

Fédération générale Services - CFDT

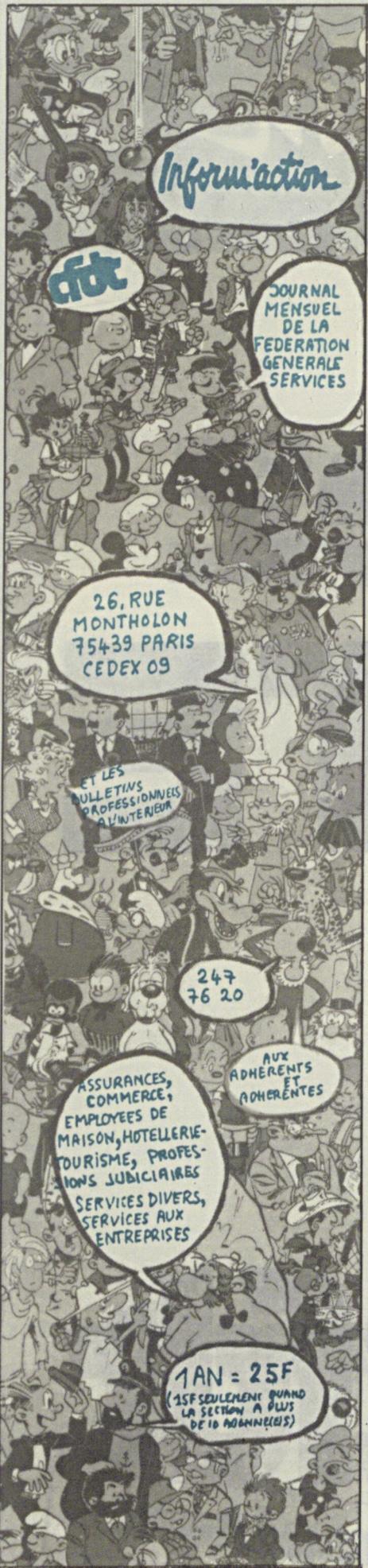
Inform'aktion

N° 102 - août/septembre 1983

Votez SANTE



cfdt
compétence



CPPAP 510 D 73 — Le directeur de la publication: Jacques Rastoul — Maquette, Impression: Montholon-Services Paris 9ème.



PARUTION D'INFORM'ACTION

Certains peuvent être surpris de ne pas recevoir d'Inform'action en juillet et août. Il n'y a rien d'anormal, chaque année, il y a une interruption pour la période des vacances.

En août pour préparer le congrès, toutes les sections abonnées ont reçu le rapport de congrès en numéro spécial.

Les bulletins de branches suivant sont parus:

En juin/juillet: Assurances, commerce, VRP, employées de maison, professions judiciaires, chambres de commerce, chambres de métiers, hôtellerie-tourisme.

En août/septembre: (avec ce numéro) Assurances, commerce, chambres de commerce, chambres de métiers, employées de maison, professions judiciaires, services aux entreprises, hôtellerie-tourisme.

REABONNEMENTS

Nous modifions actuellement tout le fichier des abonnés, nous cherchons à ce que tous les réabonnements s'effectuent au 1er janvier de chaque année pour que le syndicat et la section suivent mieux leurs abonnés.

**Elections
Sécurité sociale
19 octobre**

Grâce à la Sécurité sociale, nous pouvons aujourd'hui nous soigner.

POUVOIR SE SOIGNER

La santé n'est pas un bien comme les autres. C'est notre bien le plus précieux. L'égalité devant la santé, c'est permettre à chacun de consulter son médecin, d'avoir accès aux soins pour vaincre ou corriger les effets de la maladie. Pour cela il faut:

- obtenir un meilleur remboursement des dépenses de santé notamment des lunettes, des appareils et soins dentaires, des prothèses. Compenser les pertes de salaires en cas de maladie ou grossesse;
- pouvoir se soigner sans avancer d'argent (médicaments, visites, examens, analyses, etc...);
- avoir le libre choix de son médecin;
- maintenir intégralement le salaire pour les accidents du travail, les maladies professionnelles;
- revaloriser les pensions d'invalidité, les allocations pour les handicapés;
- développer des centres de santé à taille humaine, proche des gens et humaniser les hôpitaux.

Il faut parler vrai. Si demain nous voulons pouvoir nous soigner, il est indispensable de maîtriser l'évolution des dépenses de santé. Les profits doivent être combattus, les cotisations des entreprises en difficulté payées par un fonds patronal d'assurance, les abus pourchassés. Lutter contre tous les gaspillages, développer la prévention et l'éducation sanitaire, faire appel à la responsabilité de chacun, notamment celle des professionnels de la santé, c'est dépenser mieux pour dépenser moins.

Grâce à la Sécurité sociale, nous pouvons accueillir et élever nos enfants.

Une campagne pour réussir, des élus CFDT pour agir

La Sécurité sociale c'est aussi les allocations familiales.

Aider les enfants, les familles est le rôle le plus connu des Caisses d'allocations familiales. Savez-vous qu'elles financent des allocations logement, des crèches, jardins d'enfants, haltes garderies, centres aérés, colonies de vacances maisons de jeunes, équipements culturels, de loisirs, etc... ! Cette action très large (plus de 100 milliards de francs distribués) est positive à bien des titres, mais comporte plusieurs lacunes et défauts importants :

- plus de 20 allocations différentes, des formalités et critères d'attribution compliqués,
- un système inégalitaire d'allocations pour chaque enfant,
- une pénalisation des femmes qui ont choisi de travailler et qui perdent parfois le droit à certaines prestations. Il faut modifier pour améliorer une telle situation.

UN SYSTEME COMPLIQUE, INÉGALITAIRE

Que constatons-nous aujourd'hui ?

- Tous les enfants n'ont pas le droit aux allocations (c'est le cas du 1er enfant ou du dernier s'il reste seul à charge).
- Chaque enfant, selon son rang dans la famille (l'ainé, le deuxième ou le troisième) n'ouvre pas le droit au même montant d'allocations.
- Plusieurs prestations sociales ne sont pas versées si un plafond de revenus par couple est dépassé. Se trouvent ainsi pénalisées les femmes exerçant un emploi si leur salaire et celui du conjoint dépassent le plafond.
- Le système d'impôts sur les revenus des parents, calculé avec des abattements par enfant, favorise proportionnellement les familles les plus aisées au détriment des autres. Des solutions cohérentes, plus justes et financièrement réalisables s'imposent aujourd'hui.

DES DROITS A L'ENFANT

La CFDT propose une autre politique familiale basée sur des droits à l'enfant

Qu'est-ce que cela veut dire ?

- Chaque enfant, sans exception doit ouvrir un droit à des allocations identiques progressant uniquement avec l'âge.
- Jusqu'à l'âge de 6 ans, une allocation doit être versée pour compenser leurs frais de garde, quelque soit ce mode de garde (parents, nourrices, crèches, etc...).
- De plus, une allocation égale pour chaque enfant doit compenser les coûts occasionnés pour l'élever, favoriser son éveil, développer sa personnalité.
- Le maintien ou l'ouverture des droits sociaux personnels (maladie, retraite, etc...) pendant 3 ans pour le parent qui choisit d'effectuer la garde de l'enfant. Un tel système de prestations introduirait plus de justice, de simplification, et de clarté. Il doit être accompagné d'une réforme fiscale favorisant les familles les plus modestes.

CHOISIR SA RETRAITE

La retraite à 60 ans est une belle avancée sociale. Cela a été possible par l'action syndicale et la solidarité de tous. Prendre et profiter de sa retraite exige :

- une simplification des formalités pour constituer son dossier de retraite et une ouverture rapide des droits;
- des niveaux de retraites décents, aucune retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète, revalorisation des pensions de réversion pour permettre un revenu suffisant;
- le développement des aides ménagères et des soins à domicile pour



garder son chez soi et vivre dans son quartier avec ses amis;

- une politique en faveur des retraités, c'est aussi des villes, des transports, des appartements adaptés aux personnes âgées, des moyens pour rompre l'isolement, pour vivre mieux au milieu de toutes les générations.

UNE POLITIQUE FAMILIALE PLUS AMBITIEUSE

L'amélioration du système des allocations et prestations doit se compléter d'une politique active en faveur d'équipements sociaux pour l'enfance, l'adolescence et les familles.

Il faut développer, mieux gérer, rendre plus proches de ceux qui les utilisent : les crèches, les haltes garderies, les jardins d'enfants, les équipements culturels et de loisirs. Mettre en œuvre nos propositions, c'est aussi favoriser le droit à l'emploi des femmes qui auront alors des moyens plus nombreux facilitant ainsi le libre choix d'une activité professionnelle. Grâce à la Sécurité sociale nous pouvons prendre une retraite bien méritée.

C'est pourquoi, tous et toutes, nous voterons et ferons voter pour les candidats et candidates CFDT.

Emploi et réduction du temps de travail

Où en sommes nous ?

- La réduction du temps de travail est toujours autant à l'ordre du jour pour l'emploi et le changement de nos conditions de vie et de travail.
- Le 2ème trimestre 1983 a été marqué par les premiers bilans des accords durée du travail, la rencontre nationale CFDT du 10 juin à laquelle participaient de nombreux militants des Assurances, du Commerce Services et Hôtellerie Tourisme a indiqué l'importance des réalisations et l'intérêt de poursuivre notre action.

● L'important accord EUROMARCHE signé l'année dernière, 37 h avec compensation partielle en salaires et créations d'emplois plus d'heures travaillées porte aujourd'hui ses fruits, partout la CFDT progresse aux élections professionnelles, des employé(e)s réticent(e)s au départ sont aujourd'hui satisfait(e)s des nouveaux horaires même s'il faut poursuivre l'action sur le terrain des conditions de travail et des salaires.

A La rentrée les négociations vont reprendre surtout sur les salaires, quand nous négocions la réduction du temps de travail, nous négocions en même temps la compensation salariale, nous devons à chaque négociation de salaire aborder en même temps les nouvelles étapes de réduction du temps de travail vers les 35 h, sinon nous laissons les patrons choisir à notre place, leur choix est connu ils préfèrent payer...

Un bilan effectué avec les travailleurs

Les réunions de bilans annuels avec les directions ne remplacent pas celui que nous devons effectuer avec les personnels. Nous reprenons ci-dessous des réponses qu'ont donné des travailleurs à un questionnaire chez AUCHAN et CARREFOUR.

- La réduction du temps de travail permet d'être plus libre dans sa vie personnelle, la présence avec les enfants, le conjoint(e) vient ensuite plus loin. Travailler moins longtemps ne veut pas dire forcément accroître la double journée.

- Dans ces 2 magasins on constate que partout les heures supplémentaires baissent et le plus souvent elles sont récupérées en repos.

- La polyvalence peut être choisie. La modulation des horaires est plus libre lorsqu'elle est prise individuellement.

Ce n'est qu'un bilan partiel, l'intérêt est de regarder les aspects positifs et négatifs, pas seulement le négatif. Ça permet d'élaborer des revendications et de nouvelles propositions pour décrocher de nouveaux horaires.

A CARREFOUR Anglet (64) voilà comment sont organisés nos horaires

L'organisation des horaires à Anglet est effectuée par voie d'affichage, les horaires sont portés à la connaissance des salariés 1 mois à l'avance. Sans accord écrit, il a été obtenu que les salariés dans chaque service, puissent échanger les horaires avec un collègue de travail. Qui veut être d'après midi alors que l'horaire affiché le positionne en matinée n'a qu'à trouver un collègue qui accepte le changement.

Qui veut le samedi ou le mercredi de repos, utilise de la même manière la possibilité d'échanger.

La direction a dû consentir à cette nouvelle organisation, les travailleurs répondant par l'absentéisme devant l'attitude arbitraire de la hiérarchie.

Pour nous, sections CFDT, la possibilité de se mouvoir à l'intérieur de l'organisation des horaires qui ne nous appartient pas, est une façon de mieux organiser notre vie extérieure avec la vie dans l'entreprise.

RODEZ: oui aux 35 heures

Sur 46 salariés que compte le magasin LECLERC 38 ont répondu au questionnaire réalisé par la section syndicale.

Voici les réponses:

- 82,6 % du personnel est favorable aux 35 heures
- 52,17 % acceptent une légère baisse du pouvoir d'achat. La même partie du personnel une augmentation du salaire moindre lors de la prochaine négociation dans le cadre de création d'emplois.

La section nous précise que les employés souhaitent maintenir la journée continue avec leurs 35 h. Que ceux qui sont contre les 35 h jugent la baisse de leur pouvoir d'achat inacceptable «je ne peux me permettre une baisse de salaire». Les bas salaires ne sont pas éloignés du SMIC, la compensation



salariale différente selon le salaire n'est pas venue, une majorité du personnel est prête à s'engager sur l'emploi et les 35 heures.

Vers la récupération obligatoire des heures supplémentaires

Telle est la priorité que s'est donnée la section de l'entrepôt Promodès de Caen pour parvenir à la suppression des heures supplémentaires.

Il vient d'être obtenu la récupération de toutes les heures supplémentaires faites lors d'un jour férié.

La direction est d'accord pour étudier les créations d'emplois par la baisse et la récupération des heures supplémentaires.

Un îlot caisses c'est quoi ?

C'est l'appellation que donne la société AUCHAN aux caissières qui auto-organisent partiellement leurs horaires. L'initiative est partie de la direction avec l'accord du personnel.

Pour l'instant à AUCHAN Buchelay (78) la mise en place s'effectue avec 24 caissières volontaires sur les 100 que compte le magasin. Nous avons interrogé l'une d'elles militante à la CFDT.

« Il y a 2 îlots caisses de 12 caissières pour 22 caisses, on dispose de nos horaires, on tourne entre nous, ça nous permet d'avoir des journées au « choix » de repos. Le contrat est de 25 h 30 par semaine. Tous les 3 mois il y a une réunion entre nous sur les horaires, l'animatrice du groupe est choisie par nous et elle est changée tous les trimestres, une suppléante est aussi désignée. Nos horaires sont déterminés 2 semaines à l'avance.

Une salle spéciale de réunion avec un tableau de tous les horaires permet de faire le planning, la caisse principale nous donne les charges de travail.

Depuis ces nouveaux horaires, il y a moins d'absentéisme, on peut s'organiser, mais on a encore peu le choix de s'exprimer, il y a des problèmes à cause des samedis tournants». A noter que cette mise en place d'îlots s'est faite en relevant le contrat horaire des caissières.

C'est une expérience à suivre nous aurons certainement l'occasion d'en reparler.

HOTELLERIE

Des avancées en Bretagne suite à l'accord national

En Bretagne, nous avons mis l'accent dans la presse sur les avancées concrètes apportées par l'accord national en particulier les 1 jour et demi de repos par semaine. A Vannes par exemple, les salariés ont interrogé les directions des grands établissements et ont en général obtenu satisfaction, ainsi à l'hôtel « Marée bleue » tout le monde a obtenu 1 jour et demi; à l'hôtel « Le Roof » les serveurs, les cuisiniers et les plongeurs ont obtenu 1 jour et demi, le reste du personnel a obtenu 1 jour ainsi que la 1/2 journée récupérable en octobre; à Rennes au « Surcoup » la journée et demi a également été obtenue... il nous semble que c'est ce point du repos hebdomadaire que les travailleurs ont surtout retenu.

Par ailleurs à Vannes et sur la Côte d'Emeraude (St Malo, Dinard, Cancale) nous avons posé les premiers jalons pour une commission paritaire locale

pour la 1ère fois, nous avons rencontré les patrons, la peur existe encore. Cependant très fort pour les salariés de l'hôtellerie, ils craignent de perdre leur emploi si'ils se font voir à la commission paritaire... nous visons dans un premier temps à ce que cette commission paritaire nous permettre de trouver des « conciliations » pour les problèmes qui nous sont soumis dans les permanences.

Nous avons travaillé avec des jeunes des MRJC qui ont tenu aussi des permanences pendant la saison.

Quelques difficultés de compréhension avec l'inspection du travail sur ce que nous voulons; nous avons essayé d'expliquer aux inspecteurs que nous souhaitons qu'ils dépassent un rôle « de flic » dans chaque entreprise pour trouver leur place dans un rôle de pousser à des accords contractuels et de veiller à leur application, c'est ainsi que sur la Côte d'Emeraude le syndicat CFDT a provoqué une réunion avec le syndicat des patrons de l'hôtellerie, l'inspection du travail et la CFDT, permettant d'isoler le SNPMT et le CID UNATI.

Savez-vous que...

LES JOURS FERIES (art L. 222-1 à 8 et R 222-1)

En France, nous avons aujourd'hui 11 jours fériés légaux:
le 1er janvier
le lundi de Pâques
le 1er mai
le 8 mai
l'ascension
le lundi de Pentecôte
le 14 juillet
l'assomption
la Toussaint
le 11 novembre
le jour de Noël

A ces derniers s'ajoutent les jours fériés pour fête professionnelle ou locale (ex: le 26 décembre en Alsace Lorraine). Le repos pendant les jours fériés n'est légalement pas toujours obligatoire. Il est obligatoire pour les femmes, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 18 ans (sauf dans les usines à feux continus). Il est obligatoire pour tous les travailleurs le 1er mai.

Cependant beaucoup de conventions collectives ordonnent ce repos sinon pour la totalité des pour un grand nombre. Consultez donc votre convention collective.

Interdiction de récupérer un jour férié chômé (art. L 222-1 nouveau)

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération. Cette nouvelle disposition figurant dans l'ordonnance de février 1982 va permettre sur l'année une réduction sensible de la durée du travail puisque dans la pratique beaucoup de jours fériés donnaient lieu à récupération.

Paiement d'un jour férié non travaillé. Un jour férié non travaillé ne doit entraîner aucune baisse de rémunération pour le personnel payé au mois (loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation)

L'obligation de négocier

Dans un certain nombre d'entreprises, de trust, le coup d'envoi a été donné avant les vacances. Si ces rencontres n'ont pas été positives pour toutes (groupe Printemps) par contre d'autres ont abouti et des protocoles d'accord ont été conclu (Promodès Continent).

Le bilan que nous pouvons tirer concluent ou pas de ces quelques négociations nous invitent à revenir sur un des points essentiels de cette disposition. Ce qui caractérise la loi du 13 novembre 1982, c'est qu'elle fixe avant toute négociation un préliminaire, une première rencontre des parties pour qu'ils fixent ensemble le processus et les règles de la négociation qui va s'engager, cette réunion est déterminante.

PROTOCOLE D'ENGAGEMENT DES NEGOCIATIONS

LES POINTS A INCLURE

1 - Organisations qui participent à la négociation

- Doivent être clairement fixés les noms des organisations.
- Concernant les organisations non représentatives au plan national doivent être refusées celles qui n'ont pas fait la preuve de leur représentativité dans l'entreprise.

2 - Niveaux ou doivent être engagées les négociations

- Notre proposition doit porter sur l'engagement en premier lieu au niveau de l'entreprise, ensuite et de façon complémentaire des négociations doivent être engagées au niveau des établissements ou groupes d'établissements, là où des salariés sont regroupés par petites unités, nous n'avons pas avantage à démultiplier les négociations.

Dans le cas d'un manque d'implantation syndicale, on peut également prévoir le regroupement de plusieurs établissements sur une localité ou sur une région.

L'accord conclu pourra s'appliquer dans l'ensemble des établissements.

3 - Quelles revendications pour la négociation

En premier lieu celles vues par l'obligation de négocier: salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail.

Un point essentiel sur lequel porte ces négociations c'est la réduction de la disparité hommes/femmes en particulier sur les salaires.

Ne pas limiter la négociation aux seules questions de l'obligation de négocier et préciser l'objet de ces négociations.

4 - Calendrier de négociations

Pour les questions relevant de la négociation annuelle préciser la date d'ouverture de ces négociations, le nombre et dates des réunions, la date de fin de négociation. Cela tant pour les négociations d'entreprise et d'établissement.

- Deux périodes à retenir: mars/mai, octobre/novembre.

Deux ou trois réunions dans le même mois.

- Pour les autres questions revendicatives fixer aussi leur périodicité.

5 - Contenu et délais de remise de l'information

L'information est un droit pour tous les problèmes négociés. L'employeur ne peut fixer de lui-même et de façon unilatérale le contenu de l'information. Le protocole d'accord devra donc préciser le contenu de cette information et le délai de remise avant la négociation, un mois étant souhaitable.

- Les informations à remettre devant être prévues pour toutes les questions revendicatives soumises à la négociation.

6 - Composition de la délégation

- Tant pour la négociation d'entreprise que celles d'établissement le nombre de délégués syndicaux et de salariés composant la délégation doit être fixé ainsi que les modalités de protection pour les salariés ne disant pas de mandat.

- En cas de désaccord, la délégation syndicale sera composée de trois personnes là où il y a qu'un délégué syndical, dans les autres quatre.

7 - Participation des délégués syndicaux des entreprises extérieures à la négociation

- Prévoir le moment où ces délégués seront entendus et la liste des entreprises concernées.

8 - Crédits d'heures pour préparer la négociation

Notre proposition étant d'une journée pour chaque réunion paritaire et par membre de la délégation.

9 - Lieux des réunions de négociations

Procès-verbal de désaccord

La rédaction des propositions en dernier état doit être effectuée pour ce qui les concerne par chacune des parties.

Un dossier plus complet sur cette disposition de la loi paru dans Chimie militants n° 85 mai/juillet 1983 est adressé à tous les syndicats de la fédération par le canal du courrier aux syndicats.

DROITS NOUVEAUX

Révision des règlements intérieurs

Quelle procédure suivre ?

La loi du 4 août 1982 donnait un an aux patrons des entreprises de plus de 20 salariés pour réviser les règlements intérieurs. Celui-ci doit être soumis à l'avis du CE ou à défaut aux DP, ainsi que pour les matières relevant de sa compétence au CHS-CT.

La loi ne fixe pas le nombre de réunions à consacrer au règlement intérieur, il ne faut donc pas se précipiter pour donner l'avis et faire en sorte qu'il y ait plusieurs réunions ce qui permettra une meilleure information auprès des travailleurs (ses). L'avis du CE doit être précis et argumenté.

Le patron doit ensuite le déposer au secrétariat du conseil des prud'hommes et l'afficher. Il doit également l'envoyer à l'inspection du travail avec l'avis du CE.

CHEZ LOCATEL

Des clauses innacceptables

Projet de règlement intérieur de LOCATEL

La direction vient d'écrire un projet de règlement intérieur et l'a soumis au CCE. Ce projet comporte des clauses innacceptables, par exemple: «mutation disciplinaire: changement de poste à titre de sanction», «rétrogadation: changement de qualification professionnelle ou affectation à un emploi inférieur».

La CFDT demande conformément à la loi que les différents CE régionaux et le CHS soient consultés sur ce projet pour émettre ses critiques.

Pour la CFDT le souci majeur c'est la défense des intérêts des travailleurs et c'est pourquoi nous considérons le projet de la direction comme innacceptable.

L'inspection du travail peut demander le retrait ou la modification d'un article non conforme à la loi. Ce contrôle a lieu au moment de l'élaboration mais aussi après la date de mise en vigueur en cas de modifications de la réglementation mais aussi en cas d'intervention des représentants du personnel ou de salariés au sujet de l'application du règlement intérieur.

o Donc même si la date d'application est passée, vous pouvez encore demander l'intervention de l'inspection du travail si vous estimez que votre règlement intérieur n'est pas conforme à la loi.

Ce que doit contenir le règlement intérieur

1) Les dispositions en matière d'hygiène et sécurité.

Le texte devra donc indiquer les mesures d'hygiène et de sécurité à suivre par les employés sans que pour cela, la responsabilité de l'employeur soit soustraite.

Le règlement doit fixer les heures d'accès au réfectoire, les conditions d'utilisation des douches, des sièges, du nettoyage des vestiaires, de l'introduction et de la prise de boissons alcoolisées.

Ce chapitre ne doit pas être uniquement des interdits mais il doit être aussi positif pour les salarié(e)s, il faut donc introduire l'idée d'étude et de roulement aux postes les plus pénibles et la prise en compte de demandes de mutations pour raison de santé ou de grossesse.

2) Les règles relatives à la discipline

Cet article doit mentionner toutes les obligations ou interdictions, ex: obligation de respecter les horaires, de pointer, de prévenir en cas d'absence ou retard, d'obéir aux ordres hiérarchiques, interdiction d'emporter des objets appartenant à l'entreprise sans autorisation...

Il doit indiquer aussi les sanctions encourues par échelle de grandeur, ex: avertissement, mise à pied, licenciement. Par contre toutes sanctions péquénaires ou amendes sont interdites par la loi.

3) Les droits de défense

Les conditions d'application de la sanction doivent être écrites notification écrite des griefs, entretien préalable avec possibilité de se faire assister par une personne de son choix, notification de la sanction par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, prescription des sanctions (elle ne peut pas dépasser 3 ans).

Ce que ne doit pas contenir le règlement intérieur

1) Toutes les clauses concernant le statut collectif, ex: congés payés, durée et aménagement du temps de travail, les conditions d'embauche, la définition de travail effectif l'indemnisation de maladie, la paie, les matières relevant de la négociation et ne doivent donc pas figurer dans le règlement intérieur.

2) Toutes les clauses non conformes aux lois, ex: l'ouverture du courrier adressé aux salariés, la rupture du contrat de travail en cas d'absence injustifiée de 24 h, la fouille liée à la recherche d'objets volés par un surveillant qui ne peut être effectuée que par un officier de police judiciaire.

3) Toutes les clauses portant atteintes aux libertés individuelles, ex: interdiction du mariage entre salariés, obligation de porter un uniforme, recours à la fouille ou l'alcootest, de chanter, de parler à ses collègues, de recevoir du courrier, de contrôler la présence du salarié malade à son domicile.

4) Certaines clauses concernant les consignes de travail comme l'obligation de vérifier le contenu des sacs ou des paniers de la clientèle pour les caissières, sont à exclure du règlement intérieur car elles ne rentrent dans aucune des catégories de matières prévues.

Il faut donc lire attentivement les projets de règlement intérieur, informer les salarié(e)s, contacter l'inspection du travail, donner un avis motivé au CE, conserver ce qu'il y avait de favorable aux salariés dans l'ancien règlement (ex: prescription des sanctions de 1 an dans certains établissements).

A TRAVERS LA FEDE

DROME ARDECHE

Les Services et Commerce se font connaître

Le congrès départemental de Romans avant les vacances a été l'occasion pour le syndicat de Valence de faire connaître en détail ce que vivent les travailleurs de nos secteurs.

L'intervention du syndicat a présenté les 12 branches fédérales à travers l'activité et les actions des sections ONET, Dames de France, Leclerc, vêtement, du secteur de l'hôtellerie tourisme et assurances.

Le syndicat a précisé ses attentes vis à vis de la CFDT: «Une solidarité... pour que des militants en tant que consommateurs réagissent par rapport aux conditions de travail du personnel, les ouvertures des magasins le dimanche, ou la nuit, l'utilisation de cahier de revendications dans les restaurants, l'attention aux prix pratiqués dans certains magasins et la relation avec les avantages sociaux du personnel...».

André MOMEIN, NOUVEAU PERMANENT COMMERCE SERVICES POUR SAINT-ETIENNE ET RHONE ALPES

Après plusieurs réunions de travail communes, l'Union régionale Rhône Alpes et notre Fédération ont décidé de moyens communs de développement dans les Commerce et Services.

Ces moyens doivent:

- Viser prioritairement le renforcement des équipes responsables pour permettre un fonctionnement de syndicats capables de prendre en charge leurs réalités et leur développement.

- Etre décentralisés dans les UD et au plus près du terrain faisant l'objet de choix de développement.

- Etre articulés avec l'interprofessionnel de manière à assurer le meilleur suivi et l'implication des équipes interpro.

- Viser la mise en œuvre des droits nouveaux dans les PME. Pour chaque département des objectifs prioritaires sont fixés avec du temps de permanent interpro.

Pour la coordination et l'aide aux syndicats, la Fédération assure la mise en place d'un permanent Commerce-Services à mi-temps. Il s'agit d'André Momein, charcutier, membre de notre Bureau Fédéral et de l'équipe nationale COOP et responsable du syndicat de Saint-Etienne. Il sera permanent à l'UD pour l'autre mi-temps. Nos syndicats de Rhône Alpes se sont réunis fin avril venant de Lyon, Saint-Etienne, Annecy, Valence et Grenoble pour confronter leurs implantations, définir les tâches communes et le boulot du permanent.

- Permettre la confrontation sur nos pratiques.

- Aider à la mise en place d'équipes d'animation locales, plus formation des équipes.

- Pour être plus efficace coordination de branches, sous-branches ou trusts.

- Pas de substitution du rôle des syndicats ou des militants, le permanent c'est un en plus.

A partir de l'activité des syndicats, des collectifs et des réunions régionales, un bulletin aux responsables sera édité régulièrement. Les syndicats verseront 0,50 F par timbre pour financer cette information ainsi que les déplacements et réunions.

CHAMPAGNE ARDENNES

La CFDT décidée à développer nos professions

Nos syndicats de la Marne et des Ardennes ont vu leur amendement intégré lors du congrès de l'URI (Union régionale interprofessionnelle).

L'amendement portait sur le développement de nos secteurs et sur le rapport avec les consommateurs, en voici un extrait:

«Le secteur du commerce et des services est un terrain vierge où la CFDT se doit de prendre une place importante à la seule et unique condition que les syndicats et les structures interprofessionnelles jouent une action commune et coordonnée.

Il nous faut un soutien très fort de l'interprofessionnel. La région Champagne Ardennes sur la nécessité de prendre en compte ce secteur notamment en appuyant ou en mettant en place des collectifs professionnels, car le champ d'application est très large et nous permettra de nous développer.

Les militants de tous les syndicats ont un rôle important à jouer du fait qu'ils sont tous consommateurs et qu'ils ont la possibilité de dialoguer avec les travailleurs des différents commerces et services.

Le secteur du commerce et des services est un terrain vierge où l'organisation qui s'implantera en premier sera la gagnante. Un bon développement de ce secteur permettra de construire l'association des consommateurs CFDT l'ASSECO et que celle-ci soit partie prenante des revendications des travailleurs, et que cela puisse permettre des meilleures relations entre les travailleurs du commerce et des services avec les consommateurs qui sont des travailleurs.

Congrès fédéral

9 au 12 novembre 1983

Plus que 2 mois

C'est à Anglet près de Bayonne que se tiendra notre 5ème congrès fédéral.

Le congrès fédéral est un grand moment de confrontation des pratiques entre tous les syndicats de la fédération. Edmond Maire sera présent pour la première fois à un congrès de la fédération.

Tous les militants abonnés (responsables) ont reçu au mois d'août le rapport de congrès, vous pouvez en commander des exemplaires supplémentaires au prix de 15 F.

Comment y participer ?

Tous les syndicats Commerces et Services participent au congrès selon les bases suivantes:

- jusqu'à 50 adhérents: 1 délégué
- de 51 à 100 adhérents: 2 délégués
- par chaque centaine d'adhérents au-dessus de 100: 1 délégué.

Ces syndicats doivent être à jour de leurs timbres 1983 au moins 1/3 des timbres 83 payés au 20 septembre 83 par rapport à 1982.

Une aide aux petits syndicats

Les syndicats de moins de 1500 timbres pour lesquels la participation du

congrès est difficile peuvent bénéficier d'une aide de 300 F (soit 50 % des frais) de façon d'assurer la participation d'un membre par syndicat. Envoyez votre demande avant le 20 septembre 1983.

Frais de transport pris en charge

La caisse de péréquation prend en charge les frais de transport sur la base du tarif SNCF - 20 % (billet de congrès) sur la base de:

- | |
|--------------------------------------|
| 1 délégué de 0 à 600 timbres |
| 2 délégués de 601 à 1200 timbres |
| 3 délégués de 1201 à 2400 timbres |
| 4 délégués de 2401 à 3600 timbres |
| 5 délégués de 3601 à 4800 timbres |
| 6 délégués de 4801 à 6000 timbres |
| 7 délégués de 6001 à 7200 timbres |
| 8 délégués de 7201 à 8400 timbres |
| 9 délégués de 8401 à 9600 timbres |
| 10 délégués de 9601 à 10 800 timbres |

Forfait hébergement repas

Pour la totalité du congrès le forfait s'élèvera à 510 F par personne.

Alors tous à Bayonne les 9 - 10 - 11 - 12 novembre 1983.

CSE LANA BIHAR?

(Travailler demain) c'est le titre du rapport en Basque.

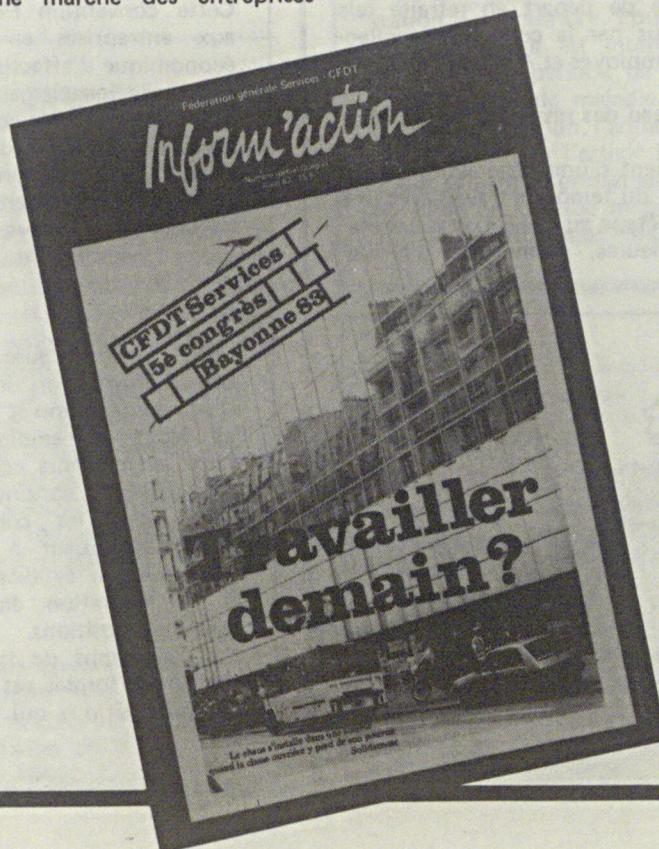
Qui travaillera demain ? comment ? pour qui ? des questions nous sont posées :

- la solidarité est-elle une priorité ?
- la bonne marche des entreprises

est-elle notre affaire ?

- pouvons-nous en rester à dénoncer n'y a-t-il pas une autre démarche syndicale d'initiatives, de propositions à inventer ?

Ce rapport est fait pour le débat, à lire par morceau selon votre appétit...



SOMMAIRE

1 - La crise est une mutation des sociétés

- Quelques défis qui nous sont posés

2 - Les acteurs des transformations

- Un syndicalisme majeur
- L'initiative des travailleurs
- Les responsabilités des patrons
- La place du gouvernement

3 - Nos objectifs d'action

- Trois orientations
- Quatre terrains d'action

4 - Pratiques et moyens d'action

- Une autre démarche syndicale
- Des moyens partant des travailleurs
- Des droits nouveaux dans les petites entreprises, oui mais comment ?
- Les coordinations de groupes

5 - Nos objectifs d'organisation

- Rassembler le plus grand nombre
- L'organisation de la Fédération

ASSURANCES

Fédération continentale Un conflit dur, un accord exemplaire

La Fédération Continentale est une entreprise de 100 personnes faisant partie du Groupe Concorde/générale France.

Elle a été fondée il y a 20 ans et exerce en Branche Vie. La section CFDT est créée en 1976 et a obtenu aux dernières élections de CE 90 % des voix.

Un dur conflit a agité la Fédération Continentale suite à un conseil de discipline sanctionné par un licenciement à l'encontre d'une salariée du bureau de Marseille. Celle-ci a été convoquée pour l'entretien préalable et le conseil de discipline qui se sont tenus dans la même journée.

Devant cette précipitation de la part de l'entreprise pour se débarrasser de Madame X... la section et le personnel votent la grève.

Pendant ces premiers jours de grève, la direction n'acceptera de recevoir les délégués que pour leur signifier le maintien du licenciement.

Les événements se précipitent à partir de ce moment, le principe de l'occupation des locaux est décidé par le personnel gréviste.

Pendant une semaine, malgré l'envoi de plusieurs telex, diverses communications téléphoniques ou verbales de

la part de la section CFDT aucune négociation ne s'engage. Devant ce blocage, le syndicat parisien propose son arbitrage et une première réunion a lieu avec un représentant de l'entreprise. Celle-ci sera suivie de plusieurs autres séances de négociations qui aboutiront à un projet présenté au personnel gréviste, en assemblée générale, et accepté par un vote à bulletin secret.

Cet accord en deux parties règle:

1) le problème de Madame X... en lui accordant une rente à vie, complétant dans un premier temps, la différence entre ses allocations de chômage et le salaire indexé qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé, et ce jusqu'à 65 ans, puis une disposition similaire en ce qui concerne... ses allocations retraite à partir de 65 ans; en outre, Madame X... a touché, comme le prévoit la loi, ses indemnités de licenciement et conserve les droits sur son indemnité de départ en retraite tels que prévus par la convention collective des employés et AM à 65 ans.

2) au niveau des revendications collectives

- engagement d'une négociation sur la réduction du temps de travail avec une première étape au 1-9-83, et deux étapes ultérieures, permettant d'arriver aux 35 h,

- recherche d'un système d'aménagement du temps de travail,

- négociation sur le droit à l'expression directe des salariés (avec présentation d'un nouveau texte incluant l'introduction d'un secrétaire en plus de l'animateur - le premier texte avait été rejeté par la CFD).

- Communication et information sur les salaires réels pratiqués dans la compagnie et ouverture de négociations.

- Maintien et extension du droit pour les organisations syndicales du droit à l'information directe aux salariés.

- Paiement des heures de grève sous certaines conditions (système de récupération).

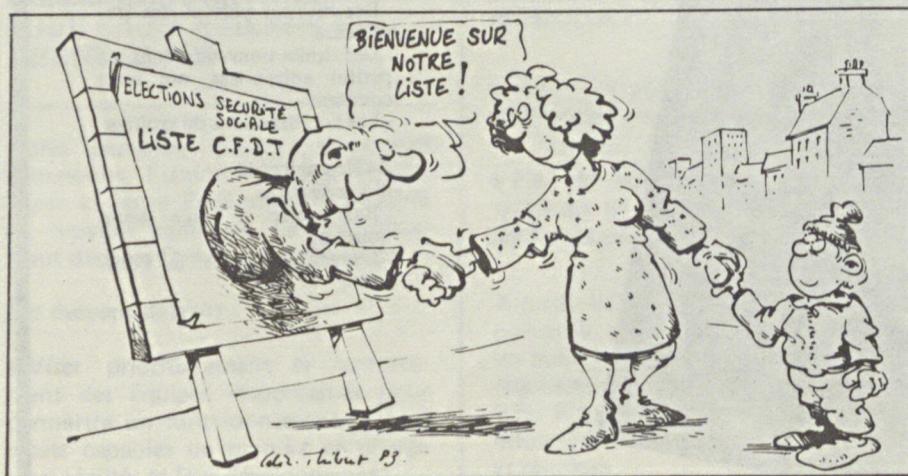
C'est une grande victoire de la CFDT.

LICENCIEMENTS AUX ASSURANCES VIA IARD NORD ET MONDE

Au CE du 28 juin: 120 licenciements environ sont annoncés. Au 31 juin 83: 30 employé(e)s 46 agents de maîtrise et 41 cadres sont concernés par une convention FNE (Fonds National pour l'Emploi).

Cette convention FNE permet aux entreprises en difficultés économique d'effectuer une procédure de licenciement économique et aux salariés concernés de percevoir une allocation sans toutefois entrer dans le cadre chômage. Elle présente l'avantage pour l'employeur, de ne pas avoir à embaucher en contrepartie des départs.

En tout état de cause, le comité, afin d'étayer son information et son appréciation et de garantir les droits et l'emploi de tous dans les meilleures conditions a déjà saisi, et continuera de le faire, tous les corps d'état concernés. Quant à la CFDT VIA, avec le syndicat parisien et la fédération élaborera des contre-propositions. La réduction du temps de travail sous toutes ses formes est au centre des propositions qui seront faites.



BRAMBI FRUIT

Les droits nouveaux ça sert...

Plateforme d'approvisionnement des Prisunics, ces entrepôts ont participé comme toutes les entreprises du groupe Printemps à ce que la direction a appelé une «négociation» dans le cadre de la nouvelle loi.

Bien que le patronat ait essayé de prendre de vitesse les organisations syndicales, ils n'ont quand même pas réussi à ce que les délégués ne s'aperçoivent à travers les informations données qu'il existait des inégalités flagrantes. Que les salariés de Paris et région parisienne étaient mieux payés que ceux de Province, on savait, que les hommes soient mieux rétribués que les femmes ont le soupçonné mais que les différences soient si importantes là ce fut une découverte: plus de 1000 F par mois de différences pour un même coefficient entre Rungis et Nantes. Toujours pour un coefficient égal les salaires peuvent varier de 200 '300 F et même 1000 F entre hommes et femmes.

Lutter pour négocier

Il y eut de suite refus complet de la direction de négocier quoi que ce soit. Refus également de discuter au niveau de chaque établissement. Devant cette attitude les salariés ont décidé de s'attaquer de suite aux problèmes sans attendre la rentrée. La section de Nantes, menant la danse, les SVA de Lille, Cavaillon, Toulouse et Lyon ont suivi et dès le 24 juin des mouvements de grève ont eu lieu, principalement le jeudi et le vendredi, journées importantes pour l'approvisionnement des magasins en fin de semaine.

Sur un:

- salaire d'embauche à 4100 F
- une grille unique Paris-Province
- l'égalité de salaires entre hommes et femmes, à Nantes 80 % du personnel est parti en grève. Le patronat très

Savez-vous que...

EN CAS DE MALADIE DURANT LES CONGES PAYES

Si le travailleur est malade au cours de ses congés, un accord est nécessaire avec l'employeur pour qu'il puisse réellement les prendre à son retour de maladie. Le congé n'est pas prolongé, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Le salarié ne bénéficie que du cumul des indemnités maladie - sécurité sociale et de l'indemnité de congés payés. Cette solution incroyablement injuste et archaïque est encore une fois imposée par certains tribunaux et la chambre sociale de la Cour de cassation. Encore, la position de l'administration est contraire. Pour l'administration, il est interdit de confondre la période de congé et la période de maladie. Pour justifier sa position, l'administration s'appuie sur l'article D 223-5 qui prévoit expressément que les jours de maladie ne peuvent être déduits du congé annuel.

surpris au départ n'a pas tardé à réagir en sous traitant le travail à des entreprises extérieures.

Pas facile de mener une grève quand on est séparé en petites unités de travail à travers toute la France même si on fait partie d'une grande entreprise.

Pas facile d'avoir un soutien des travailleurs de Paris quand les revendications ne sont pas les mêmes. Mais à travers cet océan de difficultés les salariés de province avec la CFDT ont gagné une première étape:

4100 F à l'embauche, c'est gagné

Le 6 juillet un accord a été signé entre la direction de Nantes et la CFDT garantissant qu'aucun salaire des employés présents ne soit inférieur à 4100 F et qu'à partir du 1er septembre le salaire d'embauche soit ramené à 4000 F. En contre partie la section syndicale s'engageait à ne plus perturber le travail jusqu'en septembre.

De plus il y eut un engagement verbal de la direction à appliquer ces augmentations aux autres plateformes. Si pas mal de choses restent à régler, entre autres celles qui consiste à régler les inégalités de salaires entre hommes et femmes, et qui ne sera pas le plus facile, on peut dire que le coup a porté. Des salariés ont vu leur fiche de paie augmenter de 300 F et 500 F au 1er septembre, certains manutentionnaires étant payé au SMIC.

Des outils pour le syndicalisme

Dans ce genre d'entreprise où l'action syndicale n'est pas évidente c'est une victoire qu'ont remporté les salariés. De plus cette action a démontré toute l'utilité des droits nouveaux pour l'action syndicale.

En plus de la satisfaction de certaines revendications ces négociations ont permis d'y voir un peu plus clair sur la question des salaires dans l'entreprise mais aussi dans le groupe, en particulier concernant les salaires des femmes.

Maintenant on ne pourra plus dire il n'y a que quelque rayons, ou certains endroits où les femmes n'ont pas le même salaire. On sait que partout où cela lui est possible le patronat du Printemps essaie de jouer la carte du salaire au rabais pour les femmes.

TRAVAILLEUSES

Vivre autre chose?

Dans la foulée du 8 mars, deux boîtes d'assurances de Nantes ont demandé aux femmes qui ont choisi le mercredi libre de s'exprimer sur leurs motivations. Il nous a semblé intéressant de regarder de très près quel bilan du temps de travail réduit faisaient ces salariées après plusieurs années ou quelques mois de pratique.

Pour une lecture correcte de ces réponses, n'oublions pas que dans le cas de ces salariées, le temps partiel a été un choix. Dans une période où l'on parle partage du travail, ouverture du temps partiel dans tous les secteurs, il n'est pas inutile de s'attarder sur les réponses que nous donnent ces femmes pour vérifier si celles-ci traduisent simplement un «retour à la maison», «retour aux casseroles», ou si elles laissent percevoir d'autres aspirations pour un autre style de vie.

Pouvoir communiquer

A la question «pourquoi avez-vous demandé le temps partiel» pour toutes ce sont les enfants qui sont à la source de cette demande. Mais on remarque si quelques femmes précisent que ce mercredi est consacré à la «garde» des enfants, la plus grande partie explique que c'est pour profiter davantage de leurs enfants où pour avoir plus de temps libre avec eux, ou encore pour avoir plus de disponibilités, même dans certains cas pour jouer avec eux, mais jamais dans les réponses on ne perçoit le moindre signe d'une journée lassante.

Alors la qualité de la vie, les enfants, c'est une demande qui vient du côté des femmes ! Les hommes là-dedans ?

C'est vrai, il est inutile de se le cacher, élever les enfants c'est encore pour une grande partie le «job» des femmes, mais nous sommes en train de vérifier et pas simplement à partir de ces questionnaires que de plus en plus les choses évoluent. D'un autre côté les femmes qui travaillent ne veulent plus passer tout leur temps à la maison,

mais consacrer des moments de choix pour d'autres relations avec leurs enfants.

La question du salaire elle n'est pas posée, mais là il s'agit de couples qui ont fait leur compte avant de prendre la décision. La majorité s'y retrouve soit par des journées de nourrice en moins ou par la diminution d'impôts. Une seule conclusion peut être tirée sur ce point c'est que ne sont pas les femmes qui ont les plus gros salaires qui ont automatiquement pris le mercredi libre.

Par contre, la grande majorité prendrait quand même un jour de congé supplémentaire par semaine même si la question de l'école ne se posait pas.

Le travail ce n'est pas tout

Alors, le temps partiel à partir de ces quelques exemples vécus, peut-on dire qu'il va contribuer à renvoyer les femmes à la maison. Pas simple. Même si nous avons l'impression de ce phénomène, car quand les femmes qui vivent cette situation parlent, elles parlent d'autres formes de travail car si la libération passe obligatoirement par l'autonomie financière de chaque personne, celle-ci n'implique pas automatiquement de se priver de vivre avec ses enfants, son mari ou son copain et nous savons toutes et tous que les équipements collectifs ne sont pas la solution à tous les problèmes. Les femmes sont seules pour l'instant à poser le problème en ces termes.

Devant ces exigences d'un autre vécu, comment allons-nous réagir en tant qu'organisation syndicale. Jusqu'ici quelques secteurs ont été concernés mais devant les ouvertures qui vont se faire dans des branches non touchées par cette forme d'embauche pris en sandwich entre la nécessité d'un partage du travail et le souci de ne pas isoler les femmes dans un travail au rabais, quelles sera notre attitude, quel sera notre réponse.

En faire un choix

Une réponse négative, faisant du travail à temps partiel un monstre qui va mettre une barrière à l'évolution et à la libération des femmes, en général nous n'en sommes pas si soucieux. Où allons-nous en profiter pour faire conjuguer un certain nombre d'aspirations, plus facilement exprimée aujourd'hui par les femmes, mais ressentie également par d'autres catégories dont les jeunes.

Ces nouvelles aspirations ne doivent pas nous cacher les risques qu'il y a, la seule façon de les éviter c'est de poser des exigences pour un temps partiel choisi, pour des possibilités de retour à temps plein (les négociations annuelles sur la durée du travail dans l'entreprise peuvent être la période où chacun revoit son temps de travail) à négocier selon les spécificités de chaque boîte et pour que ce temps partiel soit ouvert à toutes et à tous: hommes comme femmes, jeunes comme salariés près de la retraite, cadres comme employés.

AUJOURD'HUI

revue du changement social

FEMMES

N° 63
septembre - octobre
1983

