

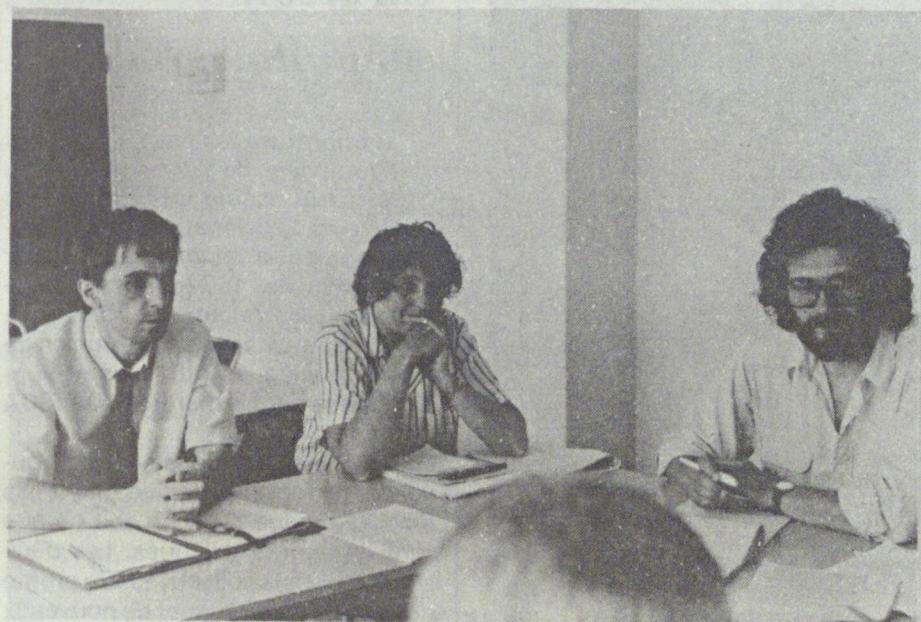
« Réunion de sections syndicales mode d'emploi » est une compilation de fiches permettant, à chaque instant, à l'équipe syndicale d'établir un diagnostic de la situation de son entreprise et de mener un débat d'action revendicative fructueux en section.

Pour en juger, il suffit de relever les thèmes développés dans le dossier :

- fiche signalétique de l'entreprise,
- situation de l'emploi dans l'entreprise,
- les forces syndicales en présence,
- les droits syndicaux, la formation syndicale,
- état des revendications,
- les salaires,
- la formation professionnelle,
- l'égalité professionnelle,
- la négociation annuelle,
- méthodes pour organiser les débats de section syndicale,
- éléments pour l'animation de la section syndicale,
- affiches et tracts,
- la trésorerie.

## A vos commandes

Si le dossier est offert gracieusement, le coût élevé du classeur a conduit le Bureau Fédéral à retenir le principe d'une participation financière. Cette participation a été fixée à 15 F par classeur. Dès à présent, prenez contact avec votre syndicat pour commander classeurs et dossiers. Ils seront vos compagnons de tous les jours dans l'action.



La Commission 2 élaboré.

# Une charte pour les délégués syndicaux centraux

Officialisés en 1982, les délégués syndicaux centraux ont dû apprendre leur « métier » sur le tas. Le plus souvent, ils se trouvent confrontés à des demandes très variées, ne sachant trop à quel saint se vouer.

D'un côté des sections, des syndicats formulent des exigences auxquelles ils ne peuvent pas toujours répondre, d'un autre côté certains délégués ont pris quelques libertés quant à la nécessité d'une élaboration collective et d'un lien avec l'organisation qu'ils représentent. Certes, les deux cas cités sont extrêmes, mais ils démontrent combien il est urgent de préciser les attributions de délégués centraux et de définir les relations qu'ils doivent avoir avec les instances syndicales.

## Des éléments de clarification

Désormais une charte tente de fixer quelques éléments de clarification. C'est une première étape, le contenu

sera amélioré au fil de l'expérience. Sans reprendre ici la totalité du texte transmis aux syndicats, relevons les points forts.

### Qui désigne ?

La Fédération, avec consultation préalable des sections concernées et vérification que le délégué est impliqué dans la vie de son syndicat de rattachement (au moins, il participe au conseil syndical).

### Que peut-on attendre du DSC ?

Il conduit la délégation lors des négociations, une préparation avec les équipes doit être réalisée. Par ailleurs, toute décision relative à la signature ou non d'un accord sera prise après consultation des sections et de la Fédération.

Il anime le collectif des sections, coordonne leur travail, fait respecter les engagements.

Il informe les sections et la Fédération des accords et des actions. Cette dernière a la charge de les diffuser plus largement, notamment auprès des syndicats.

Il agit pour le développement de la CFDT par une progression du nombre

d'adhérents et du nombre d'implantations.

### Quels sont ses moyens ?

S'il est utile de lister les tâches à remplir, encore faut-il prévoir les moyens pour qu'il puisse les réaliser ! Chaque action à engager (tract, réunion des sections, opération de développement, etc.) fera l'objet d'un budget prévisionnel avec le permanent concerné. Ce dernier recherchera, le cas échéant, les montages financiers possibles.

### Un impératif ?

Une meilleure cohérence entre revendications de la branche et des entreprises sera recherchée, notamment par un lien plus étroit entre la profession et les délégués centraux.

Le Conseil National a voté cette charte pour une large majorité, ses dispositions sont en grande partie étendues à tous les délégués syndicaux nationaux (entreprise éclatée en de multiples petites unités) et aux représentants syndicaux de comités centraux d'entreprises.

## N.G. Angers

### Un accord sur le droit syndical

La section des Nouvelles Galeries d'Angers vient de négocier avec sa direction un accord de globalisation des heures de délégation. Un secrétariat syndical s'est créé pour gérer l'affection des 150 heures mensuelles auxquelles s'ajoutent les heures de la déléguée syndicale. Une réunion de tous les délégués (titulaires et suppléants) se tient le mardi de 10 h 30 à 12 h.

Les responsables de la section trouvent cette formule positive. Il n'y a pas d'heure perdue. Chacun sait ce que font les autres délégués. Les décisions sont plus collectives. On profite du système pour former de nouveaux élus.



La Charte des Délégués Syndicaux Centraux est adoptée.

## Dîner syndicalisation

**La syndicalisation est l'une des priorités de la Fédération.**

**C'est une bataille que nous devons gagner, parce qu'elle met notre existence en cause.**

**Des sections syndicales reposant sur un grand nombre d'adhérents garantissent notre indépendance face aux employeurs.**

Le secteur du commerce et des services est celui qui se développe le plus vite en nombre d'emplois. Pourtant c'est celui où l'implantation CFDT est la plus faible. La priorité que nous nous sommes donnée commence à porter ses fruits. Pour la seconde année consécutive, notre Fédération progresse en timbres. C'est le résultat des efforts multiples d'une très grande partie des équipes. Nous ne pouvons que nous féliciter de ces résultats. Mais, cela va sans dire, il ne faut pas relâcher nos efforts. C'est pourquoi, dans le cadre du Conseil National Fédéral, 80 militantes et militantes de syndicat ont consacré la soirée de la première journée de ce rassemblement à la syndicalisation.

### Un bon plat de résistance

Le dîner débat a été animé sur le principe du plateau de télévision autour d'un meneur de jeu et d'un animateur



muni d'un micro. Il était composé de trois séquences, précédés d'une sangria et entrecoupées de différentes phases du repas présenté à volonté sur un buffet.

Au cours de la première phase de la soirée, une série de questions « connaissance de la Fédération » était posée aux participant(e)s regroupé(e)s par tables de 4-5 personnes. « Quel est le syndicat qui a le plus grand nombre d'adhérents au PAC ? ». « Combien de timbres ont

été collectés en 87 par les syndicats services » ? « Quelle est la date de naissance de la Secrétaire Générale de la Fédération » ?...

A l'issue du jeu, la table ayant répondu au plus grand nombre de questions était récompensée.

Dans la seconde partie, cinq syndicats tirés au sort (Brest - Nancy - Perpignan - Aube - Hauts-de-Seine) ont raconté leurs expériences en matière de développement. La salle pouvait, bien entendu, leur poser des questions complémentaires.

Avant la conclusion, présentée par le responsable fédéral développement, chaque participant a pu dire ses difficultés et ses réussites dans le domaine de la syndicalisation.

Après les trajets, parfois longs, de chacun pour aller des quatre coins de France à Bierville, après aussi une longue journée de travail et de réflexion, réussir, du dîner jusqu'à la nuit, pendant près de trois heures et demie, ce moment convivial, détendu, et dans le même temps fait de confrontations, de recherches et d'échanges autour du développement et de la syndicalisation est une performance. C'est le pari que la Fédération, en lien avec le secteur développement de la confédération, a tenu pour faire passer le message sur le syndicalisme d'adhérents.



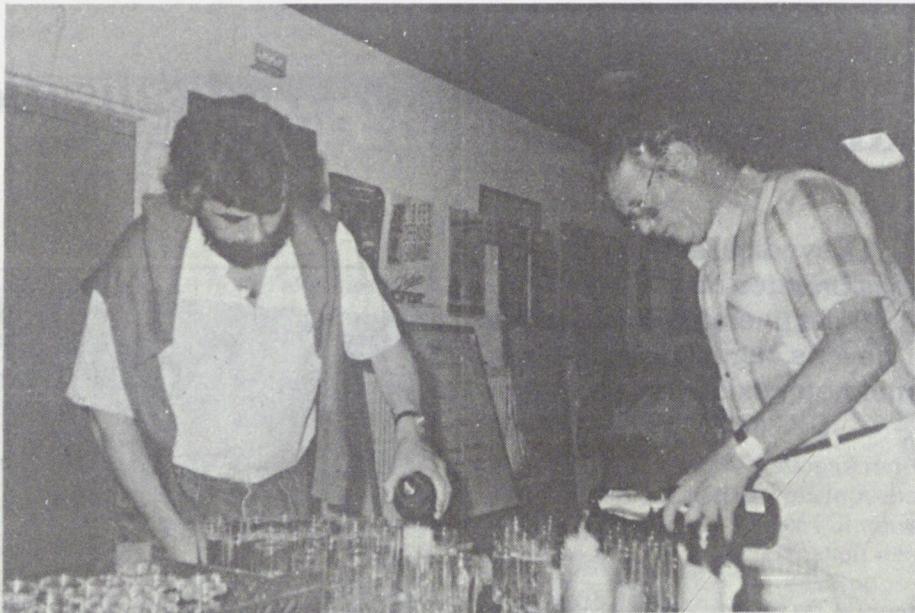
## Soirée syndicalisation

### Menu

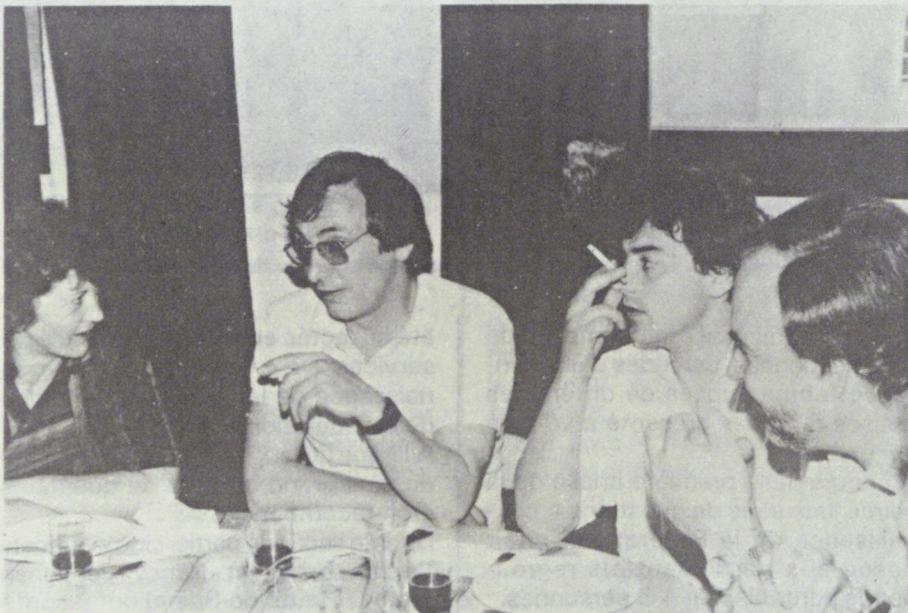
Timbres cadres sur canapé  
 PAC en gelée et assortiment  
 SCPVC  
 Salade de TBR sur toasts  
 péréquation  
 Grillage du trésorier à la sauce  
 financière  
 Chaource ou la vie  
 Feuilleté comptable marqué au  
 rouge

#### Breuvages :

La cuvée du développeur  
 Le cru des délégués centraux  
 Le grain moulu du syndicalisme



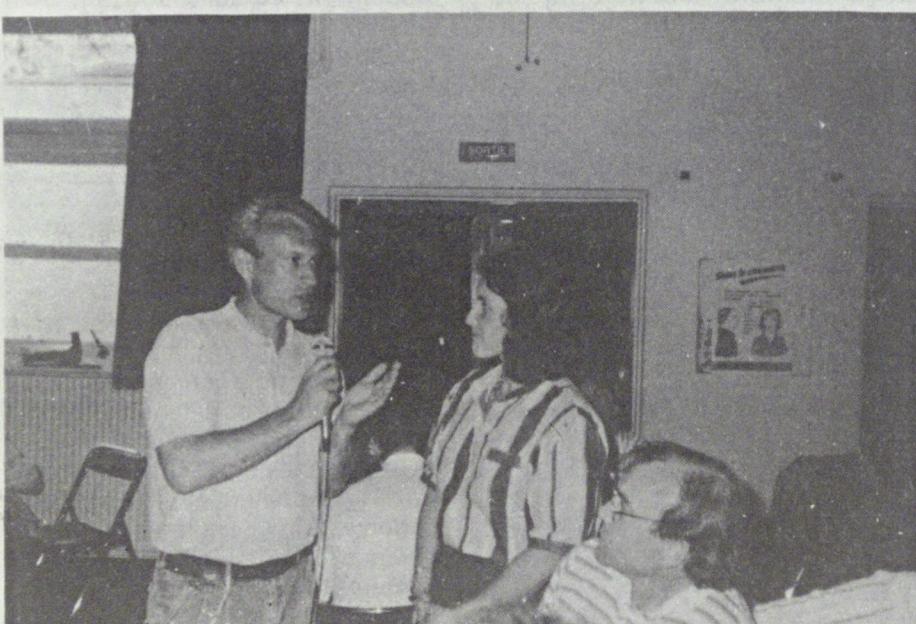
La branche Hôtellerie-Restauration au travail.



Dans l'Isère, on priorise le syndicalisme décontracté.



Hélène de Nancy, modeste sur les résultats de son Syndicat.



Et à Brest, comment faites-vous pour vous développer ?

### Un CNF au féminin

Sur les 70 participants au Conseil National, 24 étaient des femmes. Très à l'aise dans les débats, elles ont expliqué ce qui motive leur pratique. Lors de la soirée syndicalisation, ce sont 4 femmes qui ont relaté leurs expériences en matière de développement (Marina à Brest, Hélène en Lorraine, Claire et Virginie de Perpignan). Ainsi, une nouvelle démonstration est faite qu'à la Fédération la mixité, ce n'est pas seulement une orientation de congrès, c'est aussi une réalité...

### RENNES

## Un congrès mobilisateur

Informations et suivi de l'entreprise et de l'admission aux séances de l'UD

**Placé sous les thèmes de la syndicalisation et de l'adaptation du syndicalisme, le premier congrès du Syndicat des Services de Rennes s'est déroulé le 11 avril en présence d'une cinquantaine de délégués et militants.**

**A**u cours de la présentation du rapport d'activités, Michel GASSE, Secrétaire du Syndicat, résume, au nom du Bureau, les objectifs de développement nécessaires pour stopper la baisse de la syndicalisation et accroître la présence CFDT dans les entreprises rennaises.

### Objectif : commerce

Trois pistes ont été retenues et concernent le secteur du commerce :

- tenue de permanences régulières dans les centres commerciaux ;
- lancement, avec le FAFTIC, de formations professionnelles pour les salariés du petit commerce ;
- création de sections dans deux hypermarchés, Rallye et Euromarché. En conséquence, poursuit Michel GASSE, le congrès doit donner au syndicat les moyens d'atteindre ces objectifs (plus grande participation aux conseils, prise de responsabilités pour les formations syndicales, investissements de militants dans les actions de développement).

Sur ce dernier point, les participants du congrès sont invités, à la conclusion de la journée, à participer aux distributions de tracts à Euromarché de Rallye.

Concluant son intervention, M. GASSE rappelle les dernières initiatives du syndicat en matière d'information et d'action sur le thème des ouvertures le dimanche.

Dans son exposé, le Trésorier indique que l'exercice 88 allait être en équilibre avec le précédent (4 400 timbres) même si le nombre de nouvelles adhésions était plus faible que les années antérieures.

### Parlons pratiques syndicales

Puis, la parole fut donnée à chaque représentant(e) de collectifs professionnels. Tour à tour, les militants du grand commerce, nettoyage, petit commerce, professions judiciaires, CCI, Chambres de Métiers, Employées de maisons, assurances, hôtellerie-restauration vinrent exposer leurs difficultés, leurs objectifs, leurs thèmes revendicatifs.

La matinée fut conclue par l'élection du Conseil Syndical, du Bureau et les interventions de la Fédération et de l'UD Ille-et-Vilaine.

Tant Michel SALOMON (Fédération) que Gaby BONNAN (UD) insistèrent sur l'absolue nécessité d'adaptation des pratiques syndicales d'entreprises pour que les salariés soient plus nombreux à participer à l'élaboration collective de revendications. Ils rappelèrent également le rôle irremplaçable du syndicat local pour éviter le repli

sur l'entreprise, assurer le débat revendicatif, garantir la solidarité entre nous.

### Le congrès élabore

Après le repas pris en commun, les participants se sont répartis dans trois commissions ayant pour thèmes : l'adhésion pourquoi faire ? La formation et l'information outils de relation et de syndicalisation, la mutation du syndicalisme.

Deux heures de débats, des propositions reprises par le secrétaire dans son intervention de conclusion. Les congressistes ont lancé des pistes de travail, que l'équipe d'animation va pouvoir mettre en œuvre.

Comme convenu le matin, tous les participants se sont ensuite rendus à Euro et Rallye pour rencontrer les salariés et les inviter à une réunion d'information au syndicat.

Quelle bonne manière de conclure un congrès !

### SYCOPA

## Congrès du syndicat

Le congrès du syndicat Commerce de Paris s'est tenu le jeudi 2 février 89 dans les locaux de la Bourse du Travail. Une bonne quarantaine de participants ont suivi la journée du congrès.

A l'image du syndicat, le gros des « troupes » venait des sections des grands magasins (BHV et Samaritaine, notamment) et de la FNAC Montparnasse, désormais la section la plus nombreuse en adhérents-cotisants.

La nouvelle équipe de responsables du syndicat a été très largement élue par les congressistes, Mathé Podevin (Samaritaine) devenant secrétaire en remplacement de Robert Dumont (FNAC), arrivé à l'âge de la retraite, et qui a reçu les remerciements chaleureux du syndicat.

L'intervention fédérale a porté sur les objectifs revendicatifs à promouvoir : lutte contre les précarités, salaires corrects et reconnaissance des qualifications. Du point de vue de l'organisation, la fédération souhaite une participation accrue du syndicat dans les différentes structures et sessions de formation : « le débat est nécessaire, partout, à tous les niveaux. La Fédération, comme le syndicat, tient à la démocratie, qui ne peut s'exercer que si la CFDT rassemble le plus grand nombre possible d'adhérents. Cet objectif de développement, largement partagé par les syndicats de la Fédération, doit l'être aussi par le syndicat du Commerce de Paris ».

Soirée syndicale

## SURVEILLANCE GRENOBLE

### *Les désagréments d'un agrément*

Loi n° 83 629 du 12 juillet 1983.

**Article 6** : « nul ne peut être employé par une entreprise exerçant les activités (de sécurité) mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, s'il a fait l'objet, pour agissements contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs ou pour atteinte à la sécurité des personnes et des biens, d'une sanction disciplinaire ou d'une condamnation à une peine d'emprisonnement correctionnelle ou à une peine criminelle, avec ou sans sursis, devenue définitive ».

**Article 7** : « toute entreprise (de sécurité) visée à l'article 1<sup>er</sup> ou 2 de la présente loi, ne peut exercer ses activités qu'après avoir obtenu une autorisation administrative... »



#### *Ah ! Loi qui ne fait pas la loi*

S.I.R.A., entreprise familiale de sécurité de près de 200 salariés : la direction est à Grenoble, toute puissante et paternelle, seule maître à bord, « moi seul et tous pour moi, y compris avec les syndicats s'il le faut, de préférence avec F.O. »...

Mais il y a un syndicalisme d'émancipation et de solidarité qui apparaît avec la CFDT.

#### *Lois que certains patrons veulent faire*

Comme par hasard, voilà le délégué syndical CFDT qui se voit brusquement retirer son autorisation administrative, alors qu'il occupe depuis des années, à la satisfaction de tous, un poste de travail au service de la Défense Nationale.

C'est l'employeur qui avertit oralement l'intéressé, et lui signifie la mutation sur un autre poste avec perte de salaire.

La CFDT ne l'entend pas de cette oreille. Rien dans le passé du délégué syndical ne justifie cette sanction.

La CFDT est intervenue auprès du Ministère de la Défense et du premier Ministre.

Elle a obtenu un complément d'enquête et une intervention du Cabinet du Premier Ministre demandant au Ministre de la Défense d'examiner l'agrément du délégué CFDT et la réintégration de celui-ci à son poste.

Malgré la reprise de SIRA par la SPS, l'employeur essaie toujours d'éliminer, par tous les moyens, la section syndicale. La CFDT est en procès sur le non paiement des heures de délégation, sur la mise à pied d'un délégué, sur la mutation en postes de nuit de délégués.

La Direction provoque systématiquement les réunions de délégués du personnel et de comités d'entreprise le jour de repos des élus CFDT (l'Inspection a dressé procès-verbal pour entrave).

Il est à regretter que le délégué syndical F.O., qui participe aux négociations nationales, se prête à ces manœuvres.

Il semblerait même que les tracts FO, calomniant la section CFDT et l'accusant de vouloir casser l'entreprise parce que l'application de la loi est demandée, soient rédigés avec l'employeur.

#### *Il faut reformer la loi*

L'opiniâtré de la CFDT a porté ses fruits : le Ministre de la Défense a confirmé l'habilitation du délégué CFDT, qui a réintégré son poste.

Néanmoins, comment un agrément qui met en jeu l'emploi et la vie même de celui qui est concerné peut-il être retiré sans que l'intéressé en soit informé par les services compétents, sans que lui soient donnés les moyens de recours ?

Il n'est pas acceptable qu'il soit possible, de nos jours, de briser avec tant de légèreté l'avenir des salariés de la profession.

C'est pourquoi, dès la rentrée, la Fédération proposera à la Commission de Branche Sécurité la saisine des personnalités et ministères concernés, pour obtenir que chaque salarié de la sécurité touché par un refus d'habilitation soit officiellement informé, non seulement de la décision, mais aussi des moyens de recours et des formes éventuelles de réhabilitation.

#### Session fédérale

### *Formation professionnelle continue*

Initialement programmée les 13, 14, 15 juin, la session se tiendra en octobre, les 17, 18, 19.

**Public visé** : élus dans les CE et commissions de formation, responsables de section et de syndicat.

**Objectifs** : mieux armer les militants à la prise en charge de la formation pro-

fessionnelle en entreprise, pour en faire une activité revendicative prioritaire.

**Contenu du stage** : rappel de la législation formation professionnelle, les accords professionnels fédéraux ; les objectifs de la Fédération ; la relation entre l'analyse de l'emploi et la formation professionnelle continue.

Les inscriptions sont ouvertes dès maintenant. Les congés éducation sont à déposer avant le 17 septembre auprès de l'employeur.

Pour plus de renseignements, s'adresser à la Fédération.

### Les suites de l'accord A.R.T.T.

Déploiement de l'accord A.R.T.T. dans les entreprises et sensibilisation des salariés. Objectif : faire évoluer les pratiques de travail et de recrutement dans les entreprises et assurer la sécurité sociale. Objectif : faire évoluer les pratiques de travail et de recrutement dans les entreprises et assurer la sécurité sociale.

#### Les raisons d'une signature

Rappelons que l'accord du 21 mars 89 ne résoud rien en lui-même. Il pose comme principe que la modernisation des entreprises se décline à l'économique et au social. Pour cela, il décrit les conditions de la conjugaison, il définit les acteurs et détermine les points à négocier.

#### Que dit-il ?

- L'accord valorise la négociation professionnelle — « lieu d'élection de la politique contractuelle » — pour nous le niveau le plus favorable à l'exercice de la solidarité. L'articulation branche-entreprise est précisée ;
- il introduit la réduction des précarités comme élément négociable ;
- il prévoit que l'ATT doit fixer des contreparties (sur les conditions de travail, la durée du travail, la consolidation de l'emploi, en complément de formation, en rémunération) ;
- Il fait de la réalisation d'un bilan, une obligation (le bilan montrera la nécessité d'une négociation) ;
- il affirme le caractère contractuel du travail à temps partiel et permet aux professions d'en corriger les excès comme dans le commerce, le nettoyage, l'hôtellerie par exemple ;
- Il limite les heures supplémentaires, ou plutôt facilite leur diminution.

Au total, et malgré des insuffisances (possibilité d'accords d'entreprise, imprécision sur les contrats intermittents), le texte complète et enrichit celui sur les nouvelles technologies. Mais l'accord signé, encore faut-il lui donner vie. C'est ce à quoi s'est attaché le Bureau Fédéral de juin.

#### Prise en charge de l'accord dans la fédération

Comme l'a rappelé N. NOTAT, lors de sa participation au Conseil National Fédéral, la Fédération des Services pourra faire donner ses troupes avec celles des autres fédérations, lors de la journée confédérale du 19 septembre.

L'ambition de la CFDT est de réunir 4 000 militants ce jour-là au Palais des Congrès. Objectif du rassemble-

ment : prolonger l'accord interprofessionnel sur le temps de travail.

Particulièrement sensibilisée à la relance des négociations dans des branches où l'organisation du temps de travail, tient de la manipulation unilatérale, la fédération s'implique à fond dans cette action.

Ce seront 200 militants qui viendront manifester le 19 septembre leur volonté de briser les rouages de la précarité et exprimer les revendications susceptibles d'y mettre un terme dans leur profession. Les commissions de branches, les collectifs régionaux, les équipes de négociations seront donc aux premières loges pour préparer les interventions et populariser les objectifs fédéraux.

#### En route pour le 19 septembre

**Préparation par les branches** (commerce, nettoyage, gardiennage, restauration collective, tourisme social, administrateurs de biens, agences de voyage, concierges-immobiliers, assurance) des demandes de bilan aux chambres patronales, réflexions sur l'intérêt d'une négociation ATT.

**Exemple de bilan** (à modifier selon les spécificités professionnelles) :

- évolution de l'emploi/ventilation par sexe ;
- embauches : CDI, CDD, temps partiel, saisonniers, intérim, les raisons du recours aux contrats précaires ;

- contrats jeunes et leur aboutissement ;
- heures supplémentaires : motifs ;
- résultats des négociations annuelles d'entreprises sur le temps de travail ;
- constat sur l'utilisation des accords professionnels.

**Popularisation** : information fédérale reprise branche par branche, modèle de lettre aux chambres patronales, diffusé, sous forme de tracts, collage affiche précarité dans les régions.

**Déroulement de la journée** : la matinée est organisée sous la responsabilité fédérale :

- intervention des branches sur les situations rencontrées et les solutions préconisées en matière d'aménagement du temps de travail ;
- les objectifs de la Fédération ;
- tirage de la souscription « A fond les Services » ;

Repas de 12 h 30 à 14 h 00.

L'après-midi (14 h 00 - 16 h 30) est sous la responsabilité de la Confédération :

- réunion de toutes les fédérations ;
- deux tables rondes, une pour le secteur privé, (temps de travail et précarité), une pour le secteur public (la modernisation, oui mais sans volet social) ;
- intervention de J. KASPAR.

Dès à présent, mobilisons les salariés pour qu'ils soient acteurs dans la maîtrise du temps de travail et la réduction des précarités.



La modernisation oui,  
avec des garanties sociales

AGIR  
NEGOCIER  
GAGNER

## Hôtellerie restauration

### Un accord sur les cycles

La CFDT a signé le 23 mai un accord concernant la mise en place d'horaires cycliques dans la branche.

Cet accord fait suite à l'accord sur la durée du travail, signé le 2 mars 1988, et étendu le 15 avril 1988, ainsi qu'à un avenant à cet accord, signé le 26 septembre de la même année, et étendu le 24 janvier 1989.

Cet accord donne la possibilité aux entreprises de mettre en place des horaires cycliques sur une période de douze semaines. La définition du cycle exprime bien la rigidité du système pour les entreprises, et davantage encore dans l'industrie hôtelière, « le cycle est une période multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre ».

#### Mieux gérer son temps

La CFDT, en apposant sa signature à cet accord, souhaite donner aux salariés de ce secteur professionnel la possibilité de gérer leur temps de travail et leur temps hors travail.

Alors que dans notre profession les salariés sont trop souvent habitués à subir les aléas du flux de la clientèle, ce nouvel accord, qui pour être mis en application, devra être précédé d'une consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise, d'une information aux délégués syndicaux et d'un débat à l'Inspection du travail, permet donc une avancée très significative pour la profession. L'accord prévoit en outre, l'obligation aux employeurs d'ouvrir un cahier d'émargement pour les salariés concernés par l'accord. De plus, toute heure effectuée en plus des heures définies dans le cycle est une heure supplémentaire payable à la fin du mois considéré.

**La précarité engendre, on ne le sait que trop, incertitude sur l'avenir, très bas salaires, difficulté d'intégration dans le collectif de travail... Il est d'autres phénomènes aussi graves qui apparaissent concernant les salariés à temps partiel, CDD, intérimaires...**

**S**ans insister sur l'absence de garantie en matière de couverture maladie (insuffisance d'affiliation à la Sécurité sociale) ou sur les niveaux misérables d'allocation de retraite (lorsque les dix meilleures années ont été travaillées à temps partiel ou en intermittence) ; sujets sur lesquels Inform'Action reviendra, il convient d'observer la situation des salariés précaires au regard de l'allocation-chômage.

#### 300 000 radiés

Si la situation de salariés à temps plein privés d'emploi inspire à tous inquiétude et protestation, on peut se consoler de savoir que notre pays a prévu, dans le cadre d'un régime de solidarité élémentaire, une aide (provisoire) sous la forme d'allocations ASSEDIC.

Mais dans le chômage comme dans la vie au travail, le sort des salariés précaires est encore celui de citoyen de seconde zone.

En 1988, la moitié des rejets des dossiers de demande d'allocation chô-

mage (soit 300 000 personnes) est causée par une durée insuffisante d'affiliation.

Situation aggravante, ce sont principalement ces chômeurs ayant fait l'objet d'un refus de prise en charge qui restent le plus longtemps sans retrouver une activité salariée. Deux sur trois sont des femmes et deux sur cinq ont moins de 25 ans.

Le phénomène est inquiétant à un autre titre, car il est constaté qu'un salarié précaire privé d'emploi et sans indemnité se retrouvait dans deux situations aussi difficiles l'une que l'autre.

Soit il ne retrouve pas d'emploi, et le risque de marginalisation et d'exclusion est grand, soit il est embauché... pour un contrat précaire, à l'issue duquel il retrouve le chemin de l'ANPE sans plus d'espérance d'indemnisation... Et le cercle est bouclé.

#### Il nous faut réagir

Aucune société moderne digne de ce nom, ne peut concevoir la poursuite de telles situations, qui portent en germe « la casse » d'une partie de sa jeunesse.

Si la question de prise en charge des demandeurs d'emploi issus de la précarité est de la responsabilité des partenaires sociaux gérant l'UNEDIC, il est certain toutefois que seule la solidarité des salariés en activité peut permettre d'assurer le financement d'aides pour les chômeurs « précaires ». Cela rend l'action syndicale pour combattre la précarité encore plus urgente et importante.



Action du Syndicat de Nantes sur le parking du Centre Leclerc.

# Réduire, combattre la précarité

Déplorer la multiplication de contrats à durée déterminée, de temps partiel abusifs, de contrats jeunes irréguliers... c'est bien. Agir pour faire reculer la précarité des contrats de travail... c'est mieux.

D'ores et déjà, des équipes syndicales, en lien avec les personnels concernés, mènent l'action pour faire respecter les droits des salariés et négocient des accords améliorant la situation des temps partuels en particulier.

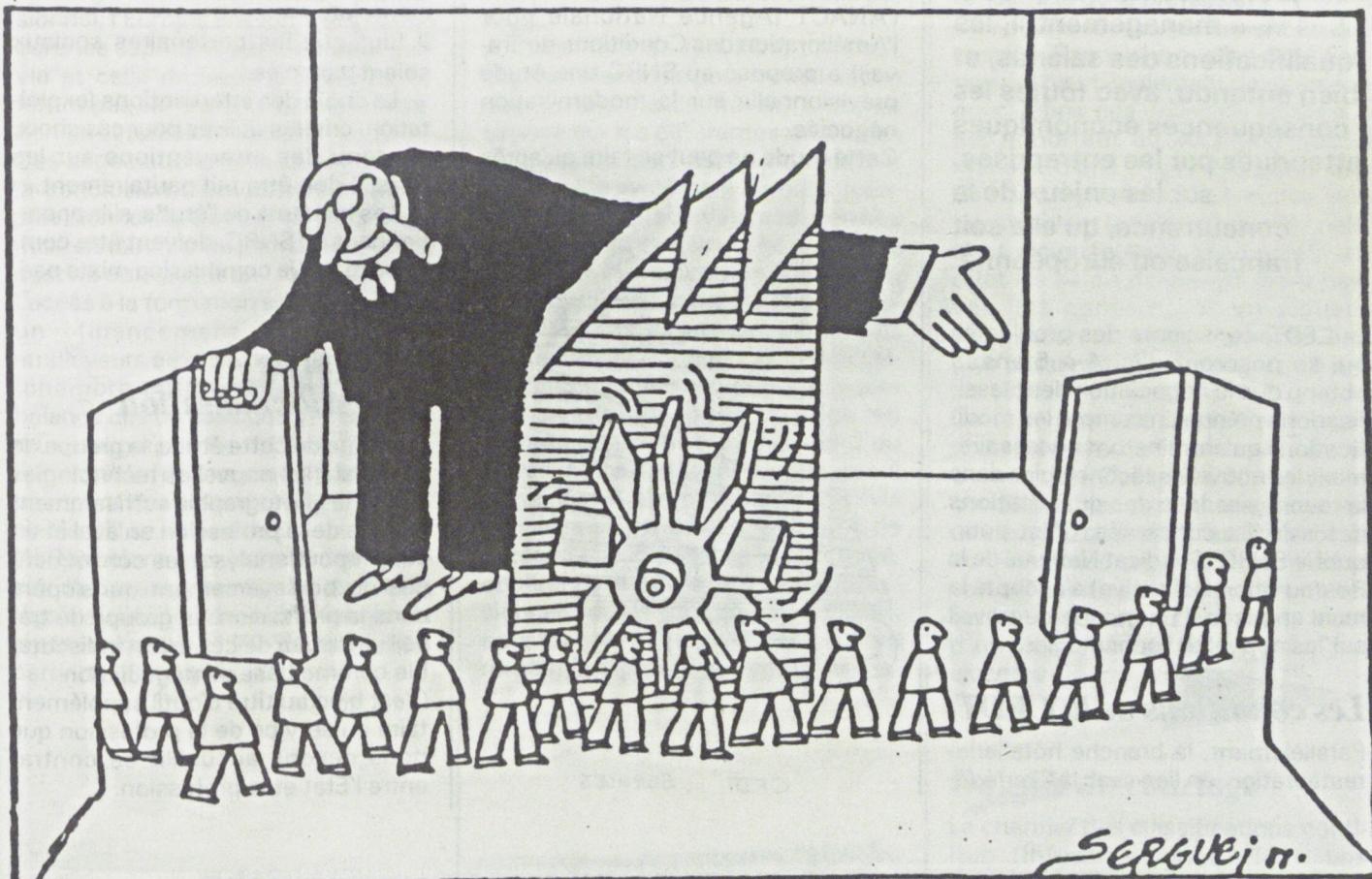
## Une vaste campagne de popularisation

Ce mouvement doit encore s'étendre et répondre coup pour coup à toutes les initiatives patronales de précarisation. La CFDT doit, car c'est de sa responsabilité et c'est son ambition, être à la pointe de ce combat.

Dans toutes les entreprises, les localités, l'organisation syndicale reconnue pour être celle qui se bat contre le fléau du travail précaire doit être la CFDT.

Pour appuyer cette action et identifier la CFDT à cet objectif, la Confédération et la Fédération ont édité une affiche quadrichromie intitulée : « réduire, combattre la précarité CFDT » (voir notre couverture de une).

Il est de toute importance que très rapidement, chaque section, chaque syndicat « s'affiche » contre le travail précaire. En conséquence, les commandes sont à passer d'urgence à la Fédération. Coût unitaire de l'affiche : 2,40 F.



## Restauration collective

Pour environ 37 000 salariés, répartis sur 70 entreprises, la restauration collective de sous-traitance emploie environ 11 000 salariés à temps partiel et contrats scolaires.

Un tiers de ces contrats concernent des salariés employés entre 20 et 30 heures par mois.

Les CDD dans la branche représentent 3 077 contrats. Les heures d'intérim ont été dénombrées à 496 580 et la durée moyenne des missions est de 17 h 30. Il y a eu dans ce secteur professionnel 20 975 embauchés en 1987 pour 18 775 départs.

## Nettoyage industriel des locaux

Aujourd'hui, 50 % des salariés du nettoyage sont à temps partiel. De plus en plus de salariés embauchés à temps complet, mais travaillant sur plusieurs chantiers, sont appelés, par le biais des passations de marchés, à devenir salariés à temps partiel ayant plusieurs employeurs.

Cette situation pose de réels problèmes en matière de prévoyance, de

congés annuels, d'heures de délégation.

L'accord temps partiel négocié dans ce secteur professionnel est dénoncé par la partie patronale. Il reste applicable jusqu'au 30 janvier 1990. D'ores et déjà, les organisations syndicales réclament la réouverture des négociations sur ce problème des temps partiel.

## Restauration collective

### Un contrat d'étude prévisionnelle signé

**L'arrivée des nouvelles technologies dans la restauration collective entraînera des modifications profondes sur l'emploi, le « management », les qualifications des salariés, et bien entendu, avec toutes les conséquences économiques attendues par les entreprises, sur les enjeux de la concurrence, qu'elle soit française ou européenne.**

La CFDT, consciente des problèmes qui se poseront d'ici 4 à 5 ans, a obtenu que la négociation des classifications prenne en compte les modifications qu'entraîneront nécessairement les nouvelles technologies dans la reconnaissance des qualifications des salariés concernés. C'est pourquoi le SNRC (Syndicat National de la Restauration Collective) a accepté la mise en place d'un groupe de travail sur les nouvelles technologies.

#### Les conditions de la CFDT

Parallèlement, la branche hôtellerie-restauration, en lien avec la Confédé-

ration, a proposé aux responsables syndicaux une formation de cinq modules d'une semaine, appelée « Plan Comett » sur l'arrivée des nouvelles technologies. Sans doute n'était-ce pas suffisant, puisque l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a proposé au SNRC une étude prévisionnelle sur la modernisation négociée.

Cette étude ne peut se faire qu'après

un contrat passé entre l'Etat et la profession. L'ensemble des partenaires sociaux est concerné par le contenu et le déroulement de cette étude. La CFDT a posé ses conditions avant d'accepter de participer activement à ce projet.

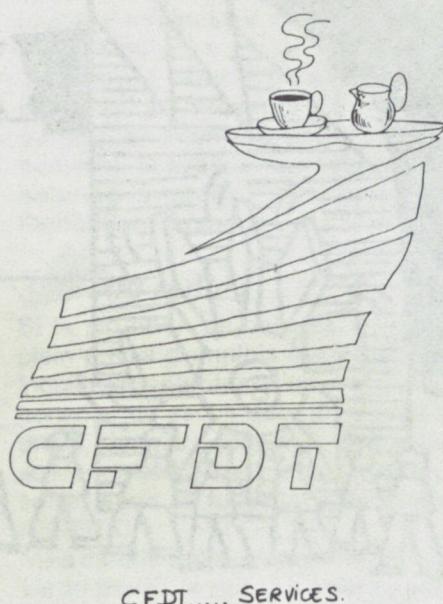
Il faut que les partenaires sociaux soient associés.

— Le choix des interventions (exploitation, critères utilisés pour ces choix, contenu des interventions sur les sites...) doit être fait paritaire.

— Les résultats de l'étude, s'ils appartiennent au SNRC, doivent être communiqués à la commission mixte paritaire.

#### Un outil de professionnalisation

Au terme de cette étude, le groupe de travail sur les nouvelles technologies aura une photographie suffisamment précise de la profession en aval et en amont pour analyser les conséquences du bouleversement qui s'opère dans la profession. Le groupe de travail se servira de ce verdict indiscutable comme base de négociation. C'est bien au titre d'outil supplémentaire au service de la profession que nous devons accueillir ce contrat entre l'Etat et la profession.



## Surveillance ACDS

### Accord sur les déroulements de carrière

L'accord d'entreprise que la CFDT a signé permet désormais aux salariés de l'ACDS une évolution des classifications et des salaires qui prend en compte l'expérience et l'ancienneté. Les personnels ayant, à la date de l'accord, une expérience pratique sur postes égale ou supérieure à 1 800 heures sont automatiquement qualifiés au niveau 2, échelon 1 de la grille de classifications. Leur coefficient est porté à l'indice 110 de la convention col-

lective plus 5 points entreprise soit un coefficient total de 115 points.

L'accord fixe également une grille de classifications pour les salariés de l'entreprise qui associent :

- une formation en école de prévention et de sécurité sanctionnée par un contrôle ;
- une expérience pratique, pouvant aller, suivant les cas, de 1 000 à 2 000 heures sur postes.

La grille attribue aux personnels qui, au

cours de leur fonction, atteignent ce double critère, une progression de qualification pouvant aller jusqu'au niveau 3 et au coefficient 130 de la convention collective, plus 5 points entreprise, soit la possibilité d'un coefficient total de 135 points.

L'accord prévoit par ailleurs l'étude d'une grille complémentaire pour l'accession des salariés de l'entreprise aux qualifications supérieures.

# Assurance

## En passant chez les agents

La profession, qui ronronnait sur le plan social depuis plusieurs années, se découvre des horizons contractuels multiples.

La réorganisation du marché professionnel, l'Europe, ont fait leur chemin dans les esprits des agents. Leur survie et celle de leurs salariés ne se feront pas sans effort de modernisation structurelle et sociale.

Des négociations sont en cours pour la conclusion d'un contrat d'études prévisionnelles. Celui-ci concourra à la mise en œuvre d'un plan de formation destiné aux salariés.

L'accès à la formation sera facilité par un financement venant des employeurs eux-mêmes. La FNSAGA (chambre patronale) met dans la balance des discussions paritaires un taux obligatoire de 1,20 % (1) pour l'ensemble des agents généraux occupant des salariés. Geste appréciable, s'il se concrétise.

(1) Rappelons que la taille des agences d'assurance les exonère de la taxe légale au financement de la formation professionnelle, (1,20 %) exigible à partir de 10 salariés.

## Convention collective nationale administratifs

Les négociations pour la mise en place d'une éventuelle Convention Collective Nationale se poursuivent au rythme d'une à deux réunions par mois.

A l'initiative de la CFDT, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a fait un exposé sur les différentes méthodes de classification. Elle a notamment comparé le système « Parodi » (conventions collectives assurances actuelles) au système des « critères classants » (proposition patronale). S'il apparaît que la méthode des critères classants est désormais la plus fréquemment retenue, lors de nouvelles classifications, et qu'elle présente des avantages pour la prise en compte des évolutions (contenu du travail, nouvelles technologies, profil de carrière...), elle implique à notre avis plusieurs exigences : choix limité de critères afin d'éviter la subjectivité, cohérence entre la branche professionnelle et les entreprises, garanties pour les salariés (moyens de recours au plan de l'entreprise et de la profes-

sion, maintien du salaire et du grade). Il est également nécessaire de réfléchir à une translation entre deux systèmes de classifications (l'ancien et le nouveau), par exemple avec des « emplois-repères » applicables à l'ensemble de la profession.

Ces points sont actuellement en discussion. Rappelons que les classifications servent également de référence pour définir des grilles de salaires. Il est important de souligner que la menace d'une éventuelle dénonciation des conventions existantes, que faisait planer la délégation patronale, s'est éloignée dans l'immédiat : en effet les délais de préavis étant passés, les conventions en vigueur s'appliqueront, dans l'hypothèse la plus pessimiste, au moins jusqu'à juillet 1991.

Cette période doit donc permettre, en toute sérénité : soit d'aboutir à une Convention Collective Nationale, à conditions bien entendu de parvenir à un contenu quantitatif et qualitatif de bon niveau (ce qui est loin d'être le cas actuellement), soit au contraire d'arrêter les négociations en cours, faute d'un contenu suffisant pour les salariés.

## Du côté du courtage

Le chantier des classifications continue (Inform'Action n° 141). Les employeurs expriment la volonté de conclure au 1<sup>er</sup> juillet. C'est aller un peu vite en besogne, puisque seule la catégorie « employé » a fait l'objet de discussions. Il reste à intégrer dans la classification les agents de maîtrise et les cadres.

Une fois ce travail réalisé, c'est à la grille salariale qu'il faudra s'attaquer. Contrairement à leurs premières déclarations, les patrons n'entendent pas fixer le minimum professionnel, au niveau du SMIC. Cette proposition avait sans doute allumé trop de convoitises chez les négociateurs salariés. Les courtiers ont notamment rabaisé le mini-professionnel (important pour la détermination de la prime de vacances, égale à ce salaire). Du SMIC (4 961,84 F), il passe à 4 270 F. Alors, terminer les négociations au 1<sup>er</sup> juillet, peu probable.

## Convention collective nationale inspecteurs

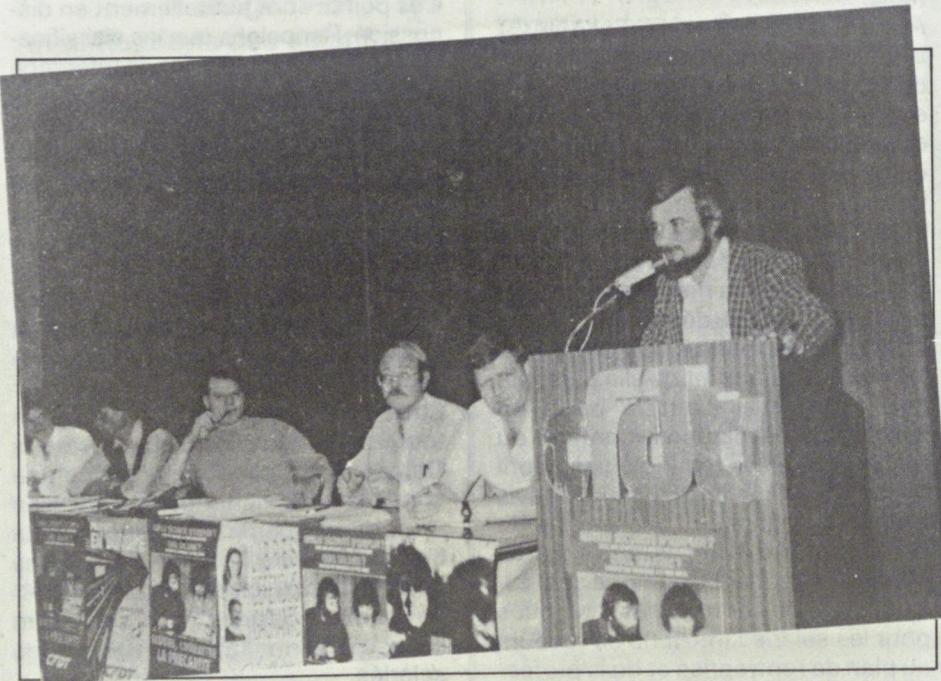
Ouverts à la demande de la CGC, les débats hoquettent. Il a fallu quatre séances pour parvenir à un consensus sur les modalités de participation aux réunions paritaires. Favorable à une convention collective unique (réunissant salariés administratifs et commerciaux), la CFDT conteste l'opportunité de négociations propres à une seule catégorie de producteurs, et hiérarchiquement la plus élevée. La logique et l'urgence voulaient que l'on se préoccupe d'abord des personnels en situation précaire : les producteurs salariés de base et les échelons intermédiaires.



## Restauration collective

### **Pour une meilleure identité professionnelle**

Au cours du dernier conseil de branche hôtellerie-restauration, auquel étaient conviés les délégués syndicaux centraux de la restauration collective, un objectif a été fixé pour l'année à venir. Il s'agit de faire passer le message aux salariés de la restauration collective « vous êtes d'abord salariés de la restauration collective, avant d'être sous-traités par une entreprise ».



C'est ainsi qu'en moins de dix ans, les salariés travaillant à l'hôpital Béclère à Paris ont connu quatre passations de marchés, soit quatre employeurs différents : Générale de Restauration - SODEXHO - SHR - SODEXHO. Cette fréquence des passations de marchés empêche un réel développement des sections syndicales, sauf si les salariés de ce secteur professionnel s'organisent, non pas en fonction de leur entreprise, mais en fonction des spécificités de leur profession.

#### **Les objectifs de la branche**

C'est pourquoi les orientations prises par l'équipe nationale de négociation sont basées d'abord sur ce principe d'identité professionnelle, c'est-à-dire :

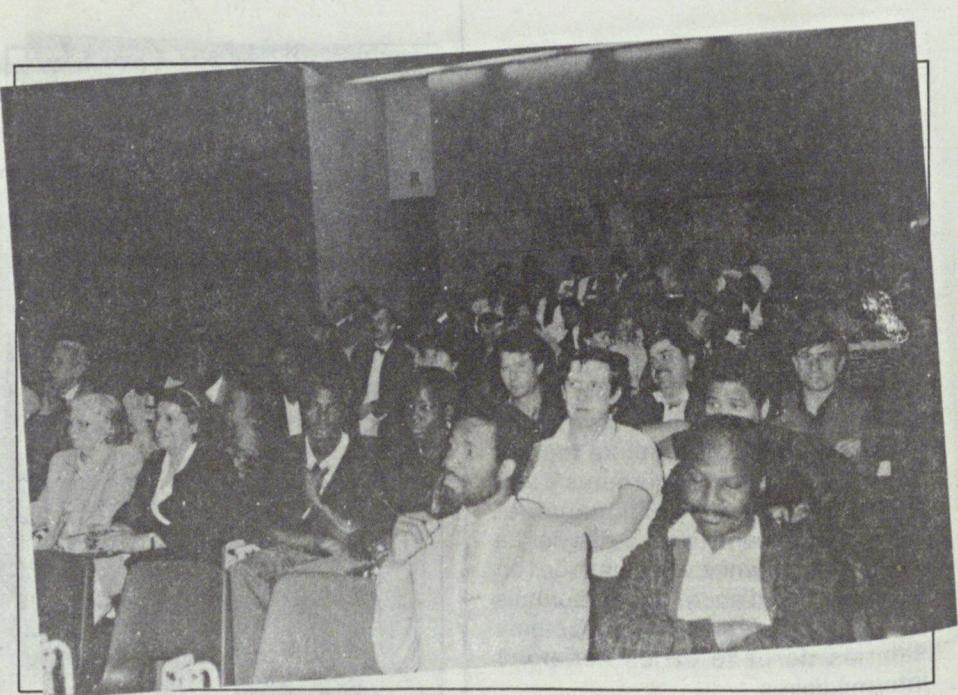
- négocier la prévoyance au niveau national ;
- insister sur les négociations salai-

res dans la branche, en sachant que pour beaucoup de salariés, le salaire octroyé dans l'entreprise ne dépasse pas les minima conventionnels ;

– tenir compte des nouvelles technologies dans la négociation des classifications, en obligeant les entreprises à dévoiler leurs projets respectifs, trop souvent cachés, par peur de la concurrence ;

– renégocier l'accord sur les passations de marchés, en garantissant aux salariés l'emploi, quel que soit le mode de fonctionnement de l'entreprise qui prend le marché (cuisine sous-vide, cuisine centrale...) ;

– afin d'aller plus loin sur cet objectif, l'équipe nationale restauration collective va se fixer quelques grandes villes prioritaires, et l'année prochaine, effectuera des déplacements dans ces villes, afin de participer plus concrètement à l'information des salariés.



# La CFDT dans les parcs d'attractions

Mirapolis, Zygofolis, Astérix, Les Schtroumpfs, et bientôt Eurodisney Land, la France se dote d'une implantation de parcs d'attractions importante. Ce nouveau mode de loisirs, très apprécié chez nos voisins d'Amérique, (Disney World), n'est pas garanti de faire recette dans notre pays, et ce, même en misant sur une clientèle européenne. Depuis leur ouverture, Zygofolis et Mirapolis ont connu bien des déboires. 1989 a vu l'inauguration de deux nouveaux parcs d'attraction ; Astérix et les Schtroumpfs. Les débuts sem-

blent prometteurs pour ces géants de manèges qui ont encore trois ans pour convaincre de leur qualités avant l'arrivée du célèbre Mickey à Marne-La-Vallée.

### Une syndicalisation attractive

La CFDT, signataire d'accords à Zygofolis (Nice) et aux Schtroumpfs (Metz) multiplie le nombre de ses adhérents. Michèle MOTYKA, membre du BF, est notre déléguée syndicale des Schtroumpfs. Un objectif pour cette

saison : 100 adhérents. Deux mois après l'ouverture, nous pouvons affirmer avoir dépassé la moitié de notre objectif.

Parallèlement, le syndicat HCRT de Paris Ile-de-France a mis en place un groupe de suivi pour assurer la syndicalisation sur Marne-La-Vallée.

Eurodisney, c'est 5 500 salariés de l'hôtellerie-restauration, mais aussi le parc hôtelier qui se construit en périphérie. Le 13 juin a eu lieu une conférence de presse précisant les objectifs et les priorités de la CFDT. A l'avenir, les militants auront à cœur d'organiser, sur le site de Marne-La-Vallée, des permanences en direction des salariés d'Eurodisney Land.

La Fédération et la branche entendent se pencher sur les expériences des Schtroumpfs et de l'Eurodisney pour affiner leurs réflexions sur les métiers des parcs d'attractions et les modes d'organisation syndicale à y créer.

## Chambres de métiers

# L'épilogue est proche

Inform'Action de décembre-janvier 89, faisait état de la situation existante à la Chambre de Métiers interdépartementale. On est aujourd'hui proche de l'épilogue, après de multiples péripéties que nous relatons ici. Afin d'attirer l'attention des pouvoirs publics, le personnel de la Chambre de Métiers a organisé un mouvement de grève le 27 février. Cette journée d'action a été suivie par 80 % du personnel administratif.

A la suite de ce mouvement, le Préfet des Yvelines a convoqué le Président et les membres du bureau. Il a souhaité que les élus défaillants abandonnent leurs mandats.

Lors de sa conférence de presse mensuelle, le Préfet, M. Delpont, a manifesté son inquiétude quant à l'évolution de la situation. Il a déclaré : « on ne peut continuer avec les gens qui sont là. On ne repart pas sur des bases saines avec les mêmes ».

### Mobilisation générale

Le personnel, lassé de cette attente, a organisé une collecte afin de porter

l'affaire en justice. En effet, comme nous l'avions relaté, le directeur de la Chambre de Métiers avait créé une SARL, laquelle fournissait le matériel informatique à l'établissement. Cette prise de participation est totalement interdite par les statuts, qui stipulent : « ils (les agents) doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.

Ils ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ». Le 8 avril, le Président remettait officiellement sa démission au Préfet. Le directeur, principale responsable de la situation dramatique de l'établissement, était, lui, suspendu de ses fonctions, sans traitement. La CFDT et les salariés demandent l'ouverture de négociations sur la gestion de l'établissement, avec des interlocuteurs nouveaux. Plusieurs adhésions à la CFDT encouragent la section de la Chambre à poursuivre l'action jusqu'à la satisfaction complète des revendications.

**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 :  
Marguerite Bertrand

CPPAP 510 D 73  
Imprimé à ID graphique.  
5, rue Mayran 75009 Paris  
Tél. 42 47 76 79

## Développement régional

### Deux hommes et une femme

de faire de plus en plus de place aux syndicats. Les deux derniers mois ont été marqués par une croissance importante de la syndicalisation dans les deux dernières régions. La Fédération a donc décidé de renforcer son action dans ces deux dernières régions. Pour cela, elle a nommé deux nouveaux « dévelopeurs-animateurs » : Robert CHABIN et Lucienne REYTET.

Une politique hardie de développement passe par un investissement militant dans les régions. Partant de ce constat, la Fédération vient de mettre en place trois nouveaux « dévelopeurs-animateurs » sur l'Île-de-France, Provence Côte d'Azur et Aquitaine.

#### Robert

Provenant du SGEN, Robert CHABIN va rejoindre l'équipe de la Région Parisienne et se charger particulièrement des sections et syndicats commerce. En plus du travail du développement proprement dit, Robert va assurer un suivi des nouvelles sections et la formation des nouveaux élus.



#### Detlef

Détaché des Nouvelles Galeries de Nice, Detlef DONDE prend, quant à lui, le relais de Christian JUYAUX en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Tout comme son prédecesseur, Detlef va effectuer un suivi des syndicats services et hôtellerie de la région, animer des rencontres régionales de syndicats ou de branches, inciter à des opérations de développement.

#### Lucienne

Lucienne REYTET va s'absenter un peu plus d'UNIPRIX Saint-Jean-de-Luz où elle travaille, pour mener, en lien avec les sections et syndicats d'Aquitaine, des campagnes de développement, en particulier dans le commerce et le tourisme social. Comme les autres permanents régionaux, elle mettra sur pied des coordinations de branche et de syndicats.

## Caisse générale accident - Nantes

### Les patrons se syndiquent, pourquoi pas nous ?

C'est le titre du tract que les élus sans étiquette (qui ont rejoint la CFDT il y a un mois) ont décidé de diffuser pour informer les salariés de leur démarche et les inviter à une réunion.

Cent salariés étaient présents, une bonne discussion sur les conditions de travail, salaires, etc. 80 bulletins d'adhésions distribués, 35 PAC remontés au syndicat.

Le développement c'est possible, les

salariés croient encore au syndicalisme, à nous d'en être persuadés... Afin de faciliter la communication, les élus ont obtenu de la Direction la mise en place d'une boîte aux lettres et la fourniture d'un grand cahier qu'ils ont appelé « Cahier de Doléances », où seront portées toutes les revendications des salariés. Les salariés pourront régulièrement le consulter lors de permanences instituées.

Aussitôt la réunion du personnel tenue, une note rappelant le mode de calcul de la cotisation syndicale et les documents à remplir (bulletin relevé identité bancaire pour PAC) était affichée.

D'ores et déjà, la section a établi deux priorités : les salaires et le temps partiel.

## Une dévelopeuse en Aquitaine

**A la rentrée de septembre, la Fédération procèdera au lancement de sa cinquième opération de développement et animation régionale. Après l'Ile-de-France, les Pays-de-Loire, la Bretagne, PACA, c'est la Région Aquitaine qui bénéficiera de cet investissement fédéral.**

Ce dévelopeur (ou plutôt cette dévelopeuse) Aquitaine n'est autre que Lucienne REYTET, salariée d'UNIPRIX Saint-Jean-de-Luz, secrétaire du Syndicat de Bayonne et membre de la Commission Exécutive de la Fédération. Inform'Action a rencontré Lucienne pour faire le point sur ses objectifs et

le « montage » de son détachement. IA : comment s'est organisé ton détachement d'Uniprix ?

**Lucienne** : dans les faits, je ne suis détachée que pour 20 heures par mois. Je conserve mes mandats d'établissement et d'entreprise, en particulier celui de déléguée centrale. Après mon élection à la Commission Exécutive, la Fédération a obtenu un financement confédéral dans le cadre de la mixité des instances des organisations. Ce financement, auquel se rajoute le cumul d'heures de congés statutaires et de formation, permet le détachement.

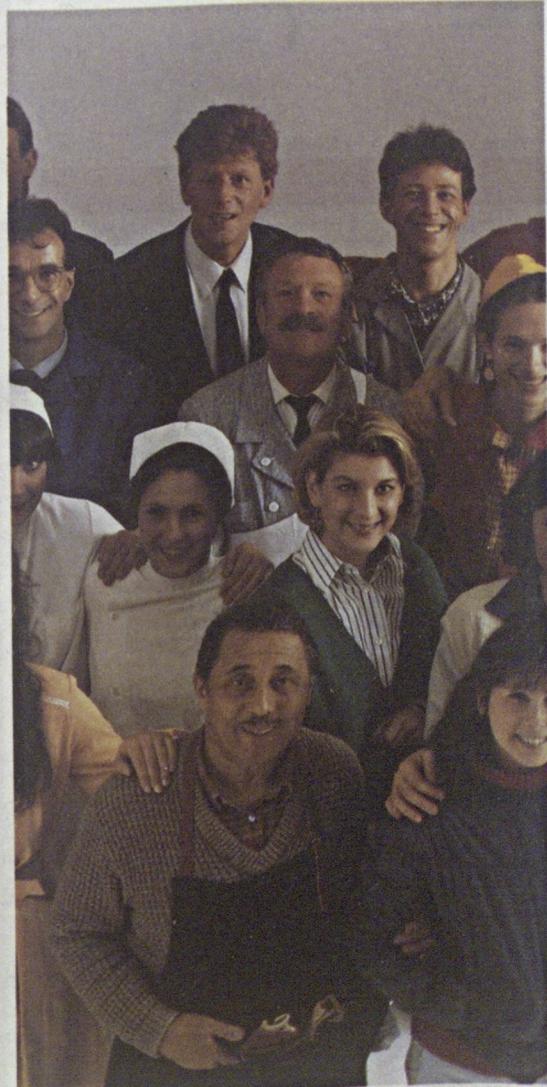
IA : comment vont se passer les choses sur le terrain ?

**Lucienne** : la Région Aquitaine c'est 6 syndicats (Dordogne, Gironde, Landes, Lot et Garonne, Pau et Bayonne). En 1987, les syndicats ont payé

4 563 timbres. Mon travail, dont certains éléments restent à préciser avec la permanente fédérale chargée du suivi de la région, consistera à aider à la mise en œuvre d'opérations de développement des syndicats de l'Aquitaine. Pour ce faire, j'agirai en soutien aux initiatives déterminées par les syndicats et les sections (information, formation...).

IA : Tes objectifs à terme ?

**Lucienne** : il est prématuré de le dire avec précision. Toutefois, j'ai l'ambition que la région Aquitaine soit à l'égal des plus grandes et que s'instaure, grâce à un travail régional des équipes, un climat et une identité CFDT Services d'Aquitaine.



## Avec nous, les salariés de l'alimentation prennent des forces.

Questions d'actualité : qu'êtes-vous en droit d'attendre de votre retraite ? ■ Etes-vous bien protégé contre les risques divers de maladie, d'accidents du travail, etc. ? ■ L'ISICA apporte depuis plus de 30 ans des réponses simples, sérieuses et concrètes à ces questions, à près d'un million de salariés et d'anciens salariés de l'alimentation.

Force de la retraite.

Force de la prévoyance.

Force de l'action sociale.

Pour que chaque jour qui passe les rende plus forts. ■ Nous sommes à votre écoute, ainsi qu'à celle de votre entreprise, afin de vous proposer les meilleures prestations, aux moindres coûts et selon des procédures simplifiées : vous êtes plus forts, plus vite et plus simplement.

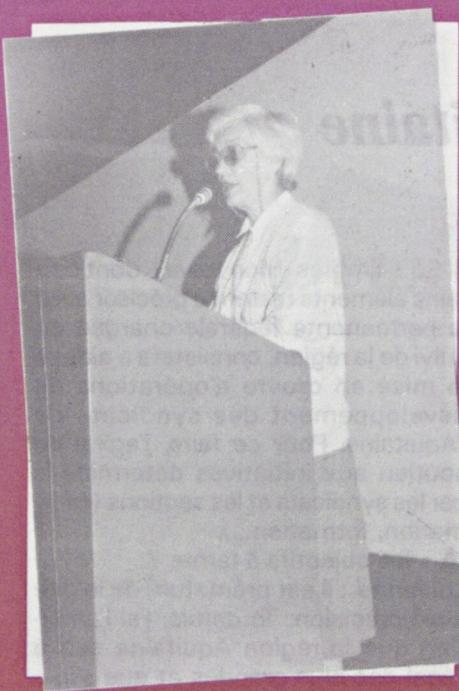


LA VIE DEVANT SOI

ISICA - Institution de retraite  
et de prévoyance des Salariés  
des Industries et des Commerces  
de l'Alimentation.

Nous vous donnerons avec plaisir  
tout renseignement utile.

Adressez-vous à :  
ISICA, 21, rue d'Artois, 75008 PARIS  
Tél. : 16 (1) 40 75 25 00



Convivial ce CNF... Il a même contaminé la Confédération.

# Sommaire

## Page 2

Formation Syndicale - Congrès Seine-Saint-Denis

## Page 3

### La question du jour :

Il nous faut tenir les deux bouts de la chaîne.  
Souscription fédérale.

## Pages 4 à 8

### C.N.F. :

La volonté de gagner - Des outils pour l'action -  
Une Charte pour les délégués centraux - N.G.  
Angers : accord sur le droit syndical - Dîner  
syndicalisation - C.N.F. au féminin.

## Pages 9 et 10

### A travers la Fédé :

Rennes : un Congrès mobilisateur - Congrès du  
SYCOPA - Surveillance Grenoble - Session F.P.C.

## Page 11

### Aménagement du temps de travail :

Les suites de l'accord

## Pages 12 - 13

### Réduction des précarités :

Hôtellerie : accord sur les cycles - Précarité et  
chômage - Réduire, combattre la précarité - Chiffres  
de la précarité.

## Pages 14 à 16

### Changer le travail :

Restauration Collective : un contrat d'études  
prévisionnelles - A.C.D.S : un accord sur le  
déroulement de carrière - Assurance - Restauration  
Collective : pour une meilleure identité  
professionnelle.

## Pages 17 à 19

### Syndicalisation :

La CFDT dans les parcs d'attractions - Chambre de  
métiers - Développement régional : deux hommes  
et une femme - Caisse Générale Accident Nantes -  
Une dévelopeuse en Aquitaine.