

Fédération des Services - CFDT

Inform'aktion

N° 110 - Août/Sept 84 - 2,50 F

A FOND
L'AVENIR!



cfdt
prenons l'initiative

1966 - 1968 Le début des «Services-Livre»

En 1966 un des permanents, en liaison avec le bureau, sollicite le responsable du service juridique confédéral pour prendre la barre de l'ancienne fédération des employés. Hubert Lesire Ogré est responsable du service juridique confédéral depuis 1957. Avec l'accord de la confédération, celui-ci accepte le défi. Se préoccupant du renouveau de l'ancienne fédération, la confédération fournit une aide financière pour faciliter le redémarrage. Ce n'est pas un luxe car la situation n'est pas brillante comme on pu le voir précédemment et la tâche est lourde pour l'équipe qui va prendre «les responsabilités». C'est une fédération qui compte à l'époque environ 170 000 timbres dont 73 000 pour le livre Papier-Carton. Les syndicats nationaux font eux à peu près le tiers des adhérents: Caisse d'Epargne, Chambres de Métiers, où la CFDT est en position de monopole, Chambres de Commerce, Distribution des Eaux, etc... plus des syndicats locaux (180) de branches pour le commerce et les assurances.

Les assurances

C'est un des gros bastions de par son importance en timbres, mais aussi de par son ancienneté. Deux syndicats importants

dans la branche: Le Mans qui selon le secrétaire général de l'époque était le plus novateur et surtout le syndicat parisien qui compte plus de 2500 adhérents.

Le Livre Papier-Carton

Cette fédération, tenue par des ouvriers professionnels avait failli partir à la CFTC maintenue. Il en reste un traumatisme de scission, ravivé par la demande de la Chambre d'intégrer le seul Papier-Carton. Cela fera mieux écouter la proposition de rapprochement des Services. En même temps s'y incluent bien sûr des réticences corporatistes ce qui n'a rien d'étonnant pour ces deux corporations. Des réalités qui feront qu'on ne pourra traiter rapidement de la fusion et les responsables des deux fédérations décideront d'une intégration se faisant sur un temps assez long. Celle-ci ne se réalisera de façon effective qu'en 1971 au congrès du Loroux-Bottereau (44).

Le commerce

L'implantation n'est pas fameuse, ce sont à part quelques exceptions, d'anciennes sections des grands magasins, qui sont encore très style «employés». En fait, là plus qu'ailleurs dans la fédération, on ressent le manque de dynamisme. Cela n'a rien d'étonnant. Dans le commerce, second employeur de l'économie française avec plus d'un million cinq cent mille salariés une révolution s'accomplit: les grandes surfaces commencent à s'ouvrir. A la CFDT on a pas encore le loisir de se préoccuper de cet avenir. Pour l'instant on fait les comptes de ce qui reste après l'écremage des fédérations d'industries et des conséquences de la scission.

Les services

Dans ces années les Services, ce sont d'abord quelques syndicats nationaux qui vivent une vie autonome assez repliés par rapport à la fédération. Dans l'ensemble ils ont été peu percutés par la déconfessionnalisation, leurs dirigeants ont, en gros suivi, mais se sont bien gardés de trop mener le débat là-dessus dans leur organisation. Une exception, le Bétor, syndicat de ces nouvelles couches des Bureaux d'Etudes qui apparaît et va jouer un rôle



actif dans l'évolution et la structuration de la fédération. A partir des plus importantes branches de la fédération, on peut facilement se rendre compte de l'importance du travail qui est à réaliser.

• Faire travailler ensemble des gens différents et se donner des priorités:

Il fallait à la fois s'occuper du problème du recrutement et d'implantation. Quelle doit être l'action fédérale et comment systématiser l'aide aux syndicats en matière d'implantation et de structuration, la vie des sections. S'intéroger sur le rôle des syndicats, et au-delà celui de la fédération, de son fonctionnement et de l'aide qu'elle doit fournir à ceux-ci. «Rôle d'animation et non de substitution, aide à l'organisation pour rendre les syndicats plus aptes à se gérer et à dominer leurs problèmes, aides matérielles etc...». On se déterminera des priorités au niveau des branches, on en choisira trois pour débuter: les Assurances, le Commerce, les Employées de maison. Mais la priorité des priorités restera dans les premiers temps à la trésorerie car la structuration des branches, les moyens à donner au syndicat étaient liés directement à la capacité financière de l'organisation.

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

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 1an: 25 F

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

La question du jour

«Il ne suffit pas d'être dans le vent il faut être le vent»

Cette banderole accrochée à la tribune du congrès fédéral de Praz sur Arly donne un peu le ton de ce qu'a amené Mai 1968 à la fédération des Services. Bien que surprise par la rapidité du mouvement, à la recherche d'un développement dont elle a très sérieusement besoin et d'une pratique syndicale qui lui fait tout autant défaut, contrairement à 1936, la fédération va ouvrir très largement ses portes au «vent» de la contestation. Vont arriver des gens, venant d'horizons différents, tant professionnels que politiques qu'on avait peu l'habitude de rencontrer dans l'organisation. Les uns vont ne faire que passer, d'autres vont rester et contribuer à lui redonner ce souffle qui lui manque et qu'elle recherche depuis quelque temps.

Grand commerce Paris, Le forcing

Le mouvement qui commence à se propager un peu partout, sert de tremplin à la fédération pour faire «rentrer» la CFDT dans les grands magasins parisiens. L'équipe fédérale, armée d'un mégaphone, n'ayant pas un seul adhérent dans la place, rentrera à la Samaritaine et rayon par rayon essaiera de convaincre les salariés de répondre au mouvement. Pendant un mois, le permanent fédéral, responsable du commerce, accompagné d'autres camarades campera dans le magasin. On s'implantera à la Samaritaine mais également au Bazar de l'Hôtel de Ville, toujours de l'extérieur, seul le moyen va différer, on n'arrivera pas à s'introduire au «Printemps» mais cela viendra un peu plus tard avec le passage de la section CFTC à la CFDT. Avec les quelques sections CFDT qui viendront nous rejoindre, la rentrée de la CFDT sera faite sur Paris.



Choisir et agir avec tous

Les vacances sont terminées, la rentrée toute proche et avec elles réapparaissent tous les problèmes, en particulier les questions et les interrogations qui se posent au syndicalisme aujourd'hui.

Nous sommes loin d'avoir trouvé «les réponses» à toutes les questions, mais les débats qui sont ressortis du Conseil national fédéral du mois de juin sont assez riches pour réanimer notre réflexion à la recherche d'une autre dynamique syndicale.

Comment mobiliser aujourd'hui ?

Il y a accord de tous pour dire que le rapport de force est nécessaire, que la mise dans le coup des travailleurs est indispensable, mais ce n'est pas facile... faire des propositions concrètes plutôt que se limiter à la dénonciation paraît un meilleur moyen de mobiliser... Utiliser les droits nouveaux pour retrouver le contact avec les travailleurs et ne pas passer son temps à trouver les moyens juridiques pour les faire appliquer... Faire attention de ne pas passer tout son temps en commissions diverses, mais passer l'essentiel de notre temps en délégation avec nos collègues de boulot. Les travailleurs veulent que nous soyons de bons professionnels c'est-à-dire que nous soyons compétents, que nous connaissons notre boulot et que nous soyons efficaces.

Les adhésions sont difficiles

Les droits nouveaux ne produisent pas, dans l'immédiat au moins, la syndicalisation espérée. Le nombre des adhérents dans les grosses entreprises diminue. Il faut certes s'occuper des très petites entreprises mais la question centrale reste bien notre capacité de faire évoluer l'ensemble des travailleurs et nous n'y arriverons pas sans les grosses entreprises. Nous avons à insister sur le pluralisme, montrer que nous accueillons y compris les gens qui ne sont pas obligatoirement de gauche... favoriser les expérimentations...

L'analyse du patronat reste à affiner

L'analyse du patronat reste à affiner. Il est certain que le patronat évolue. Ne raisonnons pas comme si tous les patrons étaient du style SNPMI, mais ne raisonnons pas non plus comme si tous les patrons étaient des dirigeants éclairés et intelligents...

A nous d'analyser de manière précise la situation et d'adapter notre action en conséquence. Le travail est important et paraît un peu démesuré par rapport aux forces que nous représentons, pourtant ici et là apparaissent des points d'appui qui doivent nous permettre de repartir vers d'autres pratiques syndicales:

- le droit d'expression va sans doute responsabiliser plus les salariés dans leur travail, les rendre plus participatifs, plus acteurs dans l'entreprise.
- l'obligation de négocier doit nous aider à réapprendre une pratique syndicale qui tienne compte de tous et de toutes.
- agir sur la situation économique de l'entreprise pour garantir l'emploi, c'est en pesant sur les mécanismes, essentiels de celle-ci, redonner aux salariés leur plein statut de producteurs.
- organiser les travailleurs et les travailleuses des petites et très petites entreprises en leur donnant les moyens de retrouver un peu à la fois leur identité et leur dignité. Sur tous ces points beaucoup d'équipes, de syndicats ont commencé d'utiliser ces outils, sans aller jusqu'au bout.

Deux impératifs pour démarrer correctement la rentrée

- Faire des choix
- Agir avec le nombre le plus important de salariés.

Nous ne pouvons tout faire, il faut choisir. Certaines équipes sont plus armées pour le droit d'expression, d'autres, pour l'obligation de négocier. C'est en fonction des réalités et des situations différentes que les syndicats mettront l'accent plus sur un point que sur un autre.

Le bureau fédéral a décidé de créer des «réseaux» sur le droit d'expression, l'obligation de négocier, les très petites entreprises...

Ces liaisons doivent permettre aux équipes de faire face et d'investir davantage sur leurs priorités.

Par ailleurs, si nous voulons nous en sortir, il faut également que le syndicalisme ne soit pas la seule affaire des militants. Notre tâche immédiate c'est de faire que ces nouvelles démarches soient appropriées par le maximum de salariés et en priorité par nos adhérents.

Décrocher des accords, obtenir des lois, mener certaines actions, même si c'est pour le bien «des travailleurs» ne changera absolument rien si nous n'arrivons pas à faire du combat syndical l'affaire de tous.

Droits nouveaux en application

Formation: EMPLOIS DE DEMAIN (loi du 24 février 1984)

Emploi, mutation industrielle, insertion professionnelle des jeunes, la formation est devenu depuis 3 ans un enjeu important pour toutes ce questions.

Dans le même temps, par voie contractuelle et législative, de nouveaux moyens ont été trouvés pour donner au syndicat un rôle accru sur ce terrain.

Déjà dans de nombreuses branches de notre fédération, la formation professionnelle a été placée au centre des politiques d'action des équipes de branche: hôtellerie-tourisme, experts-comptables, gérants, agents d'Urbanismes, esthétique, équipement de la personne etc... Dans les mois qui vont suivre, ce seront toutes les branches de la fédé qui vont être concernées: **la loi du 24 février 84** fixant en effet une obligation de négocier, dans un délai d'un an, les politiques de formation dans toutes les professions couvertes par une convention collective ou un accord national.

Celle-ci devant porter sur:

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité.
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprises pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.
- les conditions d'accord et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

Les principaux enjeux de la formation

• Pour un syndicalisme de producteurs:

La formation est trop souvent restée l'affaire des secteurs les plus qualifiés, les plus techniques.

Nous mêmes n'avons nous pas tendance à raisonner à partir du schéma simpliste d'une déqualification généralisée ? Dans les faits ce sont plutôt des évolutions que l'on constate: des qualifications disparaissent certes, mais d'autres compétences sont requises et cela, quelque soit la nature du travail.

Dans la branche employées de maison, par exemple, on constate qu'une part de plus en plus grande des emplois est consacrée à l'aide des personnes: garde d'enfants, de malades, de personnes âgées... emplois qui nécessitent des aptitudes nouvelles en matière de soins, de pédagogie, de psychologie notamment.

En décidant d'inclure dans ses priorités revendicatives la négociation de la formation professionnelle, le conseil de branche a voulu ainsi marquer à la fois: son refus de considérer les employées de maison comme un boulot sans intérêt que l'on fait reconnaître comme un métier à part entière, qui a son utilité sociale et qu'il convient d'adapter et de revaloriser.

• Pour changer le travail

On a également trop souvent tendance à penser que l'organisation et le contenu du travail sont exclusivement dépendant de la technologie.

Une étude réalisée dans un grand groupe d'assurances, les AGF, montrait au contraire, qu'à degré d'informatisation égal, les employés de certains services de province disposaient de plus d'autonomie et de responsabilité dans leur travail que leurs collègues des services parisiens correspondants.

La principale explication étant que les employés de province, à classification égale, bénéficiaient d'une formation plus approfondie.

Dans le commerce, l'introduction prochaine de nouvelles caisses et de la monnaie électronique donnent des perspectives à la branche hypermarchés pour requalifier le travail de la caissière en redéfinissant de nouvelles tâches; ce questionnaire national réalisé sur ce thème confirme une large aspiration du personnel à la formation.

Dans l'hôtellerie-tourisme les négociations sont déjà fixées, la CFDT oriente la formation pour réduire la précarité de l'emploi, grâce au développement de la polycompétence, les saisonniers peuvent enfin bénéficier réellement depuis 3 ans de la formation professionnelle durant l'inter saison.

• Pour maîtriser les mutations de société

Aujourd'hui nous assistons à un formidable bouleversement des valeurs sur lesquelles étaient fondées les qualifications et la formation.

Dans l'informatique, par exemple comment acquérir une qualification durable quand les techniques changent globalement tous les 3 ou 5 ans.

La formation, la qualification n'ont plus, dès lors la même nature. Il s'agit moins de se perfectionner dans une spécialité qui par ailleurs évolue peu, que de faire l'apprentissage de la mobilité, du changement. Il semble que les qualifications de demain seront celles qui reposent sur la capacité de chacun à s'adapter, à s'ouvrir aux mutations, à se renouveler continuellement. Ces quelques enjeux nous montrent que les questions de la formation se trouvent au cœur du processus de transformation de la société sur nous voulons mener par l'action syndicale.

Raison de plus pour ne pas en faire un domaine à part, mais au contraire de mieux l'articuler avec nos objectifs sur l'emploi, les politiques économiques, le contenu du travail. Une occasion nous est offerte par les négociations prochaines, sachons la saisir en faisant de la formation professionnelle un objectif d'action dans les entreprises, les syndicats et les branches.

SAVEZ-VOUS QUE ?

Cumul des mandats: délégué syndical et représentant syndical au CE

L'article L 412.17 du code précise que dans le cas de multiplicité de délégués syndicaux dans un établissement il faut obligatoirement choisir l'un d'eux comme représentant syndical au CE. De plus dans les entreprises de moins de 300 salariés le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE. La loi du 9 juillet 84 (JO du 10.7.84) modifie ce texte. Rien de changé pour les entreprises de moins de 300. Mais l'obligation de cumul n'est plus imposée que pour ce cas. Dans tous les autres le choix appartient sans restriction à l'organisation syndicale.

Ça bouge sur les horaires !

Un mouvement de modifications d'horaires s'est amorcé dans plusieurs entreprises, les délégués CFDT ont essayé de s'y situer de manière positive en faisant des propositions et certaines choses ont avancées.

A Parunis

Mise en place du libre service, discussion large et longue avec les employés pour savoir ce qu'ils souhaitaient. Le travail en équipe est mis en place, les licenciements sont évités ceux qui veulent prendre un horaire de 32 h payées 35 h: il y a pour l'instant 4 personnes qui ont fait ce choix; ces 4 personnes ont eu la priorité dans le choix de leurs horaires.

Nouvelles Galeries

Mise en place de la journée continue à partir du 3 septembre. C'est la jeune section CFDT qui a lancé l'enquête sur les horaires pour savoir ce que les employés souhaitaient... la CGT s'opposant à toute modification d'horaire. Seuls les volontaires vont faire la journée continue, ils sont nombreux; les autres peuvent garder leur ancien horaire. Le roulement peut se faire toutes les semaines ou tous les 15 jours, au choix des employés du service. La prise de la 40^e heure en repos peut être groupée si le service le souhaite.

Monoprix

Devant les menaces sur l'emploi (chiffre d'affaires en baisse) devant la menace du passage libre service, les délégués CFDT ont pris les devants pour faire une enquête très détaillée pour savoir ce que souhaitait le personnel... à partir des réponses (60 % de réponses), les délégués vont proposer un horaire à la direction. La direction au départ ne voulait pas discuter estimant que c'était du temps perdu, il semble que son comportement soit en train d'évoluer.

CFA Chambre de commerce

La direction a accepté d'engager une négociation sur les 35 h, l'insistance de la CFDT a d'abord porté sur la méthode et elle a obtenu que les salariés puissent prendre par service le temps nécessaire pour en discuter, le directeur est présent aux réunions... le débat porte sur les attentes de chacun et la question est de savoir si on peut réduire de manière multiple exemple: une semaine de plus en février un mois de plus l'été... et aussi: si on réduit de telle ou telle façon; quelles vont être les con-



séquences sur l'emploi. Exemple: si on prend un mois de plus l'été quand les apprentis ne sont pas là, un autre emploi ne va pas être nécessaire à ce moment là, par contre si on dégage aussi une part du budget, cette part peut être utilisée par exemple à créer un poste pour développer l'audio-visuel tout au long de l'année. Quelles conclusions en tirer ? Les discussions apparaissent enfin possibles avec des directions souvent figées qui jusqu'ici ne voulaient pas bouger d'un pouce. Il apparaît possible en y prenant le temps (en fait en utilisant le droit d'expression sans le dire) de trouver des horaires qui correspondent à la fois aux besoins des salariés et à ceux de la clientèle. Les salariés sont satisfaits et se félicitent du rôle positif joué par les délégués, eux mêmes ont l'impression d'avoir «du grain à moudre», d'avoir leur mot à dire sur l'organisation du travail de l'entreprise et c'est une grande chance d'élargir leurs interventions dans d'autres domaines. Il reste (et ce n'est pas un détail) à transformer ce travail en syndicalisation.

SAVEZ-VOUS QUE:

Les droits de la femme enceinte

Embauche (art. L 122.25)

La loi interdit à l'employeur de tenir compte de l'état de grossesse pour refuser d'embaucher. Une femme enceinte n'est pas tenue de révéler son état à l'employeur.

Conditions de travail

Une salariée enceinte peut souhaiter, pour éviter les bousculades, partir un peu plus tôt ou arriver un peu plus tard à son travail. La loi ne prévoit ni aménagement particulier ni réduction des horaires. Cependant, une convention «ou accord collectif» peut envisager de telles possibilités.

Une femme enceinte peut-elle changer de poste ? Elle peut demander un changement temporaire de poste si son état de grossesse le nécessite, sur présentation d'un certificat médical. Le certificat médical peut être établi par le médecin traitant. S'il y a désaccord entre le médecin traitant et l'employeur le médecin du travail apprécie si la grossesse nécessite ce changement de poste. En cas de changement de poste, la rémunération doit être maintenue si la salariée a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Mais si ce changement de poste intervient à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du médecin du travail, la rémunération doit être maintenue quelle que soit l'ancienneté. Que la salariée ou l'employeur soit à l'origine d'un changement de poste, la salariée doit retrouver son emploi dès que son état de santé le permet, et en tout cas, au terme de sa grossesse.

Interdiction d'emploi

Mais il est interdit d'employer une salariée pendant une période de 8 semaines entourant l'accouchement, dont au moins 6 semaines après la date de celui-ci. Si une salariée travaille pendant cette période d'interdiction, elle perd son droit aux indemnités journalières de Sécurité sociale.

- Peut-on prolonger son congé de maternité ?

Si l'état de la salariée le nécessite, son médecin peut lui prescrire à partir du 6^{ème} mois de grossesse et avant son congé pré-natal, 2 semaines supplémentaires pour «grossesse pathologique». Si ces 2 semaines précèdent immédiatement le congé de maternité, elles font partie de ce congé. De même, le médecin peut prescrire après la naissance 4 semaines supplémentaires pour «couche pathologiques». Ces 4 semaines font partie du congé de maternité.

Bilan des négociations

Il y a eu moins d'avenants conclus sur les salaires en 1983 que les années précédentes. Ces informations fournies par le Ministère du Travail indiquent pour la même année que 7 millions de salariés couverts par une convention collective ont bénéficié d'un relèvement salarial et que 2 300 000 salariés couverts par une convention n'en ont pas bénéficié. On note aussi que de plus en plus les minima conventionnels se rapprochent du SMIC, sur 60 conventions collectives étudiées 11 seulement avaient des rémunérations minimales garanties supérieures.

Et dans nos secteurs ?

Voici l'état de négociations significatives dans nos secteurs.

• Assurances: 120 000 salariés

Ces négociations concernent toute la profession. Les propositions patronales étaient de: 1,60 % au 1er juin, 3,10 % au 1er novembre et 5 % au 1er janvier 85. Prime de vacances à 2825 F après un précédent refus et des actions dans la branche, aucun accord n'est intervenu sur cette base. Suite à cet échec, les patrons décident d'appliquer unilatéralement: 1,30 % au 1er juillet, 1,30 % au 1er décembre 84. Prime de vacances à 2750 F. Les négociations salariales se poursuivent dans quelques entreprises: secteur nationalisé (AGF, UAP, GAN, MGF...) + 5 % jusqu'au 1er janvier 1985.

• Coiffure: (77 000 salariés)

2 % d'augmentation au 1er juillet. Deuxième augmentation salariale négociée en septembre.

Au 1er juillet:

- 33,70 F les 100 premiers points
- 22,10 F les 100 points suivants.

• Commerce de gros: (500 000 salariés)

- + 3 % au 1er avril.
- + 1 % au 1er juillet, ce qui porte le coefficient le plus bas à 3891 F.

• M.A.S. Hypers, Supermachés, Entrepôts: (250 00 salariés)

Pas d'accord. Aucune organisation syndicale n'a accepté les propositions de 1984 vu leurs niveaux: 3850 F et 3971 F au 1er novembre pour le plus bas salarié (+ 2,50 % au 1er avril et 2,50 % au 1er novembre 84).

• Chambre de commerce: (20 000 salariés)

Au 1er janvier 1984 + 18 % par rapport au 31 décembre 83.

• Employées de maison: (420 000 salariés)

Au 1er avril 1984, 4 % pour les coefficients 110 et 120. 3,30 % pour les coefficients de 140 au 180. La CFDT a signé cet accord qui en fait garantit pour 82/83 = 18,50 % pour les bas salaires et 17,70 % pour les

salaires au dessus. Au 1er avril 84 le salaire se trouvait à 4025,00 F. C'est une avancée pour les bas salaires de la profession.

• Convention collective du Finistère:

Salaire minima au 1er juillet:

- Niveau 1: 4030 F
- Niveau 2: 4080 F
- Niveau 3: 4130 F
- Niveau 4: 4180 F
- Niveau 5: 4230 F
- Niveau 6: 4330 F
- Niveau 7: 4430 F
- Niveau 8: 4530 F.

Nettoyage: (140 000 salariés)

15 mois sans négociation. Après de multiples actions des collectifs nettoyage de Rennes, Lyon, Nantes... les négociations s'ouvrent en avril 1984.

Les patrons proposent 4,55 % au 1er avril soit 23,42 au plus bas salaire niveau dépassé par le SMIC de l'époque. Nos propositions visaient à relever les bas salaires, de ce fait seule la CFDT n'a pas signé.

SAVEZ-VOUS QUE:

Les droits de la femme enceinte

La durée du congé de maternité (Art. L 122.26)

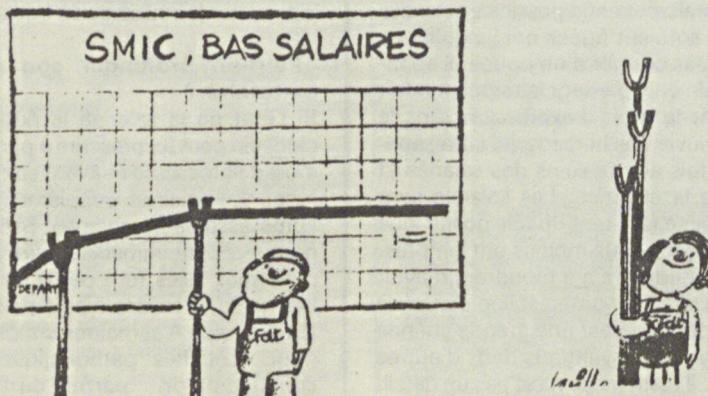
Elle varie en fonction du nombre d'enfants:

• Pour un premier ou un deuxième enfant, le congé de maternité est de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et de 10 semaines après l'accouchement (congé postnatal).

• Pour un troisième enfant ou plus, il est de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci. Dans ce cas, la salariée peut, si elle le souhaite, prendre 10 semaines de congé prénatal et 16 semaines de congé postnatal. Ont droit à ce congé, les salariées qui ont déjà mis au monde deux enfants nés viables ou qui assument la charge d'au moins deux enfants. Exemple: une femme est enceinte de son premier enfant; son mari a deux enfants qui vivent au foyer et qui sont à charge au sens des prestations familiales (âgés de moins de 17 ans ou de moins de 20 ans et poursuivant notamment des études); cette femme peut bénéficier du congé de maternité prévu à partir du 3ème enfant. En cas de naissances multiples (jumeaux, triplés...), la salariée a droit à un congé postnatal augmenté de 2 semaines.

- Peut-on raccourcir son congé de maternité ?

Oui. une salariée peut ne pas prendre l'intégralité du congé auquel elle a droit.





* GARDIENNAGE * SURVEILLANCE * SECURITE

N° 5 SUPPLEMENT A INFORM'ACTION N° 111

BULLETIN DE LA FEDERATION DES SERVICES CFDT
26 RUE DE MONTHOLON - 75009 PARIS

AOUT-SEPTEMBRE 84

fédération des services 

26, rue de Montholon - 75439 Paris cedex 09 - Tél: 247 76 20

Monsieur DELABARRE
Ministre du Travail
127 Rue de GRENELLE
75007 PARIS

Paris, le 16 août 1984

OBJET : CCN Gardiennage-Surveillance-Sécurité.

Monsieur le Ministre,

Depuis les années 70 se sont développées dans notre pays les sociétés de gardiennage et aujourd'hui, c'est environ 80 000 salariés qui travaillent dans ce secteur en plein expansion.

En 1980, notre organisation syndicale obtient de votre ministère la réunion de commissions mixtes pour négocier une convention collective nationale. Et le 23 juillet 81 pour la première fois dans la profession, un accord est signé entre l'ensemble des organisations syndicales (CFDT-CGT-FO-CFTC-CGC) et la chambre patronale (Fédération des organismes de prévention et sécurité) sur un calendrier de suppression des heures d'équivalence.

Mais en juin 82, la CFTC, FO et la CGC s'engagèrent dans un accord reconnaissant des "heures de permanence". Ce texte fut étendu par décret nous obligeant de contester l'arrêté d'extension devant le Conseil d'Etat (nous attendons toujours sa décision).

Devant le développement de pratiques musclées de certaines entreprises et l'absence de règles professionnelles précises, le parlement vote à l'unanimité le 12 juillet 1983 une loi réglementant l'activité des entreprises de gardiennage et transports de fonds. De plus, elle précise que des dispositions d'ordre conventionnels seront prévues pour la négociation et la mise en application d'une convention collective nationale.

Or, après plusieurs années de négociations infructueuses, en novembre 83, la délégation patronale décide de suspendre sa participation aux commissions mixtes.

Nous ne pouvons accepter que les travailleurs de cette branche professionnelle restent dans un vide conventionnel. C'est pourquoi nous vous demandons de réactiver cette négociation afin que dans un délai rapide, le personnel de ce secteur puisse bénéficier d'un statut social adapté aux réalités de leur métier.

En restant à votre disposition pour de plus amples informations, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à toute notre considération.

RENCONTRE NATIONALE DES MILITANTS DE LA BRANCHE GARDIENNAGE.. SURVEILLANCE..SECURITE LE 23 ET 24 OCTOBRE 84 DANS LA REGION PARISIENNE

Devant le blocage par le patronat des négociations de la convention collective nationale, l'action de la CFDT s'est développée dans les entreprises afin d'obtenir quelques garanties collectives. Ainsi, cette année des conflits importants se sont déroulés chez VIGILIA dans les Ardennes , à la Surveillance de l'Ouest en Pays de Loire-Bretagne etc....

Nous devons faire le point des avancées des uns et des autres et déterminer nos revendications prioritaires.

ODRE DU JOUR

1ère journée

Matin :

- **PRESENTATION**
- présentation individuelle des participants
- l'action menée par les équipes syndicales.

Après midi :

- **ACTION REVENDICATIVE - PRATIQUE SYNDICALE**
- quelles revendications prioritaires ?
- Comment les faire aboutir ?

2ème journée

Matin :

- **STRUCTURATION**
- Quelle aide au développement ont besoin les collectifs gardiennage-surveillance-sécurité ?
- Le rôle de l'information comme outil de l'action.
- Election du conseil de la branche

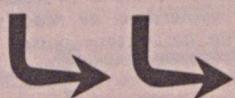
Après midi :

- Evaluation de la rencontre par chaque participant.

PARTICIPATION

Cette rencontre est ouverte aux militants CFDT du gardiennage-surveillance-sécurité à concurrence de 2 camarades par syndicat ou inter de trust. Faites prendre en charge les frais de cette session par la formation syndicale financée par votre CE. A défaut, la fédération ne rembourse que les frais de transport.

Lettre type pour une demande de congé éducation ouvrière



Lettre recommandée avec accusé de réception (A R)

Nom, Prénoms le

Adresse

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 451-1 du Code du travail, je vous demande un congé éducation afin de participer à une session de formation syndicale de jours, organisée par l'Institut confédéral d'études et de formation syndicale de la CFDT du au

Dans l'attente de votre réponse, veuillez croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

A TRAVERS LA PROFESSION ...

VIGILIA A LA CENTRALE DE CHOOZ

Le syndicat commerce-services CFDT et l'Union Locale CFDT de GIVET soutiennent l'action exemplaire menée par le personnel de VIGILIA (entreprise de gardiennage) sur le chantier de CHOOZ et après l'assemblée générale où les salariés ont décidé de reprendre le travail et continuer le conflit sous diverses formes.

Il est à noter que la direction a entravé le droit fondamental de grève en remplaçant les grévistes par du personnel extérieur. Le cahier de revendications reste maintenu. Il porte sur plusieurs points :

- REMUNERATIONS -

- . majoration des heures de nuit et de dimanche comme sur les autres sites nucléaires.
- . revalorisation de la prime de panier.
- . réduction du temps de travail sans perte de salaires et embauche équivalente.

SPS RENNES "ACTIONS POUR L'EMPLOI"

La direction de la SPS Rennes a voulu licencier un délégué gardien, au motif que le client le magasins "Printemps" ne voulait plus de lui.

La direction SPS a voulu imposer au délégué d'aller sur un autre poste ; le délégué a refusé et son licenciement n'a pas été accepté ni par l'inspecteur du travail ni par le ministère.

Finalement un arrangement est intervenu ; la société "Printemps" refusant toujours de travailler avec notre camarade, celui ci a accepté un autre poste de travail mieux rémunéré.

La question qui est posé est : qui est le véritable patron des gardiens ? la société de gardiennage ou la société cliente ? Les gardiens se voient pour l'instant mutés d'un poste à l'autre et il y a des conséquences pécuniaires : des primes sont attachées à un poste et pas à un autre.

La réponse est bien sûr juridique, mais aussi syndicale : on se rend compte à Rennes que depuis que les délégués CFDT de la SPS font un bon travail de défense de l'emploi, les gardiens des autres sociétés s'adressent aussi à la CFDT et on arrive à une assez bonne protection collective.



**GARDIENNAGE
SURVEILLANCE
SECURITE**

UNE PROFESSION

DES DROITS

UN SYNDICAT



fédération des services

TOURISME SOCIAL

Sur la saison 1992-1993, nous avons obtenu des améliorations très importantes et assez rapides dans les conditions de travail pour les saisonniers. Nous avons obtenu une augmentation de 10% du salaire moyen et une diminution de 10% de la durée de travail. Nous avons également obtenu une amélioration dans nos termes d'accord de travail. Nous avons obtenu une augmentation de 10% du salaire moyen et une diminution de 10% de la durée de travail.

Le «rag» pour vivre

Pour la première fois, sur proposition de la CFDT nous débats avec les employeurs du Tourisme social d'un revenu annuel garanti lié à notre objectifs de réduction de la précarité des emplois.

Les améliorations que nous avons pu obtenir dans ce secteur (13^e mois, réduction du temps de travail sans perte de salaire...) ont de plus en plus pour contre partie le développement de la précarité de l'emploi: substitution des contrats saisonniers à des contrats permanents, réduction de la durée des contrats saisonniers, recours aux temporaires, travailleurs au pair etc...

Pour éviter le développement d'effets pervers liés en partie à tels ou tels progrès obtenus pour certains, les propositions CFDT tiennent compte des réalités économiques propres à notre secteur.

Ces réalités ce sont d'abord des rythmes de fonctionnement particuliers et variables à forte dominante saisonnière. Ce sont aussi des activités de nature très variée selon les lieux, les époques, les structures d'accueil. Ce sont enfin et surtout des activités de prestations de services très dépendantes des comportements des usages du tourisme et des loisirs. L'activité que nous contribuons à créer les uns et les autres est donc éminemment changeante dans sa nature et fluctuante dans son rythme. La notion d'adaptation d'une part, de qualité du service collectif rendu d'autre part, sont déterminantes. Pour concilier ces deux

aspects, un minimum de garanties collectives et individuelles sont nécessaires au plan de l'emploi, du salaire, du rythme, des conditions de travail et de la formation professionnelle.

La notion de **revenu annuel garanti** vise tout à la fois à assurer un revenu permettant à un maximum de salariés du tourisme social de vivre toute l'année en étant assorti d'une garantie **minimale** en matière d'emploi qui touche la **totalité** des travailleurs de ce secteur. Cette double proposition majeure induit quatre types de dispositions concernant;

1) Réduction conséquente de la durée du travail:

Depuis la signature de la CCN en 1979 nous avons connu une réduction de la durée du travail de 44 h à 39 h sans perte de salaire, mais avec une précarisation plus grande des emplois et le développement des temporaires. Afin de supprimer les effets pervers de telles mesures sociales nous devons envisager la **réduction du temps de travail sur l'année** en déterminant les améliorations sociales en terme d'emplois.

FRANCHISE MALADIE:

Du nouveau dans les agences d'assurances

3, 6, 9 jours... de carence maladie c'est la situation de bien des salariés de nos secteurs. Dans les agences d'assurances il y avait 7 jours de carence. Une nouvelle disposition améliore les garanties des 30 000 salariés de ces petits commerces d'assurances:

- Pour le 1^{er} arrêt de travail indemnisation à partir du 3^e jour.

- Pour le 2^e arrêt de travail indemnisation à partir du 5^e jour.
- Pour le 3^e arrêt de travail indemnisation à partir du 7^e jour.

Ensuite s'applique le délai de 7 jours. N'est-ce pas une revendication à reprendre pour aller un peu partout vers la réduction des jours de carence de maladie !

2) La modulation des horaires:

La contrainte saisonnière des établissements se double de pointes d'activités lors des vacances scolaires ou d'accueil de groupe. Les associations y palient par l'embauche de temporaires. Pour supprimer cette ultra précarisation nous pouvons au plan conventionnel déterminer un cadre de modulation des horaires qui renverrait à des négociations avec les sections syndicales en début de saison pour déterminer paritaire la répartition du temps dans l'établissement en fonction des fluctuations saisonnières.

3) La polycompétence:

Durant l'inter-saison certaines tâches (entretien, etc.) pourraient être effectuées par le personnel de l'établissement si ils ou elles avaient la formation nécessaire. Le rythme et le fonctionnement du tourisme sont tels que certains emplois (animation) ne peuvent être occupés à vie, d'où la nécessité de développer une qualification visant à accéder à plusieurs emplois. Cette polyaptitude nécessite un développement d'une formation professionnelle adaptée. La mise en place par accord des signataires de la CCN d'un fond d'assurance formation du Tourisme social procurerait l'outil indispensable à sa réalisation.

4) La gestion paritaire professionnelle de la mobilité:

L'absence de plein emploi au niveau des établissements amène un nombre important de salariés à changer d'emploi en passant d'un établissement à un autre, d'un employeur à un autre, d'une région à une autre. Cette mobilité peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ainsi donc la sécurité de l'emploi ne peut se concevoir qu'au plan professionnel grâce à la création de bourses de l'emploi au niveau régional. Nous permettrons cette structure paritaire de garantir des emplois plus permanents en travaillant dans plusieurs établissements de différentes associations avec des possibilités de variations géographiques de l'emploi entre l'hiver et l'été. Cela devrait être l'œuvre d'une commission nationale de l'emploi du Tourisme social.

Cette diminution de la précarité de l'emploi rendrait les salariés pleinement disponibles à l'accueil des vacanciers sans avoir à se soucier de leur avenir immédiat dans la situation actuelle de l'emploi et avec les nouvelles mesures pour l'indemnisation des chômeurs. Elle transforme cette profession en un secteur dynamique de personnels qualifiés au service des touristes. Nos propositions en liant le revenu annuel garanti à une organisation du temps de travail plus adapté aux réalités de notre profession et la mise en place d'outils d'une politique contractuelle active de l'emploi, tentent d'élaborer un nouveau statut du personnel.

A TRAVERS LA FEDE

PROFESSIONS JUDICIAIRES (Loire-Atlantique)

Vers la mise en place de commissions paritaires

- 300 salariés travaillent à Nantes dans les Cabinets d'avocats, 60 à St Nazaire, chacun est isolé.
- Une journée de travail s'est tenue avec les militants locales et des responsables nationaux de la profession pour la mise en place de commissions paritaires locales.

• La Presse locale a repris ses travaux, l'objectif est d'aller vers 2 commissions paritaires à Nantes et à St Nazaire.

MIDI-PYRENEES: une journée fédérale dont on parle

Toute la presse locale a repris la rencontre régionale à Rodez des syndicats de notre fédération. A la veille de notre conseil fédéral nous avons pu exprimer concrètement comment dans nos secteurs nous adaptons notre syndicalisme par la mise en

ASSURANCES

La CFDT 1ère organisation

Aux élections des conseils d'administrations, la CFDT confirme sa 1ère place dans la profession avec 27,9 % des voix réparties comme suit:

	CFDT	CGT	CGC	FO	CFTC
GAN	30,22 % 2 sièges	28,29 % 2 sièges	29,55 % 2 sièges	11,94 %	
UAP	18,75 % 1 siège	20,94 % 1 siège	25,14 % 2 sièges	22,86 % 1 siège	12,47 % 1 siège
MGF	33,40 % 2 sièges	19,80 % 1 siège	15,60 % 1 siège	26,30 % 2 sièges	4,70 %
CCR	49,88 % 3 sièges		28,30 % 1 siège	20,38 % 1 siège	
SCOR	49,85 % 2 sièges		25,97 % 1 siège	23,28 %	
AGF	38,90 % 3 sièges	14 % 1 siège	21 % 1 siège	20,7 % 1 siège	5,03 %

place de commissions paritaires locales, le droit d'expression pour renforcer le pouvoir des «producteurs»... Cette rencontre qui réunissait 15 militants a été l'occasion de préciser nos positions sur l'équilibre nécessaire entre grands et petits commerces, comment ces deux formes sont complémentaires et indispensables aux besoins des clients.

COOP DE SIN LE NOBLE:

poussée de la CFDT

La CFDT jusqu'ici minoritaire derrière la CGT et FO devient majoritaire au CE, DP et chez les cadres, sa progression continue promet pour l'avenir. Cette progression fait perdre 8 sièges à FO, la CGT n'a plus d'élus au comité d'entreprise. La CFDT est maintenant la première organisation dans les cadres et agents de maîtrise.

Les réactions de la section syndicale

La section a aussi analysé ce succès qui est le reflet de l'équilibre de 2 démarches complémentaires, c'est-à-dire:

- 1) apporter les positions confédérales, fédérales et régionales de l'organisation et les adapter au milieu.
- 2) Etre à l'écoute et savoir répondre et remédier aux problèmes journalier de travailleurs(ses).

Ces démarches ont été particulièrement concrétisées dès 1980 dans les deux premiers plans de licenciements qu'a connu notre entreprise et plus particulièrement dans le troisième que nous subissons actuellement. Notre information systématique à nos adhérents, nos démarches et propositions pour la sauvegarde de l'emploi (plus de 20) vis-à-vis d'une direction qui a changé plusieurs fois en 4 ou 5 ans, qui vit sur le passé et a peur de s'ouvrir vers l'extérieur et de se tourner résolument vers l'avenir, a fait que le personnel a pris conscience de notre force de proposition et de notre dynamique. Dans l'entreprise tout le monde connaît la devise de nos jeunes militants «CFDT = SYNDICAT GAL». Nous ne voulons pas nous limiter uniquement aux Coop de Sin le Noble alors que la prochaine fusion des Coop de Sin Le Noble-Caudry-Coudekerque va forme dès janvier 85 «La coopérative régionale du Nord». C'est bien parti... mais le résultat vous le saurez dans 2, 3, 4, ou 5 ans. Ce texte, encore un peu dans l'enthousiasme de la victoire ne nous fait pas perdre de vue les réalités car dès le lendemain nous avions une réunion de section qui répartissait et élargissait les nouvelles responsabilités dans l'objectif que nous nous étions fixé.

INTERMARCHE

Ils ont imposé leurs garanties

Un même PDG pour les établissements distincts de Saint-Jean-de-Muzols (27 salariés) et de Saint-Vallier (20 salariés). (Saône-et-Loire). Des revendications identiques déposées par les deux sections CFDT. La même forme d'action: grève avec blocage des portes d'entrées par des véhicules, laissant malgré tout entrer les clients mais sans caddy. Salaire mini net 3554,94 F. Pas de prime d'ancienneté.

Le contenu du protocole d'accord du 18 juin

- A partir du 1er juillet 1984, prime d'ancienneté de 2 % après 3 ans sur salaire de base, 5 % après 5 ans. En juillet 87, renégociation de cet acquis avec appel possible à un expert comptable désigné suivant les modalités de désignation d'expert par un comité d'entreprise.
- Pour le personnel n'ayant pas 3 ans d'ancienneté, paiement d'une prime de 400 F (100 F pendant 4 mois) en 84.
- Salaire mini du coefficient 130 porté à 4000 F.
- Possibilité, pendant la période des fêtes de fin d'année et de la fête des mères d'achats au prix coûtant (remise 30 % environ) d'un montant de 1000 F dans les rayons bazar et textile.

Une nouvelle permanente fédérale

Au 1er septembre Maïté Dibar arrive comme nouvelle permanente à la fédération.

Ancienne responsable du syndicat de Bayonne, puis permanente à l'ASSECO-CFDT, elle accepte la sollicitation du bureau fédéral. L'équipe fédérale de permanents est maintenant composée à 50 % de femmes. Maïté va remplacer Marguerite Bertrand sur le secteur du commerce, Marguerite devenant secrétaire générale le 1er septembre, en remplacement de Yves Lichtenberger.

- En plus pour Saint-Vallier, régularisation avec effet rétroactif au 1er mars d'un accord de salaire du 17 mars.
- Changement de coefficient pour des caissières.
- Erreur sur caisse: maintien de la prime de caisse si le montant de l'erreur est inférieur à la prime. Au-delà, suppression de la prime.
- Repos par roulement le samedi après-midi porté à 3 salariés par samedi.
- Annulation de toutes les sanctions engagées par la direction: 7 demandes de licenciements sur St-Jean, 14 sur St-Vallier pour faute grave.



La direction s'est appuyée, pendant ce conflit sur un référé d'expulsion qui, au nom de la propriété privée, nous a ordonné de laisser libre accès du magasin avec une astreinte de 500 F pour chaque infraction constatée. Dur... dur... le président du Tribunal de Grande Instance. Eléments positifs: le dialogue sans interruption avec la clientèle tout au long du conflit par discussions, tracts, affichages, pétitions, soutien financier. Une bonne nouvelle: des salariés de l'intermarché de Saint-Rambert ont pris contact avec les grévistes et l'UL... affaire à suivre.

Inform'action: du nouveau

L'extension souhaitée de l'abonnement à Inform'action conduit à revoir son financement et une gestion des abonnés avec les syndicats. Le Conseil national Fédéral de juin suite aux décisions du congrès de Bayonne a adopté les modifications suivantes:

0,60 et un service d'abonnés gratuits

- A compter du 1er janvier 1985, la part fédérale sera augmentée de 0,60 F (au lieu des 1 F maxi prévu au congrès); ces 60 centimes permettant d'assurer à chaque syndicat des abonnements gratuits. Selon le nombre d'adhérents (1 abonnement pour 60 timbres payés). Le nombre pourra être augmenté pour le syndicat ayant un grand nombre de saisonniers ou de temps partiels.
- Chaque syndicat fournira à la fédération les noms et coordonnées de ses «adhérents actifs» qui recevront cet abonnement.
- Le syndicat garde la possibilité de faire des abonnements supplémentaires au prix de 20 F.
- Les autres abonnements individuels (hors de ce circuit) seront portés à un prix proche du coût réel soit 60 F l'abonnement individuel.

Une meilleure articulation des bulletins fédéraux

- A compter du 1er janvier 1985, paraîtra tous les deux mois, un «Inform'action fédéral» multibranches qui s'efforcera de répondre aux préoccupations des abonnés de toutes les branches. Paraîtront entre deux, et plus souvent si nécessaire, des inform'actions de branches pour chaque branches constitutive de la fédération, c'est-à-dire: Commerce, Assurances, Services aux Entreprises, Professions Judiciaires, Hôtellerie-Tourisme, Employées de maison, Nettoyage, Gardiennage, Chambres de Commerce, Chambres de métiers, et dès que possible pour Immobilier-Concierges et Mouvements et Associations.
- Ce nouveau système n'entrainera pas une réduction des informations traitées, mais une meilleure présentation et articulation des bulletins, circulaires.

Ce qui accroche les femmes

Josiane, Martine, Brigitte, Claudine, des femmes travaillant aux Coop de Champagne, où la CFDT a réalisé un score important aux dernières élections. (1)

Elles expliquent pourquoi elles ont voté CFDT. Ce qui les a fait changer d'attitude vis-à-vis de notre organisation. Comment elles se sont retrouvées dans la pratique et les revendications de l'équipe CFDT.

• Josiane - caissière

Dans le passé, je votais FO, depuis deux ans, je vote CFDT. J'ai pu voir que vous vous occupiez de tout, et même de la mutuelle, puisque j'ai eu par votre intermédiaire, après m'être adressée à la direction et reçu un refus, un accord grâce à vous, deux mille cent quatre vingt francs, c'est agréable.

Délégué CFDT

Et que penses-tu de notre action sur la mixité, les conditions de travail ou autre ?

• Josiane

Sur la mixité, j'ai rempli votre tract, mais je ne vois pas. A part au niveau du salaire égal entre tous et toutes. Conditions de travail oui. Je sais qu'au niveau des caisses vous êtes intervenus pour avoir des paravents et je crois que l'on doit nous mettre des nouvelles caisses avec l'accord des syndicats et du médecin.

Les femmes sont majoritaires dans l'entreprise. Et puis j'ai apprécié votre initiative concernant les frais de garde pour enfant au niveau du CE ainsi que votre demande du droit à l'enfant en matière de prime. J'espère que maintenant cela va se faire. J'apprécie également votre affichage sur tous les sujets, ce qui du reste au départ m'a surprise (école, retraite, temps partiel, 35 heures, cadre de vie, etc...).

• Martine travaille aux entrepôts

Martine: Moi c'est parce qu'au niveau de la caisse d'assurance maladie vous m'avez aidé à faire mon dossier et aussi par rapport aux 35 heures, vous êtes les seuls à proposer des solutions, des aménagements.

(1) CFDT 810 voix - CGT 172 voix.

J'avance que je préfère perdre du salaire que de perdre ma place et en plus si on peut créer des emplois !...

Et puis vous au moins le problème des femmes, vous vous en êtes occupé: problème de froid dans notre service avec répercussion sur la santé des femmes, ça c'est un truc bien. On a lu votre étude faite avec «la toubibé» sur le travail au froid et circulation du sang. Il y a également le papier sur les varices et la pillule que vous venez d'afficher (1). J'avoue que je n'aurai jamais pensé que le syndicat pouvait être ça.

(1) Etude réalisée par une doctoresse en médecine mettant bien en évidence la relation entre les maladies de la circulation du sang et les conditions de travail.

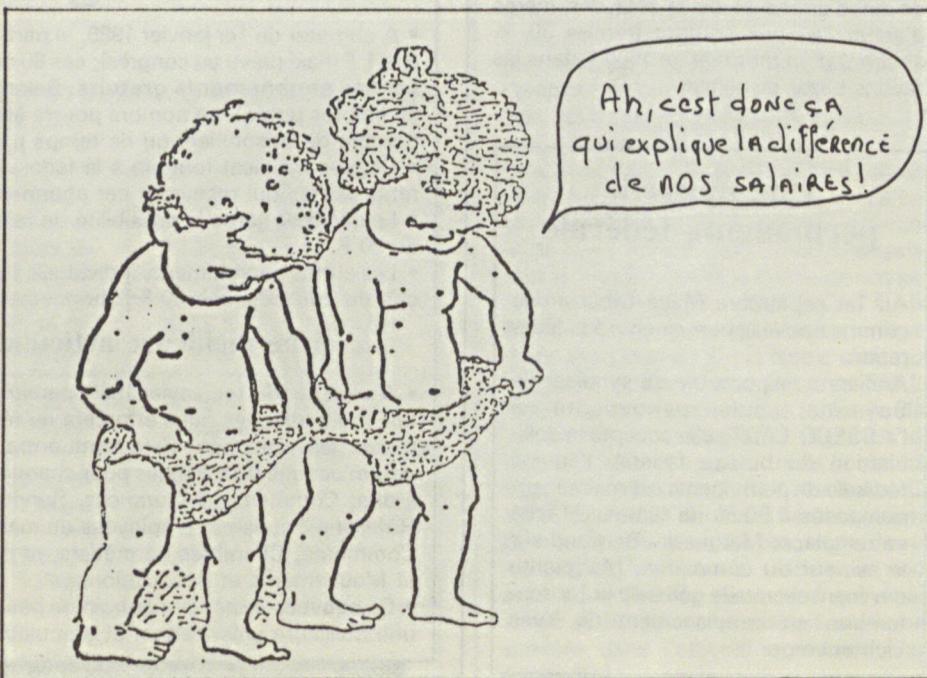
La mixité pour toi, c'est quoi ?

Martine: on est à 35 femmes dans le service et c'est deux hommes qui nous commandent ! Alors qu'attendez-vous pour faire passer une femme comme responsable ! Puisque en plus les deux hommes votent CGT !...

Brigitte, employée au bureau, travaille sur écran

Brigitte: Au départ, il y a deux ans, je votais CGT puis aujourd'hui avec Mireille on a voté pour vous. Il y a deux raisons à cela:

- la première c'est qu'au départ, on trouvait qu'à la CFDT vous étiez des emm... avec votre insistance sur la question de la disposition des écrans. Puis on s'est rendu compte que vous aviez raison avec vos trucs de la CRAM et de la doctoresse. Et puis de nous avoir fait acheter des pots de fleurs pour le bureau, alors là, le chef était fumasse que la direction accepte.



- La deuxième raison, c'est que vous dites toujours dans vos papiers hommes et femmes et puis on sait toujours à qui s'adresser quand vous êtes absents. Avec votre tableau de présence on sait même où vous êtes, à quelle réunion vous participez. Avant on se disait: les délégués sont jamais là, maintenant on sait.

Claudine - temps partiel, travaille au magasin au rayon charcuterie

Pourquoi j'ai voté CFDT aux dernières élections, c'est parce que j'ai changé de coefficient.

Je vous ai montré ma fiche de paie et maintenant quand je remplace le boucher, j'ai le même salaire que lui.

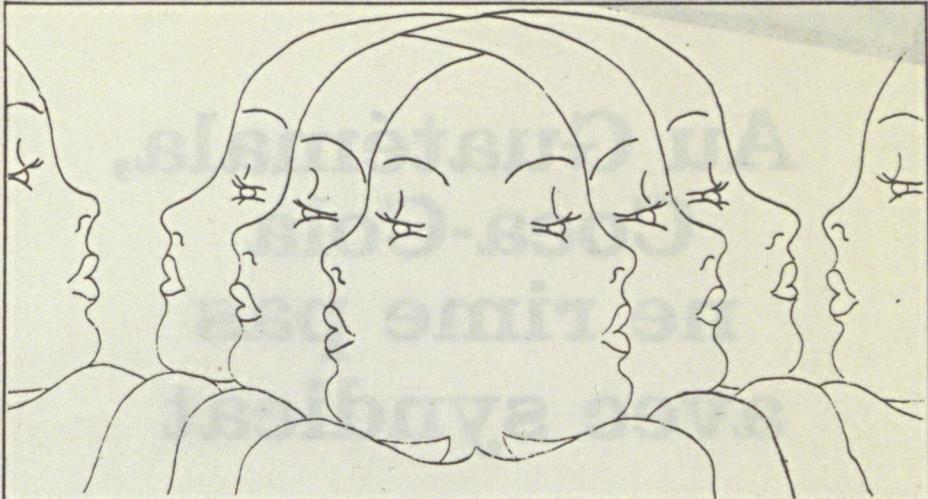
Tu nous a dit l'autre jour que les conditions de travail étaient pour toi aussi un sujet de voter CFDT pourquoi ?

Claudine: Oui, car vous avez parlé de polyvalence et des horaires comme on les voudrait. Moi qui travaille le samedi et les jours où les autres sont en repos j'aimerais bien en fin de compte pouvoir choisir mes jours de repos pour qu'ils soient véritablement des jours de repos. Quand je travaille le samedi mon mari prépare tout à la maison, donc si le magasin ouvrira le dimanche, je serai d'accord. Cela profiterait à tout le monde - patron - clients - et nous on aurait d'autres distractions en semaine sans les enfants et le mari !... Et peut-être que je pourrai travailler du même coup à plein temps.

Ces quatre interview reflètent d'une façon très incomplète peut-être la vision qu'ont les travailleuses de la CFDT, mais une fois de plus ils nous font vérifier que les femmes sont très très attentives aux actions concrètes, à ce qui change la vie de tous les jours et qu'elles ne marqueront un attrait pour le syndicalisme que dans la mesure où celui-ci aura la même capacité à traiter les problèmes de tous les jours autant que les «grands problèmes».

Pris par le temps, par de multiples tâches nous ne prenons pas toujours le temps d'aller vers les travailleuses et travailleurs de nos boîtes pour leur demander leur avis, leurs aspirations, les transformations au travail qu'ils ou qu'elles veulent voir se réaliser. S'il n'est pas question de faire aujourd'hui de nos sections et de nos syndicats des entreprises de dépannage individuel, nous ne pouvons plus ne prendre en compte que ce que nous appelons l'intérêt collectif.

L'apport des femmes dans le syndicat c'est bien d'essayer que celui-ci réponde de suite aux demandes multiples et différentes des salariés sans lâcher pour autant son objectif de changement de société. Alors pas inutile d'aller de temps en temps écouter du côté des femmes dans l'entreprise.



SAVEZ-VOUS QUE:

Les droits de la femme enceinte

Arrêt maladie

En dehors de ces possibilités, si le médecin estime qu'un repos est nécessaire, la salariée est en congé de maladie et non en congé de maternité. Exemple: une femme enceinte de son premier enfant doit rester allongée pendant toute sa grossesse. Dans ce cas, elle sera d'abord en congé de maladie. Puis, elle aura 2 semaines pour grossesse pathologique, 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal.

- Peut-on choisir de répartir différemment son congé de maternité ?

Non. Par exemple, une salariée ne peut prendre 4 semaines de congé prénatal dans l'intention de bénéficier de 12 semaines de congé postnatal. Si elle le faisait, elle perdrait les 2 semaines de congé prénatal et n'aurait en tout que 14 semaines de congé de maternité au lieu de 16.

- Que se passe-t-il en cas d'accouchement prématuré ?

La durée du congé de maternité n'est pas modifiée. Par exemple, votre enfant est né avant la date prévue d'accouchement, et vous n'avez eu droit qu'à 2 semaines de congé prénatal. Vous conservez votre droit à 16 semaines de congé de maternité, les 4 semaines de congé prénatal dont vous n'avez pas bénéficier sont reportées à la fin du congé postnatal.

- Que se passe-t-il en cas d'accouchement tardif ?

La durée du congé postnatal n'est pas modifiée. Par exemple, vous accouchez avec retard de votre second enfant. Au lieu d'avoir 6 semaines de congé postnatal

n'est pas modifiée. Par exemple, vous accouchez avec retard de votre second enfant. Au lieu d'avoir 6 semaines de congé prénatal, vous en avez eu 7. Vous avez quand même droit à 10 semaines de congé postnatal. La 7ème semaine de congé prénatal est indemnisée.

- Que se passe-t-il en cas d'hospitalisation de l'enfant ?

La salariée peut reprendre son activité à la fin de la 6ème semaine suivant l'accouchement si son enfant est hospitalisé depuis sa naissance. Elle pourra reporter à la date où l'enfant sortira de l'hôpital le congé auquel elle a encore droit. Lors de son départ en congé de maternité, la salariée doit avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

- L'indemnisation du congé de maternité:

Si la salariée justifie notamment de 200 heures de travail dans les 3 mois qui précédent, soit la date présumée de la conception, soit la date du début du repos prénatal, elle a droit, au titre de l'assurance maternité, à des indemnités journalières égales à 90 % de son dernier salaire brut dans la limite du plafond fixé au 1er juillet 1983 à 7870 F par mois. Ces indemnités sont versées pendant toute la durée du congé de maternité. Pendant les 4 semaines supplémentaires accordées pour couches pathologiques, la salariée est indemnisée au titre de l'assurance maladie, c'est-à-dire à raison de 50 % du salaire brut dans la limite du salaire plafonné. En revanche pathologique sont indemnisées à 90 %.

Au Guatémala, Coca-Cola ne rime pas avec syndicat

Déjà en 1980 l'action des travailleurs de Coca-Cola à Guatémala Ville a couté la vie à 9 syndicalistes. C'est seulement avec une vaste campagne mondiale de solidarité mobilisant les forces syndicales d'une trentaine de pays sous la forme de grève et de boycott qu'un accord entre Coca-Cola Atlanta aux USA siège de cette transnationale et l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation) (1) a été conclu. En février 84 la Direction locale de Coca-Cola décide de fermer l'usine de Guatémala-Ville en violent cyniquement l'accord de 1980. Les 460 travailleurs occupent immédiatement leur entreprise pour garder les machines et protéger les locaux dans l'attente d'une solution et que la production puisse reprendre. L'occupation des locaux qui dura plus de 100 jours dans un pays où la répression contre les syndicalistes actifs va jusqu'à la torture, le meurtre et les «disparitions», n'a été possible que grâce au soutien des forces syndicales du monde entier. Cette solidarité s'est traduite par une aide financière durant tout le con-

flit, la visite aux grévistes de délégations syndicales canadiennes et américaines (AFL-CIO), des grèves de solidarité particulièrement dans les pays nordiques et une campagne mondiale de boycott de Coca-Cola à l'initiative de l'UITA. Devant la dégradation de son image de marque, la direction internationale de la firme s'engage dans une négociation avec les responsables du syndicat. Le 27 mai un accord intervenait sur la réouverture de l'usine et le maintien de l'emploi, il mettait fin au boycott international. Cette victoire des camarades guatémaltèques et de l'UITA marque une étape importante dans l'action du mouvement syndical international pour peser efficacement sur les entreprises multinationales.

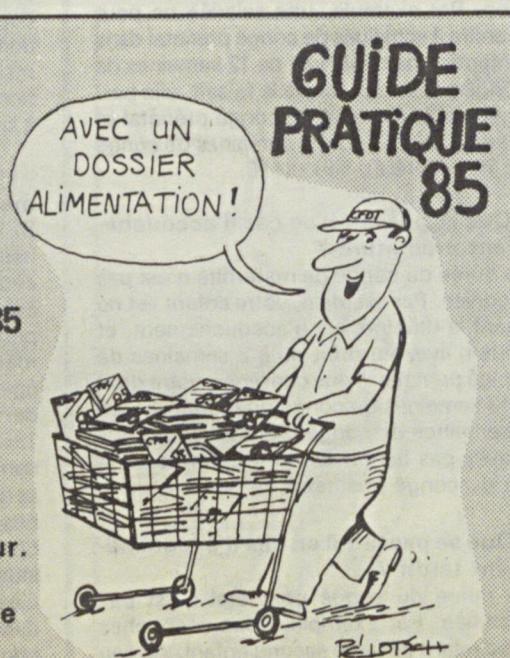
(1) Syndicat professionnel international où est affiliée la fédération pour la branche Hôtellerie-Tourisme.

Pour aider
les travailleurs
les chômeurs
et retraités

se défendre,

LE NOUVEAU GUIDE 85
est disponible dans
les UL et les UD

26 F seulement
avec l'agenda CFDT
et le guide
du parfait consommateur.
Edition privée
Diffusion dès septembre
= meilleure vente



SAVEZ-VOUS QUE:

Heures de délégation

Les heures de délégation (DP, DS, CE) sont payées normalement comme temps de travail, à échéance normale. Dans certaines entreprises les patrons ont pris l'habitude de demander des justificatifs à postériori (après la prise des heures). Ceci n'a pas lieu d'être. Le seul moyen pour un patron de contester la «bonne» utilisation des heures de délégation est de **recourir au tribunal** et de fournir la preuve de l'utilisation correcte par le délégué. Donc il faut plus que jamais refuser de fournir des justificatifs. Un numéro spécial de Liaisons sociales du 3 août 84 fait le point sur l'ensemble du droit syndical. Un document utile à posséder.

Un défenseur Prud'hommal un droit méconnu

(Art. L.516.4 du code)

Tout défenseur prud'hommal salarié désigné par un syndicat représentatif bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois pour accomplir ses fonctions. Ces heures ne sont pas payées, mais pour les congés, les prestations sociales, elles sont considérées comme du travail effectif. Ce droit s'applique dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés, sans limitation du nombre des défenseurs (voir «Action Juridique» n° 28 p. 23 et suiv.).