

Fédération des Services - CFDT

Inform'action

N 110 - Juin/Juillet 1984



cfdt

TRAVAILLER TOUS
VIVRE MIEUX

L'histoire de notre fédé - de 1940 à 1964 -

Avec l'entrée plus importante des ouvriers dans l'organisation vont apparaître les sections d'entreprises et avec elles va se poser la question de rassembler dans les sections, les ouvriers, les employés et les femmes qui sont jusqu'ici rattachés à des structures différentes.

La CFTC entreprend une mutation qui la fera passer d'un syndicalisme catégoriel à un syndicalisme d'industrie et de masse.

Il faudra beaucoup de débats, de discussions, de temps pour en arriver là. Et en premier lieu, passer le cap de 1940 à 1944 où la CFTC comme beaucoup de personnes et d'organisations fut mise pour une grande partie en hibernation.

La coupure de la guerre

Août 1940 : « La CFTC vient d'être dissoute. C'est en application de la loi du 16 août 1940 sur l'organisation provisoire de la production industrielle, qu'intervenait la dissolution de la CFTC. Cette loi permettait d'interdire les groupements généraux rassemblant à l'échelle nationale les organisations ouvrières et patronales.

La CGT par la voix de Léon Jouhaux, recommande aux secrétaires d'Unions départementales CGT de se mettre en relation avec les syndicats chrétiens. Le

mot d'ordre des deux centrales est : « Réaliser l'unité pour la conservation des libertés syndicales ». Viendra ensuite la publication du « Manifeste des Douze » (9 CGT et 3 CFDT) qui réaffirment la nécessité du syndicalisme, son rôle dans la société, et ses principes de liberté.

C'est un acte important, pour la première fois, un texte fondamental est élaboré en commun avec la CGT. Ce texte permet à la CFTC de faire son entrée officielle dans le mouvement syndical français ce qui lui a été refusé en 1936.

La CFTC par son attitude, va conquérir ses lettres de noblesses, notamment par le nombre important de militants qui vont entrer dans la résistance. Son secrétaire général, Gaston Tessier fera partie du Conseil national de la Résistance.

Fédérations d'industries et déconfessionnalisation

Ce n'est qu'en 1945 qu'on commencera à remettre les débats internes à l'ordre du jour, ceux-ci vont se centrer sur trois points :

- la déconfessionnalisation ;
- les rapports au politique avec l'incompatibilité des mandats politiques et des mandats syndicaux ;
- la constitution des fédérations d'industries.

Deux d'entre eux concernent plus spécialement la fédération des employés et l'on peut même dire qu'ils sont d'une certaine manière déterminants par rapport à l'existence même de la fédération.

Le refus de la remise en cause

Une organisation qui a eu pour dirigeants ceux qui ont fait les beaux jours du SECI, qui ont mené le combat du syndicalisme se référant essentiellement à la doctrine

chrétienne ne peut entendre parler de déconfessionnalisation sans entrevoir la « destruction » de ce qu'elle a contribué à construire.

Quand à des modifications de structures qui iraient vers la création de fédérations d'industries, elles inquiètent tout autant le « fief » des employés qui se sent menacé sur ses propres bases. Il est évident qu'aller dans ce sens, c'est à plus ou moins long terme vider la fédération de la majorité de ses forces, c'est remettre en cause toute l'identification qui depuis la création du SECI est faite entre syndicalisme chrétien et syndicat d'employé.

Un très long débat

Le véritable débat va débiter en septembre 1945 au XXI^e congrès confédéral. La fédération tout au long de ces débats qui dureront des années restera sur ces positions. Très fortement braquée contre l'équipe « minoritaires » il n'était pas question pour elle de jouer l'ouverture.

Et pourtant il fallait compter avec elle, car vu le nombre de mandats dont elle disposait, sa décision pèserait lourd dans les votes, même si insensiblement depuis quelques années des employés adhèrent aux fédérations d'industries. Et puis il n'y a pas simplement les mandats dont elle disposait qui sont en jeu, il y avait aussi le prestige affectif dont jouissait la fédération d'où est sortie la CFTC.

Ne pas brusquer les choses

Pour faire effectuer ce passage délicat à la fédération, il fallait trouver la personne qui pourrait sans brusquer les choses faire prendre les décisions nécessaires à l'ouverture de l'organisation. On fera appel au Président de la Fédération Guy Sulter, originaire de la Haute-Marne. Il travaille dans un commerce et assume également des responsabilités interprofessionnelles.

Guy Sulter répond tout à fait au profil recherché. Sans être un fanatique de l'évolution, il perçoit bien la nécessité pour la CFTC de sortir de la guangue du syndicalisme chrétien.

Il sait également que les réticences du conseil fédéral face aux fédérations d'industries sont très liées au problème de

INFORM'action
26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09
Tél: 247 76 20

Journal mensuel de
la Fédération des Services CFDT
(Assurances, Commerce,
Employé de maison,
Professions judiciaires,
VRP, Services Divers,
Services aux entreprises
Hôtellerie-Tourisme,
et Chambre de Commerce,
de Métiers)

Abonnement 1an: 25 F

Le Directeur de la publication:
Jacques Rastoul
CPPAP 510 D 73 - Imprimé à
MS - Atelier de reprographie

La question du jour

CONSEIL NATIONAL FEDERAL

Adapter notre syndicalisme

la minorité. Il sera donc avec quelques uns de son équipe ceux qui vont essayer de rapprocher la fédération de la confédération. Très rapidement Guy Sulter sera intégré dans des structures confédérales.

Cette participation à la vie confédérale paraîtra très suspecte aux défenseurs du sigle chrétien, tels que Madeleine Tribolati et Jean Gruat qui sont également secrétaires généraux adjoints. On lui reprochera plus de défendre la position confédérale que celle défendue par la fédération.

Des situations concrètes

Dans beaucoup d'entreprises tout ne se passe pas pour le mieux, un ancien responsable de la Chimie se souvient d'entreprises où se présentera à l'occasion des élections deux listes : une par les employés, et l'autre par la section d'entreprise.

En plus il faut gérer continuellement des situations pour le moins tendues entre fédérations quant à la gestion des conventions. Et pour compléter le tout, on parle d'une fédération du crédit qui réunirait la banque, les assurances et les Caisses d'Epargne. Trop, c'est trop et les responsables fédéraux diront leur accord aux fédérations d'industries à la conditions que la confédération renonce à son projet de fédération du crédit.

Avec le départ des employés dans la fédération d'industries, la fédération allait perdre de très nombreux adhérents. Il n'était donc pas question si on voulait qu'elle continue à fonctionner de l'amputer un peu plus.

C'est une fédération qui change de bases, elle n'a plus vocation à regrouper exclusivement des employés, mais d'autres secteurs d'activités à majorité employés. Elle deviendra d'ailleurs la fédération des services.

La déconfessionnalisation avant l'heure

De ce fait, ce n'est pas en 1964 lors de la scission que la fédération a perdu le plus de « troupes » mais principalement lors de la mise en place des fédérations d'industries. En ce qui concerne la déconfessionnalisation, les départs se feront en 1963, mais seront dans l'ensemble peu importants.

Jacques Teisier, Madelaine Tribolati, Jean Gruat, battus politiquement partiront de l'organisation emmenant avec eux les derniers irréductibles.

Au congrès confédéral qui verra la transformation de la CFTC, la fédération des services votera pour la déconfessionnalisation.

Un canevas pour en débattre

Dans un monde en pleine mutation, ont dit même en pleine troisième révolution industrielle, tous les acteurs sont obligés de réadapter leurs réponses. Le syndicalisme comme les autres, s'il veut rester acteur.

La CFDT ouvre un grand débat sur ce thème qui sera celui de notre Conseil Fédéral de Juin. Inform'action présente ici un canevas sur ce débat. Discutez-en, faites remonter vos contributions.

Les changements qui nous forcent à nous adapter

La fin de la croissance : On ne peut plus compter sur la croissance pour améliorer, il faut repartir différemment. Cela durera encore des années.

Les mutations industrielles et techniques : La « troisième révolution » industrielle, les nouvelles technologies d'information, de communication et de transfert, bouleversent les données de la productivité, les emplois et les qualifications.

Le changement culturel, politique et social les aspirations évoluent : Tout ne se mesure plus en argent. Les modes de vie se diversifient. Les acteurs, gouvernement, patronat, syndicats, changent et se réadaptent, et nous ?

L'inadaptation d'une partie de notre héritage

Notre syndicalisme s'est forgé dans un contexte différent. Des points de force, deviennent points de faiblesse :

• **Nos façons de voir culturelles et sociales :**

Sous représentaient des petites entreprises, des femmes, des jeunes, des immigrés, rejet des cadres...

L'entreprise reste un lieu décrié. Estimant que notre rôle est de mettre en avant l'exploitation, nous passons à côté de la

fierté de créer par son travail et avec ses collègues.

• **Nos pratiques et nos formes d'action :**

Les actions nationales autour d'objectifs uniques, la discipline d'organisation, le centralisme. Les modèles à appliquer ne marchent plus. Chacun revendique une identité différente, une volonté d'essayer pour croire... Nous n'avons pas encore appris à fonctionner comme ça.

• **Nos objectifs d'action :**

La priorité salaire reste forte. Nous avons du mal à sortir à part égale la réduction du temps de travail, le contenu du travail et la formation, l'organisation du travail et le temps libre.

Quelques pistes

Notre récent congrès a rassemblé quelques pistes pour retrouver l'efficacité :

• **Un syndicalisme de proposition :**

En rester à la dénonciation c'est compter sur les autres pour trouver des solutions. On ne peut plus faire confiance là-dessus aux patrons, il faut se mêler de l'économique. Retrouvons le sens d'un syndicalisme fier d'être producteur, créatif. C'est nécessaire pour réouvrir une nouvelle période de prospérité.

• **Un syndicalisme pluraliste :**

Faire de la différence et de la diversité, une force, alors que nous y avons souvent vu une menace. On n'agit pas avec des organisations qui veulent vous passer au moule. On agit à partir de ce qu'on est, et pour l'être encore, fédéralisme pour des travailleurs, des adhérents, des militants plus actifs.

• **Un syndicalisme solidaire :**

Le syndicalisme est là pour faire prévaloir des choix collectifs élaborés à partir de la production ? A vouloir chacun tirer son épingle du jeu on finit par tous se planter.

Le syndicalisme est utilisé pour des intérêts corporatistes, il peut être au contraire le moyen de choisir la solidarité en tranchant lui-même les contradictions entre salariés.

Un vivier de revendications et de propositions

Les exemples qui remontent sur l'expression des salariés dans les groupes, démultiplient et enrichissent les revendications, les propositions sur les conditions de travail et son organisation, c'est prometteur pour l'avenir. En voici des exemples sur un magasin, de quoi alimenter des mois de travail du CE, des DP, du CHSCT...

Sur la sécurité

Difficultés de déchargement pour les réceptionnaires vu la circulation des voitures.

Demande de chaussures de sécurité après des essais concluants effectués sur un employé.

Dégagement de toutes les allées pour la sécurité du personnel et des clients, trous dans les sols, les palettes et box peuvent tomber.

Informé à l'avance les gens sur la prévention. Modifier le lieu pour faire les caisses le samedi soir pour éviter des agressions. Faire des exercices sur le maniement des extincteurs.

Le fenwick n'est pas un jouet, limitation de vitesse à respecter, ainsi que les charges transportées. Escabeaux insuffisants :

- Rouet de chasnet à changer.
- Changer tout le vieux matériel de stockage.
- matériel d'incendie à installer.

L'hygiène

Litière, seau, balai, serpillière à un endroit précis disponible pour nettoyer la « casse ».

Attention aux chiens dans le magasin sur les tapis de caisse sans compter ceux qui lèvent la patte !...

Entretien WC plus régulier, voir la targette... Ne pas laisser d'articles sous les caisses surtout les produits frais !

Des blouses supplémentaires

Une trousse de secours en cas de blessures.

Nettoyage du compacteur à nettoyer régulièrement.

Emanation de gaz d'échappement dans la réserve.

Fumées provenant des machines à emballer.

Poussière à l'entrepôt.

Le matériel

Gros problème avec les nouvelles étiquettes.

Mise en place d'un « pulsateur » pour dégraisser les sols. Matériel de pesage et d'emballage défectueux.

Table supplémentaire pour la mise en barquettes.

Gants pour sortir les chariots (froid et propreté) bottes pour le nettoyage du labo...

Une nouvelle machine nécessaire pour couper le jambon.

Une machine à calculer avec papier pour les caissières.

Les postures et conditions physiques.

- Les tapis de caisses sont trop haut.
- Les trous dans le sol provoquent des maux de dos pour les conducteurs de chariots Fenwick.
- Un casse crôte et un café pour tous ceux qui commencent à 6 h et 7 h.
- Avoir des chaises de repos.
- Pour le froid prévoir une protection aux caisses.
- Les sièges pour les caisses hautes ne sont pas conformes.

Organisation du travail Rapports de travail

- Ne pas abuser sur les courses faites par certains employés sur le temps de travail au détriment des autres...
- Demande d'une meilleure collaboration pour le déchargement des palettes dans les camions.
- Aménagement d'un bureau pour recevoir les représentants et pour recevoir les communications téléphoniques.
- Que le responsable du rayon utilise un langage plus correct avec ses subordonnés.
- Il faut des personnes constamment en rayon et une aide des caissières.
- Afficher le rôle exact de certains responsables.
- Répartition des tâches : entraides pour les corvées, polyvalence.
- On aurait pu consulter M et E avant d'afficher la note de service, maintenant ça décharge une personne et ça en embarrasse deux.

Qualifications Contenu du travail

- Mise au courant des achats pour le personnel du rayon liquide.

- Demande d'inscription à un stage de mécanique auto.
- avoir des activités plus diverses tout en ayant un travail bien défini.
- Ouvrir de nouvelles directions de travail pour l'apprenti...

Espace et environnement

- Elargissement des allées. Bureau des caisses trop petit.
- Améliorer la propreté du magasin, plus de clarté pour les clients et le personnel, équipement contre le froid.
- En été il fait chaud (30°) en cremerie, fromages abimés odeurs...
- Humidité en temps de pluie à la pâtisserie (eau dégoulinant du plafond...).
- Radio-glenan n'est pas approprié pour l'ambiance musicale du magasin.

Qualité du service et des produits

- Tenir compte des demandes des clients sur la sono.
- Mieux présenter la viande à la boucherie.
- Affichage des prix par étiquettes pour le fromage à la coupe.
- Changement d'une gondole plus esthétique pour la mise en rayon des chocolats et jus de fruit.
- Fournir en permanence aux clients des sachets et des cartons.
- Suivre la marque des produits vendus; Il est anormal que des produits de grande marque ne soient pas suivis et référencés nous perdons des clients et avons des remarques désobligeantes.
- Prévoir les changements de prix dès le lundi matin.
- Produits d'importations vendus, de mauvaise qualité.
- Les rayons sont trop hauts pour les clients qui doivent faire appel au personnel.

Aménagement des horaires

- Respecter les horaires de fin de travail.
- Possibilité d'avoir un samedi ou un vendredi de repos de temps en temps.
- Ouvrir le choix à ceux qui désirent faire 38 h, 37 h... pour la création d'emplois.
- Les heures supplémentaires devraient être récupérées avec les vacances de façon à donner plus d'heures aux temps partiels.
- Répartir sur 5 jours le 2^e jour de congé avec un nombre de caissières en repos le samedi par roulement.
- Aller plus vite vers les 35 h sans contre-

partie salariale pour créer un emploi à la boucherie.

On devrait venir plus tôt pour le remplissage des rayons. Ce travail se fait mieux quand le magasin est fermé.

Emploi

Création d'un poste de travail en saison au rayon essence.

Compléter l'absence de M. Christine et de Michel (10 h de délégation) soit un poste à mi-temps à créer. Aide pour le transport des palettes. Il manque au moins 3 personnes à mi-temps dans le magasin.

- Manque une personne aux produits frais.

- Embauches pendant les vacances d'été.

- Remplacements automatiques des employés absents (maladie maternité...)

Il manque une personne en crèmerie de 7 à 9 h.

Chez HABITAT

Le droit d'expression, c'est fantastique

La CFDT était un peu réticente sur l'accord du droit d'expression signé en juillet 83, la hiérarchie ayant l'animation des groupes d'expression. Aujourd'hui la pratique de ce nouveau droit est bien plus ouverte que ce que prévoyait l'accord.

L'accord prévoit une application progressive du droit d'expression, d'abord sur 4 magasins « pilote », 1 entrepôt, 4 services du siège, avec un objectif : toucher dès la 1^{ère} année 20% du personnel puis

généraliser ensuite l'expérience aux 22 établissements de la société.

A HABITAT Montparnasse ou la CFDT est bien implantée les salariés sont très enthousiastes par l'expression, on ne fait que discuter. Le chef du magasin a refusé d'animer les réunions, du coup ce sont les chefs de départements qui animent tant bien que mal. Les délégués du personnel décident le découpage des groupes. Le personnel préfère des réunions multi-services qui tiennent compte des horaires identiques pour confronter entre rayons. Les réunions ont lieu tous les 2 mois sur 2 heures.

Chaque membre du groupe possède les comptes rendus, ceux-ci sont diffusés partout aux délégués, à l'affichage.

La section syndicale revitalisée

Pour Daniel, jeune délégué CFDT, c'est très positif : « je suis persuadé que ça renforce les délégués du personnel, on a plus de possibilités, c'est fantastique, la section doit être un élément moteur, les groupes d'expression ne peuvent pas la remplacer... ». Il poursuit et précise « on veut l'utiliser pour requalifier nos tâches, être plus motivés dans son travail, c'est être moteur sur les revendications.

Les salariés expriment comment revaloriser leur travail

Extrait des comptes rendus :

- Le personnel aimerait avoir plus de connaissances sur les produits des autres rayons et quelques informations sur les stocks pour renseigner utilement la clientèle.

- Certains souhaitent faire un stage avec les décorateurs pour acquérir un sens de la décoration, conseiller les clients sur des idées, associations de couleurs...

- Les vendeurs de l'ensemble du magasin doivent connaître tous les articles qui se vendent dans les rayons. Nécessité de faire tourner les nouveaux et anciens vendeurs dans chaque rayon pour connaître les autres vendeurs et la collection « HABITAT », cela permettrait d'informer le client et de l'orienter vers le bon choix...

PUBLICITE

LA MACIF

Société d'assurance à forme mutuelle et à cotisations variables
Entreprise régie par le Code des Assurances
Siège Social : 79 NIORT (Deux-Sèvres) - B.P. : 307



Une mutuelle au service des salariés du commerce et de l'industrie

Faisant partie intégrante du vaste mouvement mutualiste

Elle met à votre disposition une gamme complète de services et notamment :

- Un contrat « **Automobile** » adapté avec 2 formules au choix allant du risque de base à la « **Tous Risques** » ;
- Un contrat « **Multi-garanties vie privée** » ;
- Un contrat de « **Prévoyance Familiale Accidents - Décès - Invalidité - R.P.F.A.** » ;
- Un contrat « **SMACIF de Prévoyance Familiale Maladie - Décès - Invalidité - R.P.F.M.** » ;
- Un contrat « **Multi-garanties Activités Sociales** » - MAS, destiné à garantir tous les risques des Comités d'Entreprise et des organisations syndicales ;
- Un contrat « **Navigation de Plaisance** » ;
- Un contrat d'« **Assistance** » France et Etranger ;
- Un contrat d'« **Assurance sur la Vie - Epargne 10** » ;
- Le crédit **SOCRAM**, l'un des moins chers de France, Automobile, Caravanes, Bateaux ;
- Un **Fonds de solidarité** ;
- Une revue « **Bonne route** », véritable lien entre la Mutuelle et les Sociétaires ;
- Une gestion décentralisée avec actuellement des Centres de gestion à **Saint-Etienne, Mulhouse, Lens, Agen, Arles et Romans** ;
- **150 Bureaux** dans les plus grandes villes de France.

Militants syndicalistes, vous aurez à cœur, en nous rejoignant, de favoriser un organisme à but non lucratif.

Conditions de travail et emploi

Et si on parlait des adhérents ?

« Votre Confident ? » Journal des adhérents du syndicat des assurances du Mans reprend un sondage qu'il a effectué auprès de ses adhérents sur les nouvelles technologies. Les adhérents jouent ainsi un rôle privilégié pour l'action, voici les questions et les réponses.

Les nouvelles technologies Qu'en penses-tu ?

Est-ce que tu te sens concerné par les nouvelles technologies ?

Personnellement, je les méconnaissais. Je les vois d'abord toucher des emplois de sténos, de secrétaires... Si une consultation du personnel demandait « Acceptez-vous une perte de salaire pour l'emploi », je serai d'accord.

L'informatisation posera de grands problèmes...

Bien que travaillant dans un atelier MGF, je me sens aussi concerné qui si j'étais dans le privé...

Crois-tu que les nouvelles technologies vont bouleverser le travail dans les années à venir ?

La compétitivité va s'accroître, donc il faudra diminuer le coût de la main d'œuvre...

C'est la robotisation qui conditionnera le travail, diminuant l'intérêt, la motivation... Les compagnies d'assurances préparent des barèmes d'indemnisation forfaitaire... L'informatique, la bureautique préparent des barèmes d'indemnisation forfaitaire... L'informatique, la bureautique simplifieront les tâches, mais créeront aussi des postes nouveaux...

Penses-tu que l'invasion des nouvelles technologies sera terminée quand tous les postes seront dotés d'écrans ?

Non car l'évolution technologique n'est pas encore arrivée au sommet de ses possibilités...

Des moyens de perception perfectionnés remplaceront les moyens de saisie actuels...

Nous ne sommes pas informés. On peut se voir avec des nouveaux moyens, laissant peu de place au rédacteur...

Est-ce que les sociétés d'assurances actuelles garderont le monopole de l'assurance en France ?

Oui, mais moindre que beaucoup d'autres activités, par le fait du régime obligatoire des assurances...

Les pertes d'emplois sont évidentes et même difficile à éviter...

Il y aura des concentrations d'entreprises et quelques dizaines de personnes suffiront à assurer l'ensemble des tâches de secteurs entiers de l'assurance...

Si le nombre d'emplois diminue, quelles solutions proposes-tu ?

La répartition du travail...

Diminution du temps de travail, celui-ci compensé par une formation générale ou professionnelle...

Retraite facultative à 55 ans... chasse au travail au noir...

Changer les structures, pour permettre la créativité, la polyvalence, la dynamique commerciale...

Former des équipes de travail avec des personnes de différents niveaux... des gens à temps partiel...

Producteurs

La productivité, c'est notre affaire

Un S.A.V. (Service Après Vente) qui baisse de 40% en interventions.

La CFDT décide avec le personnel d'engager une réflexion, à partir du marché commercial, des besoins des clients, proposant une autre politique sur la publicité, de nouveaux marchés, une modernisation des locaux, des ateliers.

La productivité ça peut être le moyen de maintenir l'emploi et d'améliorer les conditions de travail.

Quelle situation ?

Des éléments inquiétants

- Baisse des ventes au niveau de tout l'E.P.C.A.
- Fiabilité des appareils qui augmente.
- Eventuelle remise en cause de la 2^e année de Garantie.
- Baisse du volume des interventions (environs -40% en décembre).

Des atouts certains

- **Les hommes** : Depuis des années une équipe travaille, accumule les expériences, met en place des procédures efficaces, se forme (chaque technicien fait au moins une semaine de stage par an).
- **Une bonne image** : Notre façon de travailler alliant compétence et sérieux nous a forgé une bonne image de marque dans le public.

- **Des prix, des moyens** : Nous sommes actuellement les moins chers sur le marché et le plus gros S.A.V. du Maine-et-Loire (21 personnes dont 11 techniciens).

Des atouts potentiels

De nouveaux marchés : Si le temps de la grande vague d'équipement semble révolue (Lave-vaisselle, congélateurs, Télé couleur) nous avons appris à dépanner des appareils de haute technicité (micro-onde, magnétoscope, Hi-Fi). De plus le marché des jeux vidéo, micro-ordinateurs s'ouvre peu à peu.

- **Le Marché de l'Hors Garantie** : C'est un marché potentiel très important pour qu'on veuille bien s'en occuper. Dans la période actuelle, beaucoup de clients préfèrent réparer plutôt que d'acheter du neuf. Il nous semble que nous n'avons pas le droit de laisser de côté un tel marché représentant un nombre d'heures travaillées appréciables.

Que faire ?

Rien !

Si nous ne faisons rien, c'est à plus ou moins long terme des emplois menacés au S.A.V. avec de graves répercussions

Changer le travail

On propose nous-mêmes nos horaires

Depuis début 83 à l'entrepôt de Promodes Cholet, la section CFDT pose le problème de l'extension de l'horaire variable aux services d'exploitation. La direction répond que ça ne peut être envisageable (disponibilité des agents de maîtrise, sortie des labels en informatique, coordination des divers services...

Devant un tel refus, la section CFDT, après avoir débattu avec le personnel concerné, réfléchi à des solutions pouvant permettre une plus grande liberté des horaires. Vers le mois de juin, elle propose donc à la direction l'étude de son projet : former 2 ou 3 équipes avec des horaires différents, chacun se déterminant pour une équipe, mais pouvant en changer à volonté à la condition de trouver dans l'autre équipe un collègue ayant la même qualification qui accepte lui aussi de changer. Cette solution permettant de régler le problème de la coordination des services, le directeur d'explo-

tation répond au CE que cette proposition CFDT lui semble réalisable, mais qu'il faut pour voir toutes les répercussions possibles organiser un sondage nominatif auprès du personnel.

La CFDT prépare donc un sondage, mais la direction impose le sien, qui en fait déforme le projet CFDT en le rendant plus contraignant. De plus, quelques agents de maîtrise font un blocage systématique au débat « menaçant » même certaines personnes si leur réponse n'est pas convenable. Sur la pression de quelques individus, la direction régionale répond au CE de février 84 que le résultat du sondage ne permettait d'envisager quoi que ce soit au niveau des horaires.

La section CFDT relance donc le débat en organisant elle-même son sondage en mai, afin de pouvoir affirmer sa proposition, il faudra bien que la direction tienne compte du personnel...

sur le marché de l'ensemble du secteur E.P.C.S.

Savoir prendre le tournant

Nous avons un acquis considérable, un marché ouvert, des hommes compétents. Il nous faut saisir cette occasion pour adapter notre Service Après Vente aux nouvelles réalités.

Car pour maintenir l'emploi, il ne suffit pas de dire non aux licenciements et dans le même temps laisser la Direction réfléchir seule au problème.

Comment faire ?

Des idées la CFDT en a, et de réelles possibilités existent :

- **Faire du Hors Garantie** pour mieux amortir nos frais de fonctionnement.
- **Faire de la publicité** sur le Service Après Vente dans les journaux, le Journal de Carrefour, sur les Aribus, un Encart dans les Pages Jaunes de l'Annuaire, etc.
- **Satisfaire la Clientèle** : réfléchir à ses besoins, ses souhaits, en tenir compte dans notre fonctionnement.
- Ne pas remettre en cause toutes les conditions de travail du personnel, mais les améliorer en gardant notre façon de

travailler sur le sérieux, la compétence, la ponctualité.

- Adapter nos locaux.
- Faut-il regrouper le stock en pièce? le stock réparé, le stock prêt, les ateliers, l'accueil ?
- Faut-il rester sur place, aller dans la Galerie Marchande, aller à l'extérieur ? Nantes et le Mans ont choisi la 2^e solution. Pour nous, une possibilité d'implantation existe au Marché Gare (400 m²). La Direction se dit prête à investir des sommes importantes... Il faut voir, juger sur pièce, peser le pour et le contre, discuter, mais a priori nous n'avons pas le droit d'écarter une des trois solutions.

Avec des réunions d'expression

C'est pourquoi la discussion ne doit pas être limitée aux Syndicats.

- Nous affirmons qu'il faut continuer les réunions d'expression, les tables rondes avec tous les employés du secteur. Les responsables du service doivent dire toute la vérité sur leurs projets.
- Nous affirmons que rien ne se fera au S.A.V. sans la participation et la conviction du personnel. Tous ceux qui tentent de bloquer la discussion à un niveau ou à un autre ne font que desservir les intérêts des salariés.

Savez-vous que ?

Crédit d'heures

Dépassement du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles. Paiement des heures de délégation à l'échéance normale. Contestation ultérieure devant le juge.

Les délégués du personnel bénéficient d'un temps de délégation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est limité à une durée de quinze heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Sans distinction de durée l'employeur est tenu de payer ce temps à l'échéance normale, sauf à saisir, postérieurement au paiement, la juridiction compétente afin de faire apprécier l'usage du temps ainsi alloué, toujours sans distinction de durée.

Cons. de prud'h. de Bordeaux (réf.) 21 janv. 1983 Cotti et a.c/SA DPH.

Commentaire. Désormais l'employeur ne peut plus se faire juge de l'utilisation des heures de délégation. Il ne peut que payer le temps de délégation à l'échéance normale et, le cas échéant saisir le juge d'une contestation sur l'utilisation de ce temps postérieurement au paiement.

Ces règles valent aussi bien pour les délégués syndicaux que pour les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise (L. 412-20, L.424-1). Ce jugement ne fait pas de distinction entre le temps de délégation proprement dit et celui utilisé au-delà en raison de circonstances exceptionnelles. Cela nous paraît conforme, tant à la rédaction qu'à l'esprit même du texte (Voir Action Juridique CFDT n° 33 B p. 5).

CHOMAGE
quels droits ?
la CFDT répond à vos questions

Après plusieurs mois de négociations, le nouveau système d'indemnisation du chômage élaboré par les syndicats, le patronat et le gouvernement a fini par voir le jour. Il est entré en vigueur le 1^{er} avril 1984.

Le nouveau dispositif modifiant très sensiblement l'ancien — souvent dans le sens d'une plus grande complexité —, les responsables syndicaux que vous êtes se doivent de savoir répondre aux questions des travailleurs privés d'emploi ou menacés dans leur emploi. Voici, pour vous y aider, une brochure claire et précise qui sera, entre vos mains, un véritable mode d'emploi.

Prix TTC: 18 F

Commandes à adresser à Montholon-Services
26, rue de Montholon - 75439 Paris

Aucune information du syndicat ! Pourquoi adhérer ?

Pourquoi une telle question puisque normalement tout adhérent en payant sa cotisation est en droit de recevoir régulièrement son information syndicale. La pratique est encore très différente d'un syndicat à l'autre.

Des syndicats, voire des sections réalisent un bulletin, une feuille spécialement destinés aux adhérents. Ainsi il peut avoir un lien permanent avec son organisation, comprendre ce qui se passe, informer à son tour ses collègues, intervenir dans les décisions de son syndicat.

Il y a encore peu de syndicats qui réalisent régulièrement cette information. D'autres syndicats ont fait le choix d'abonner tous leurs adhérents à Inform'action. C'est aussi un bon moyen qui ne peut cependant remplacer l'information locale du syndicat. L'adhérent a

droit à une autre information et à plus d'information que les travailleurs, sinon pourquoi ADHERER ?

Au Coop de Champagne Des infos utiles

Qu'attendent les adhérents comme information, bien sûr les activités du syndicat, mais aussi leurs droits en tant que salarié. Aux Coop de Champagne, régulièrement la CFDT a informé ses adhérents par tracts sur leurs droits au **régime de prévoyance**, forfait de remboursement, prothèse, prime de maternité, etc. ainsi que sur les allocations de vacances, les bons d'achats, les droits des retraités...

Et oui ? Ce terrain n'est il pas trop délaissé ? En tout cas aux Coop les adhé-

rents l'ont utilisé, les résultats électoraux en sont la preuve.

Assurances générales de France La CFDT confirmée en tête

13 800 salariés, pour la première fois, votaient pour l'élection de leurs représentants au conseil d'administration dans le cadre des entreprises nationalisées.

La CFDT obtient 3 sièges
La CGT obtient 1 siège
FO obtient 1 siège
La CGC obtient 1 siège.

A propos du 0,2 %

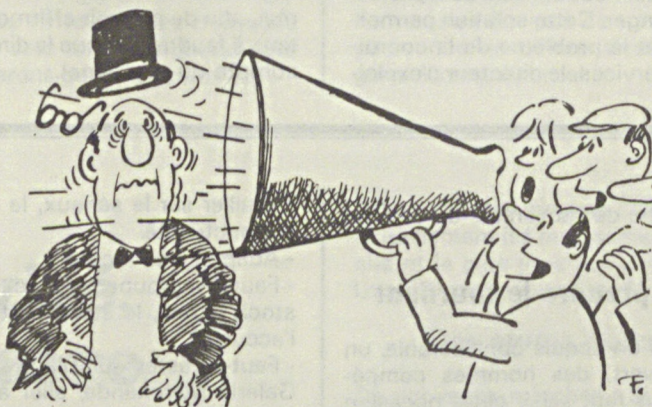
Plusieurs interprétations ont eu lieu sur l'application de la subvention des 0,2% pour le fonctionnement du comité d'entreprise. Une condition indispensable : négocier son attribution ou faire délibérer le CE.

A Conforama, les 0,2% sont répartis à raison de 0,06% pour le CCE et 0,14% pour les CE. La direction prend en charge tous les frais de fonctionnement liés aux réunions habituelles (CCE et commissions...).

Ce sont tous les autres frais, déplacements des délégués, réunions supplémentaires... qui sont pris sur le 0,2%.

Commentaires des dispositions légales

Si la loi a prévu que l'employeur pouvait déduire du 0,2% les sommes ou moyens en personnel déjà mis à la disposition du comité d'entreprise, cette décision n'a pas eu pour objet de limiter la liberté dont dis-



pose le comité d'entreprise à l'égard du droit nouveau qui lui est ouvert. Il faut donc considérer que, par délibération, il peut décider de renoncer partiellement ou totalement aux avantages antérieurs et obtenir, en contrepartie, le versement de la subvention de façon à conserver la maîtrise de sa gestion.

L'employeur a des obligations

Certaines dépenses demeurent en application de la loi à la charge de l'employeur :

Il s'agit tout d'abord du local destiné au comité d'entreprise qui doit être aménagé, c'est-à-dire éclairé, chauffé et meublé.

• En outre, le matériel nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise doit être mis à la disposition du comité par l'employeur.

Il s'agit à titre d'exemple, de l'installation d'une ligne téléphonique, de la fourniture de matériel de dactylographie et de photocopie.

• De plus, l'expert comptable et l'expert en technologie, si les conditions de leur intervention prévues à l'article L.434-6 du Code du travail sont remplies, sont rémunérées par l'employeur.

• Enfin demeure à la charge de l'employeur l'obligation de rémunérer le crédit d'heures comme temps de travail même si, par voie conventionnelle, son montant a été fixé à un niveau plus élevé que celui prévu par la loi. L'accord passé pour prendre en charge la rémunération des représentants du personnel en plus du temps légal s'analyse comme une disposition plus favorable que le crédit d'heures légalement prévu.

Bulletin du 57

Un nouveau né qui « pousse bien »

Un certain nombre de syndicats démarre un bulletin d'informations aux adhérents, mais rares sont ceux qui peuvent arriver à dépasser le numéro deux. Ainsi il faut saluer la parution du quatrième numéro du bulletin du syndicat de la Meurthe-et-Moselle. L'équipe d'animation a fait de l'information aux adhérents, aux sections, une priorité ; car dans un département aussi étendu il faut un circuit d'information régulier entre les équipes si l'on veut arriver à se développer et progresser dans l'action revendicative.

• Sommaire de ce dernier numéro :

- Compte rendu du dernier conseil syndical avec les décisions prises.
 - L'explication des différentes sources d'informations syndicales (celles venant de la région, de la fédération, du syndicat) leurs contenus, le rythme et le prix.
 - Le plan de travail du syndicat.
 - Une fiche d'information juridique sur les différentes juridictions : tribunal de simple police, correctionnel, d'instance, etc.
- Un bulletin qui donne envie de le lire.

CE
CHSCT

16-17-18 octobre 1984
AU PAVILLON BALTARD
NOGENT SUR MARNE

CE
Forum
84

Tous les responsables des CE se préparent à y participer, une occasion unique de rencontres.

• Il se tiendra pendant trois jours au Pavillon Baltard à Nogent-sur-Marne.

• Il se déploiera sur 3000 m² et deux niveaux: de quoi loger à l'aise les différentes activités proposées qui se dérouleront en permanence et de façon simultanée.

• Un journal quotidien du Forum permettra de faire son programme à sa guise et de l'actualiser au fil des événements.

• Un catalogue des intervenants exposants sera, une fois que le Forum aura fermé ses portes, un guide permanent de l'action quotidienne.

L'organisation du Forum est assurée par l'association:
FORUM 84
35 rue Compans
75019 Paris
(Métro: Place des Fêtes)
Téléphone: 249 89 99

MUTUELLES UNIES

Plus de qualification et d'autres choses encore...

Deux accords importants sont intervenus avec la CFDT des Mutuelles unies, l'un sur projet de « Qualification plus » touchant aussi l'organisation du travail, la formation et l'aménagement des horaires, l'autre sur un relèvement plus fort des bas salaires.

Aménagement du temps de travail

Poursuite de la politique de mise à disposition pour le personnel du maximum de liberté dans le choix de l'aménagement du temps de travail (2^e type d'horaire dans le cadre de l'horaire mobile annuel.

Organisation du travail/formation Projet « Qualification Plus »

Notre signature inscrit notre volonté d'aboutir à des résultats en matières d'organisation du travail, classification, formation. Dans le contexte actuel, celui de l'emploi, ces points sont importants.

Organisation du travail

Depuis 79, le Droit d'Expression existe, et depuis 83, le Droit à l'expérimentation c'est-à-dire que pour toutes réorganisations, modifications de procédures, informations... doivent être menées dans la plus large concertation entre toutes les parties intéressées : hiérarchie, rédacteurs, B.O., S.I., Bureaux d'Etudes. Ces modifications doivent être mises en œuvre après un temps d'organisation préalable par les utilisateurs.

Ce nouvel acquis 84 est un moyen supplémentaire au droit d'expression et d'expérimentation. Le sens de notre revendication est de continuer à mettre tout en œuvre pour concrétiser des résultats à chaque poste de travail et d'exercice.

Projet de « Qualification Plus »

Il s'agit d'un projet important. Face à l'évolution des produits et des technologies, il est indispensable que chaque salarié(e) puisse accompagner ce mouve-

ment : c'est la condition du progrès pour l'entreprise et son personnel. Ce projet est donc de permettre l'adaptation aux technologies, du devenir des métiers de l'assurance, développent la qualification et l'évolution promotionnelle.

Dans les axes directeurs, quelques points positifs :

- l'unité de valeur qui est un système plus souple qu'un examen.
- Une incidence directe sur une évolution promotionnelle.

Un deuxième accord sur les salaires 1984

Chaque année, depuis 1975, un accord de salaire est négocié pour l'entreprise.

Pour 1982/83

Les augmentations se sont échelonnées de +18,14% à 22,43%. Plus 0,61% de rattrapage, 300 F de prime, 8 minutes de réduction du temps de travail ramenant à 36 h 45 hebdo.

Pour 1984

Plus de 58,55% des employés auront au 1^{er}.09.84.,
en niveau : +5%
en volume : +9,5%

Les bas salaires sont plus fortement relevés comme en 82/83 soit :

(au 1^{er}.09.83.)

Employés A	= +6,22%
B	= +5,95%
C	= +5,49%
D	= +5,08%
AM 1	= +4,60 à 6%
AM 2	= +3,93 à 5,32%
AM 3	= +3,80 à 4,60%

La prime de vacance valorisée de +20% en 1983 elle était de 4 695 F.

Producteurs salariés

Le démarchage à domicile: quel avenir ?

M. Raymond Barbet est producteur salarié dans un réseau commercial d'une compagnie d'assurances.

Il nous a entretenu du problème du démarchage à domicile et, plus particulièrement, des critiques qui sont faites à ce système, des possibilités de l'améliorer et des avantages qu'il représente.

1. L'image de marque du démarchage à domicile de l'assurance-vie est déplorable. En trente ans de quasi-monopole, les grandes compagnies d'assurances ont exploité ce circuit de distribution. Les contrats mis en vente ont largement contribué à cette image de marque.

Cette situation a finalement fait trois victimes : les assurés, les démarcheurs salariés qui se renouvelaient sans cesse et, après une période de prospérité, en définitive les compagnies d'assurances elles-mêmes.

« Le pied dans la porte », c'est fini !

2. Depuis quelques années, sous la triple pression des difficultés économiques, des consommateurs et des organisations syndicales des producteurs, les choses ont évolué, mais le public, quant à lui, en est resté à la caricature du démarcheur qui met le pied dans la porte.

Je vous dirais donc qu'actuellement mon métier est bien différent du porte-à-porte harassant d'un vendeur faisant souscrire une assurance vie à l'arraché. Mes collègues de travail et moi-même, nous nous rendons maintenant chez de futurs clients sur rendez-vous pour étudier la situation sociale et leur proposer le contrat qu'il leur faut parmi la quinzaine dont dispose ma société.

Ce nouveau travail est plus difficile, mais plus efficace et même plus intéressant pour nous vendeurs.

Les accusations des consommateurs : le problème de la rémunération

Les organisations de consommateurs nous accusent de « refiler » aux assurés le contrat qui nous rapporte le plus. Nous touchons là au fond du problème : celui de notre salaire.

Il est vrai qu'il y a encore des contrats mieux commissionnés que d'autres ; ce

sont, le plus souvent, ceux que l'on appelle « branche populaire ». Je dois reconnaître que ces contrats sont en voie de disparition et que la nouvelle génération de contrats que nous proposons, pour l'ensemble des compagnies d'assurances, est du type « grande branche », avec des commissions plus étalées dans le temps.

Mais le problème de notre rémunération reste malgré tout le même. Pour embaucher un jeune producteur, nos employeurs en sont à promettre une grosse commission en première année du contrat, d'où la critique des consommateurs.

Voilà près de dix ans que notre syndicat demande à la Fédération française des sociétés d'assurances un autre calcul pour nos salaires.

Nous sommes des commerciaux et une incitation à la vente par des commissions est une pratique logique, que l'on retrouve aussi bien chez le démarcheur d'une caisse d'épargne que d'une banque.

Mais ce que nous voulons, c'est un fixe qui ferait comprendre aux consommateurs que nous allons les voir pour leur proposer un service sans pour autant ne penser qu'à les bernier pour boucler nos fins de mois. Une partie fixe dans nos salaires nous intégrerait dans nos sociétés aussi sûrement que l'appât d'une grosse commission qui fait rêver certains, pour démissionner trois mois plus tard.

Salaire fixe = coûts augmentés ?

Cette proposition syndicale n'aboutirait-elle pas à une augmentation des coûts de production, alors que le ministère des Finances reproche aux compagnies leurs frais de gestion ?

A cette objection, M. Barbet répond que, financièrement, cet autre salaire est possible et, à moyen terme, il ne sera pas plus coûteux. Il faudrait même que les compagnies d'assurances profitent des circonstances actuelles pour faire cette réforme fondamentale.

Actuellement, les compagnies vie ont des réserves de zillmérization qu'il faut utiliser dans ces toutes prochaines années. De plus, les bénéfices financiers de nos sociétés, facilités par les cours favorables de la Bourse, leur donnent des possibilités : c'est maintenant qu'il faut agir pour transformer le mode de salaire, demain il sera trop tard.

Il faut que nos directions comprennent qu'une réforme est un investissement qui, dans un premier temps, coûte certes de l'argent, mais doit être entrepris afin d'en économiser dans la suite ; car l'embauche et le licenciement de milliers de postulants chaque année à ces postes de vendeurs coûtent plus cher encore.

Et je ne suis pas sûr que les calculs des coûts soient si bien faits. La comparaison avec les banques, par exemple, fait apparaître qu'on inclut des charges qui ne figurent pas ailleurs. Ainsi la formation initiale des vendeurs qui a été longtemps une de nos revendications essentielles, ou encore les relations de gestion, de prestation, de suivi avec la clientèle, tout ceci est fait par des sédentaires dans une banque. Il faut comparer ce qui est comparable.

La concurrence des banques

A propos des banques, et de la concurrence qui commence à apparaître, M. Barbet indique : l'ouverture faite aux banques de distribuer des contrats d'assurances va nous obliger à nous adapter. Mais que font les banques ? Elles offrent un produit retraite ou décès au guichet. Seuls les clients les plus convaincus ou ceux qui sont libres de 9 h à 16 h, en dehors du samedi, souscriront.

Notre profession s'inscrit dans une autre dynamique, notre organisation syndicale fait tout pour en convaincre les Pouvoirs publics. Nous présentons en ce moment à la clientèle des produits d'assurances retraite. Nous savons qu'aux environs de l'an 2010, tous les régimes seront en grandes difficultés.

Qui s'assure individuellement aujourd'hui ? Les 40-50 ans iront peut-être aux guichets des banques. Peut-être ! Mais les 25-30 ans ne se déplaceront pas : pourtant, ce sont ceux-là qui doivent prendre conscience des problèmes qui les attendent. Nos réseaux salariés sont là pour accomplir une tâche qui n'est pas spontanée mais que les responsables de l'économie savent indispensable.

Nous sommes des professionnels de l'assurance : à chacun son métier. Encore faut-il que les sociétés donnent aux trente mille salariés que nous sommes les moyens d'accomplir leur mission.

Consommation

Le GEN COD, qu'est-ce que c'est ?

GEN COD groupement d'étude et de normalisation, créé par les distributeurs et les fabricants, a pour objet de développer la symbolisation et le marquage des produits.

La technique créée et déjà généralisée aux Etas-Unis et au Canada se développe en France dans le cadre du GEN COD.

Il existe des associations de professionnels de ce type dans 18 pays, elles sont regroupées dans l'association internationale de NORME... EAN, qui a pour objectifs de symboliser selon des règles, les produits des différents pays et d'en favoriser la libre circulation.

Le «code barre»

Vous avez pris l'habitude de voir sur les emballages de différents produits, et même sur les livres ou disques, une série de barres verticales avec une série de chiffres en bas. Ces barres et chiffres représentent l'étiquetage électronique.

Au bas des barres, il y a 13 chiffres. Le premier donne l'indication du pays d'origine (France: 3). Les 5 suivants, désignent le code du fabricant. Les 6 autres sont relatifs au produit proprement dit, le dernier est une clé de contrôle.

La saisie automatique du code article à la caisse du magasin s'effectue grâce à un dispositif (crayon lecteur ou scanner) couplé à la caisse, qui permet de lire le symbole inséré sur l'emballage de l'article.

Cette nouvelle technique va s'étendre rapidement. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder les produits de notre consommation quotidienne qui comportent déjà le code... La perspective est d'équiper plusieurs centaines de magasins à court terme.

L'ASSECO a visité un magasin des Yvelines (SUMA à Parly 2) équipé de lecteurs optiques depuis 2 ans à l'invitation du GEN COD.

Nous avons constaté que la plupart des produits ne comportent plus d'étiquetage, seul l'écriteau sur la tête de gondole indique le prix.

L'étiquetage était jusqu'à présent indispensable pour le bon fonctionnement du magasin avec le code barre, le magasin n'en a plus besoin... Ne risque-t-on pas d'avoir un relâchement de l'affichage des prix des produits.

Le client doit avoir l'assurance que le produit qu'il a choisi est bien du prix indiqué sur la gondole.

Pour préserver la «liberté de choix» du consommateur, ne doit-on pas préserver l'étiquetage des produits ?

En cas de doute sur le prix d'un produit, ne peut-on pas mettre à la disposition du consommateur un ou plusieurs lecteurs optiques libres d'accès dans le magasin ?

Cette technique est présentée comme une amélioration des conditions de travail, notamment pour les caissières.

La fédération des Services revendique depuis longtemps une amélioration des conditions de travail des caissières, notamment en revalorisant les contacts avec les consommateurs, l'accueil, service après vente etc... La profession est-elle disposée à une concertation une négociation avec les organisations syndicales ?

Si vous faites vos achats dans un magasin équipé avec des lecteurs optiques, donnez-nous votre point de vue, vos remarques...

La caisse est reliée à un fichier où se trouvent le prix et le libellé de l'article.

Ces opérations se déroulent sans frappe au clavier.

cfdt
AUJOURD'HUI
revue du changement social

N° 68 juillet 1984

FORMATION: pour quoi faire ?

- Formation initiale et formation continue: des besoins nouveaux.
- Qualification, mobilité, carrière.
- Qui sont les enseignants aujourd'hui ?
- La laïcité, hier et aujourd'hui.
- D'autres lieux de formation: l'apprentissage, l'entreprise.
- Les systèmes de formation (dossier).

avec la collaboration de Yvette Chassagne, Hervé Hamon et Patrick Rotman, Nicole Notat, Antoine Prost, Philippe Zarifian.

Un numéro de 96 pages - 33 F.
En vente chez les marchands de journaux à partir du 4 juillet 1984.

Bon de commande
cfdt-AUJOURD'HUI
N° 68 - juillet 1984

M

Adresse:

.....

.....

commande exemplaires
du n° 68 à 33 F soit F.

signature

Bon à renvoyer à
Administration de cfdt-AUJOURD'HUI,
26 rue de Monthon 75439 Paris cedex 09
avec le titre de paiement
à l'ordre de CFDT-Presses avant le 15 juin
1984.

ACTUALITE

SYROS

6, rue Montmartre
75001 PARIS
Tél: (1) 297 43 21

L'Europe quand même
Jacques Moreau

**l'Europe
quand-même**

Jacques Moreau



SYROS

La France des points chauds

Après trente années, l'Europe menace de s'échouer par manque de volonté politique. L'Europe peut encore retrouver les chemins de la compétitivité industrielle et un nouveau dynamisme social. **Notre avenir en dépend.** 144 p. 45 F

**Jeunes au bistrot,
Cultures sur macadam**

Jean Hurstel

Iconoclastes et provocateurs, les constats et les réflexions de Jean Hurstel ? C'est la provocation permanente de la jeunesse qui est centrale, qui défie nos certitudes et nos enfermements. Profitons-en pour imaginer autrement les lieux culturels ou les activités artistiques. 129 p. 45 F

**Chez votre libraire
ou à Montholon-Services**
26, rue de Montholon
75009 Paris

STATISTIQUES

Evolution des prix

MOIS	INDICE INSEE NATIONAL				
	INDICES SUCCESSIFS		EN PROGRESSION EN %		
	Base 100 en 1970	Base 100 en 1980	Par rapport au mois précédent	Par rapport au début de l'année	Au cours des 12 derniers mois
Année 81				14,01 %	
Année 82				9,7 %	
Année 83				9,3 %	
Févr. 83	335,5	133,5			
Mars 83	338,7	134,8	0,9		
Avril 83	343,2	136,5	1,3		
Mai 83	345,5	137,4	0,7		
Juin 83		138,2	0,6		
Juil. 83		139,4	0,9		
Août 83		140,2	0,6		
Sept. 83		141,3	0,8		
Oct. 83		142,4	0,8		
Nov. 83		143	0,4		
Déc. 83		143,5	0,3		
Janv. 84		144,5	0,7		
Fév. 84		145,4	0,6		
Mars 84		146,4	0,7	2 %	8,6 %

Evolution du SMIC

DATE	VALEUR HORAIRE	VALEUR 169 h 65	Salariés mensualisés sur le SMIC avant réduction à 39 h.	AUGMENTATION EN %
Déc. 81	17,76 F		3 078,34 F	
Déc. 82	20,29 F	3 442,20	3 530,46 F	
Octobre 83	22,33 F	3 788,29	3 885,42 F	
Janv. 84	22,78 F	3 864,63	3 963,72 F	+ 2 %
Mai 84	23,56 F	3 996,95	4 099,44 F	+ 3,4 %

le licenciement
individuel



dfc information

le licenciement individuel

Face au licenciement individuel... que faire ? Le salarié est bien souvent démuni, ignorant les moyens dont il dispose pour réagir efficacement, au mieux de ses intérêts et de ses droits. Cette brochure lui permettra d'abord de faire un examen lucide de sa situation. Elle lui apportera des réponses précises sur toutes les étapes de la procédure engagée. Elle viendra enfin utilement compléter le contact que le salarié entretient avec les délégués et la section syndicale.

132 p.

Prix franco 30,00 F