

INFORM' *action*

N° 59 - AVRIL 1979 - 2,00 F



menu

2 • LA QUESTION DU JOUR

Les 35 heures, la réduction du temps de travail

3 • ACTION

Papier carton: action coordonnée à Pâques pour les revendications de tous les postés.

4 • ACTION

Assurances: dès à présent engager l'action pour les 35 heures.

5 • OBJECTIFS

REVENDEICATIES
Temps partiel: nos objectifs

6-7 • A TRAVERS LA FEDE

Quand les travailleurs postés parlent de leur vie

6-7 • «NOUVEAUX NES»

Quatre nouveaux bulletins de syndicats

8 • FEMMES

Quatre jours de grève, dans un magasin pour l'égalité des salaires hommes - femmes

8 • DEVELOPPEMENT

Fondation du syndicat services livre de Nantes

8 • PRATIQUE SYNDICALE

Restauration collective du Vaucluse: un plan de travail pour l'action.

Les bulletins de branches suivants ont été insérés dans ce numéro: assurances, commerce, employées de maison, livre, papier carton, chambres de commerce, nettoyage, conciergeries-immobilier, hôtellerie-tourisme.

INFORM'action

26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09 tél: 247 76 20

Journal mensuel de la Fédération

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

Abonnement 1 an: 15 F

(12 F seulement quand la section à 10 abonnés et plus)

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

la question du jour

Du 2 au 8 avril, action Cfdt pour réduire la durée du travail

35 heures... D'accord ! Mais quels chemins pour y arriver ?

Quand on parle de nos rêves à tous, on se retrouve autour du même objectif: avoir du temps pour vivre. Quand on parle action, on se retrouve... sur les salaires ! Comment faire notre boulot de syndicalistes sur les salaires, sans pour autant rejeter dans les oubliettes la réduction du temps de travail ? (1)

Chaque fois que l'on discute librement, en prenant le temps, avec les travailleurs, les revendications s'inversent et c'est bien la même aspiration - travailler moins - qui apparaît. Par exemple, à Niort dans les assurances, quand le syndicat organise à la rentrée une enquête auprès des adhérents pour établir le cahier revendicatif, il apparaît alors que les préoccupations les plus immédiates de tous étaient d'abord la réduction du temps de travail; alors que depuis un an le syndicat avait tout centré sur... les salaires ! (2)

Devant les nécessités immédiates de l'action, la nécessité de répondre au coup par coup aux attaques patronales nous ramène toujours sur le terrain des salaires. Comment s'étonner alors que les travailleurs finissent par prendre le même langage que nous, s'ils ont le sentiment que nous en parlons sans y croire vraiment et que surtout nous ne mettons pas tous les moyens dessus. Il dépend de nous de permettre aux travailleurs d'exprimer ouvertement leurs exigences sur l'amélioration de la qualité de leur vie.

Les 35 heures ne deviennent crédibles, qu'à condition que nous les concrétisions en revendications précises liées à la situation particulière que vivent les travailleurs dans l'entreprise, la branche et la localité. Par exemple, réduire le temps de travail, ça veut dire. Dans les assurances: 35 h...en réduisant la durée hebdomadaire du travail, mais aussi la durée journalière, la lutte pour le mercredi libre... Dans le papier carton: 33 h 36 pour les travailleurs postés en continu réduction de la durée hebdo du travail par l'arrêt de l'usine le samedi, le dimanche pour les autres, 35 h pour tous... Dans le commerce: les 35 heures c'est un objectif pour augmenter le nombre d'heures accordées aux temps partiels, c'est une manière de diminuer le temps de travail des autres. C'est un samedi libre par mois...

Au Mammouth de Rennes, après l'action «chaises longues» (3), organisée par le syndicat avec l'interpro, qui a permis l'obtention d'un samedi libre par mois, la section a entrepris deux nouvelles actions. La réalisation de petits cartons (10 x 15 cm) avec écrit: «je veux la 5ème semaine» portés par les employés épinglés à leur blouses y compris devant les clients. L'achat de 1200 étiquettes autocollantes où chacun a écrit 35 h. Tout le personnel s'y est mis pour en coller partout dans le magasin pendant 3 jours. Un concours a même été ouvert pour celui qui trouverait l'emplacement le plus insolite.

(1) La fédé a envoyé le 20 mars à tous les responsables de toutes les branches du fichier Inform'action, une circulaire pour préparer la semaine Cfdt pour la réduction du temps de travail.

(2) Inform'action décembre 78, numéro 55

(3) Inform'action novembre 78, numéro 54.



Ces deux affiches éditées spécialement par les trois fédérations Cfdt (Services-livre, Chimie, Métallurgie) et la confédération pour la campagne travail posté, sont à commander à la fédé (0,50 F l'unité).

PAPIER-CARTON

A Pâques, action coordonnée pour les revendications des travailleurs postés

Après la rencontre de 190 travailleurs postés, le 2 mars dernier, organisée par la fédé chimie et à laquelle ont participé les syndicats du papier-carton, l'heure est à l'action coordonnée pour les revendications de tous les travailleurs postés.

Pour nous le travail posté et ses nuisances ne se monnaient pas. Ce qu'il faut c'est réduire le temps de travail de tous d'une façon qui diminue les écarts existants entre le rythme et le mode de travail et de vie des postés et celui des autres travailleurs.

Mais quand on parle travail posté, on se retrouve devant plusieurs réalités différentes en face desquelles doivent s'adapter les revendications.

Les premiers concernés par la campagne travail posté, ce sont, bien sûr, les travailleurs en continu, c'est à dire ceux dont l'usine ne s'arrête jamais, nuit et jour, les week-end, pendant toute l'année. Pour eux l'objectif central c'est la réduction du temps de travail à 33 h 36 et la création d'une 5ème équipe. L'un et l'autre sont liés. Ils correspondent à l'horaire et l'organisation du travail qui permettent à la fois, d'assurer la meilleure stabilité des effectifs dans chaque équipe, tout en diminuant le nombre de nuits et dimanches travaillés dans l'année.

Il y a aussi les travailleurs postés en semi-continu, en 3 x 8, c'est à dire ceux dont l'usine tourne, nuit et jour, pendant six jours avec arrêt le dimanche. Pour eux, lutter contre l'extension du travail posté, ça veut dire réduire le temps de marche hebdomadaire des machines. C'est la lutte pour l'arrêt le samedi (matin, après midi, nuit de samedi à dimanche). C'est aussi pour eux, comme pour ceux en 2 x 8 (une équipe le matin, l'autre l'après midi) et les travailleurs à la journée, la lutte pour les 35 heures.

L'action doit s'inscrire dans les 15 jours autour de Pâques. Là où l'action est déjà engagée, comme à Béghin Corbehem (62), par exemple, où les travailleurs débrayent depuis la mi-mars trois heures par semaine pour les 33 h 36, cette période sera un moment fort où on se retrouve avec les autres dans l'action. Ailleurs, ces deux semaines d'action doivent être le coup de lancement d'une bataille qui va durer des mois. Pour cela, chaque section doit utiliser un crédit minimum de deux heures de grève pendant la période de Pâques pour débattre au cours d'assemblées-débats, avec les adhérents, sympathisants et tous les travailleurs des revendications et de l'action contre le travail posté à partir des propositions de la Cfdt et de la situation particulière de l'usine.

Elle doit être préparée dans chaque syndicat du papier-carton, mais aussi, localement, avec ceux de la chimie et des métaux afin de déterminer les initiatives communes possible.

Engager l'action et gagner sur le travail posté, c'est possible comme l'ont montré les travailleurs de la cartonnerie de Voisin Pascal (38). Au bout de quatre mois de lutte (depuis le 26 janvier dernier), quatre mois d'autoréduction du temps de travail, les travailleurs en 3 x 8 de deux machines ont finalement obtenu la suppression du travail le samedi.

ASSURANCES

Dès à présent engager l'action pour les 35 heures

Depuis février, le mouvement dans les assurances n'a cessé de s'élargir dans toutes les régions et à Paris en particulier. Cet article fait le point sur l'action, les premiers résultats obtenus et les perspectives.

Le développement de l'action (1) montre que nous avons vu juste quand, au départ, nous avons refusé de nous associer à la Cgt dans des journées d'actions destinées à exprimer seulement le mécontentement des travailleurs devant la fédération patronale et ne réunissant que des militants.

Nous disions alors: c'est d'abord en développant l'action dans les entreprises, et en utilisant les journées d'actions comme tremplin pour ce développement et cet élargissement que nous pourrions déboucher. Les premiers résultats obtenus à ce niveau montrent que cette stratégie a été payante.

AUJOURD'HUI OU EN SOMMES-NOUS ?

Il y a deux niveaux: Les boîtes du privé (étrangères ou françaises) n'ont pas attendu la fédération patronale pour lâcher quelque chose dès qu'elles se sont trouvées face à des actions majoritaires - Et c'est en s'appuyant sur ces premiers résultats que l'action a pu être étendue à d'autres entreprises.

Mais il reste les grands groupes tant du privé (Victoire, Via, Groupe de Paris), et du nationalisé (Uap, Gan, Agf, Mgf) qui orientent d'une manière décisive la politique de la fédération patronale et sont l'instrument du gouvernement pour les salaires et la restructuration de la profession.

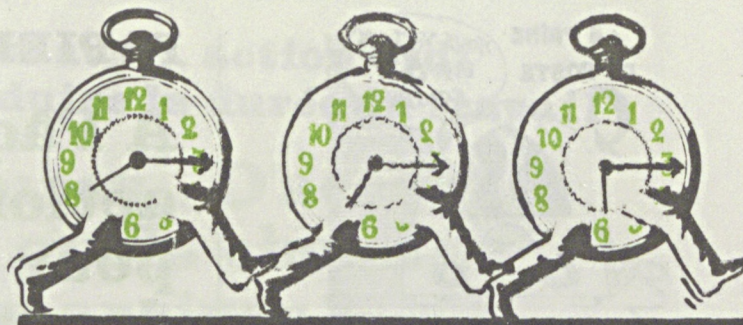
Cela nous a amené à nous adresser directement au représentant du ministère des finances (autorité de tutelle) pour demander l'ouverture de négociations dans les groupes nationalisés.

COMMENT SE BATTRE SUR LES SALAIRES...

Dans les boîtes où les sections ont effectuées des enquêtes, ce qui revenait le plus souvent c'était la volonté de travailler moins.

Toutefois, depuis janvier, les objectifs de luttes ont été centrés sur les salaires. Et c'est principalement là-dessus que des résultats ont pu être obtenus.

Cela veut-il dire que nous mettons au frigidaire la réduction du temps de travail en attendant de la ressusciter quand les actions sur les salaires seront terminées ? Cela reviendrait à reporter cet objectif à l'année prochaine.



...ET MAINTENIR NOTRE PRIORITE DES 35 H ?

En fait il y a deux batailles à mener: l'une immédiate sur les salaires, l'autre de plus longue haleine sur les 35 heures.

Il importe qu'en même temps que l'on se bat sur les salaires, on dise clairement aux travailleurs que nous n'abandonnons pas pour autant la réduction du temps de travail, que l'on discute avec eux des moyens nécessaires pour y parvenir. Cela implique:

1) Que dans chaque entreprise où l'on mène actuellement l'action sur les salaires, on débâte aussi avec tous les travailleurs des moyens d'aller vers une réduction du temps de travail.

2) Que dans celles qui ont obtenu satisfaction sur les salaires, on continue, au lieu de se replier sur l'entreprise, à être partie prenante du mouvement d'ensemble.

Cela passe par l'engagement des sections dans le syndicat de mener le débat et l'action sur le temps de travail: dans chaque entreprise, faire des propositions sur la forme que doivent prendre les réductions d'horaires et les moyens nécessaires pour y parvenir.

UN EXEMPLE

A la Maif cet été une partie du personnel avait décidé d'autoréduire son temps de travail. Mais au bout de quelques semaines le mouvement s'est arrêté car le travail se faisait quand même. Depuis le 21 février plus de 60 % du personnel a décidé de ne plus travailler que 7 h par jour en réduisant son volume de travail dans les mêmes proportions. Depuis les dossiers et les lettres s'empilent dans les services.

Des résultats importants

Une prime forfaitaire ou assortie d'un minimum:

500 F (St Paul, Cna), 450 F (Phénix espagnol, Bcp), 350 F (Préservatrice, France) 300 F (Secours), 240 F (Providencia), 200 F (Continental, Concorde).

Des augmentations plus fortes pour les bas salaires:

160 F (France), 150 F (Préservatrice), 120 F (Generali), 100 F (St Paul, Continental) 80 F (Providencia), 70 F (Mutu Ind), 60 F (Concorde), 50 F (Phénix espagnol), 40 F (Secours, Présence-vie).

Des augmentations du salaire minimum mensuel:

2500 F x 14 mois (Secours), 2500 F (Allianz, Providencia), 2485 F (France, Préservatrice).

Des réductions du temps de travail: 37 h 30 (Sovie),

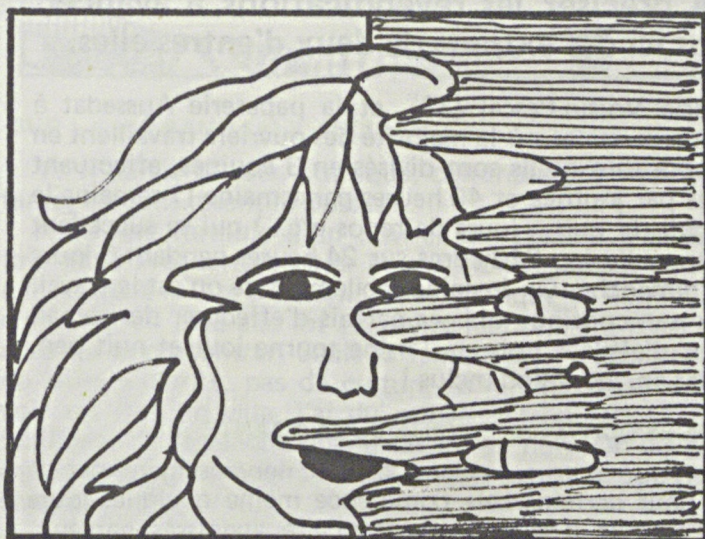
38 h 45 (Cna), 39 h (Préservatrice), 39 h 30 (Providencia) 39 h 45 (Secours).

TEMPS PARTIEL

Nos objectifs

Le travail à temps partiel n'est pas un problème en soi, mais un aspect de la mobilité de l'emploi. Cet article montre comment nos revendications peuvent contrer la politique patronale tendant à faire des travailleuses qui prennent ces emplois, une catégorie à part.

Le mode d'insertion des femmes dans la vie de travail c'est d'abord les 35 h pour toutes/tous. C'est un axe essentiel de liaison des travailleuses à temps plein et à temps partiel. Actuellement, les femmes qui acceptent le temps partiel ou celles qui le choisissent sont contraintes d'accepter en même temps les formes de sur-exploitation auquel il donne lieu.



Plus que le statut, c'est la question de leur utilisation dans l'entreprise qui est importante. L'arrivée des travailleuses à temps partiel se fait toujours en relation avec des modifications d'organisation du travail qui, d'ailleurs, touchent en même temps toutes les catégories.

Nos revendications doivent permettre de créer des conditions acceptables en rompant leur isolement par rapport aux autres, en exerçant un contrôle collectif de leur utilisation.

PAS DE CONDITIONS A PART DANS DES SERVICES ET DES HORAIRES PARTICULIERS

Pour exercer un contrôle de leur utilisation, le comité d'entreprise doit être régulièrement informé de

la décomposition des contrats par services, catégories et de leur proportion par rapport à l'ensemble du personnel. Le CE aura à discuter des formes de l'organisation du travail ayant pour conséquences le morcellement des contrats et pouvoir proposer leur recombinaison.

LIMITER LEUR NOMBRE

Pour éviter que le travail à temps partiel ne devienne la forme de l'organisation du travail de toute l'entreprise ou d'un service précis (ex: caisses), cela oblige à limiter le nombre de contrats à temps partiel par service et sur l'ensemble de l'entreprise. Par exemple: le nombre maximum de contrats à temps partiel limité à 10 % par services ne dépassera pas 5 % de l'effectif total.

FACILITER LE PASSAGE A TEMPS PLEIN

La plupart des accords prévoient des priorités de passage à temps plein pour les temps partiels. Ces garanties restent des vœux pieux, chaque départ étant systématiquement remplacé par des temps partiels.

Pour que cette priorité devienne réelle, il faut à la fois que tout départ, toute création de poste soient portés à la connaissance du personnel et que le patron ait une obligation impérative de satisfaire toute demande de passage à temps plein dans un délai défini (par exemple: 1 an dans le commerce).

LIMITER L'ARBITRAIRE PATRONAL SUR LA REPARTITION DES HORAIRES

Plus le contrat initial est bas, plus ça permet au patron de jongler avec les heures complémentaires (au-dessus du contrat initial). Des contrats réguliers d'au moins 20 h par semaine avec des périodes minimum de 5 h par jour doivent être conclus.

Plus les horaires sont individualisés, plus grandes sont les possibilités de pression de toutes sortes et de favoritisme des chefs. Il faut donc des moyens de contrôle collectif plus grands sur la répartition des horaires pour que l'unité des travailleuses ne soit pas brisée par exemple: affichage des horaires réellement effectués. L'employeur devra prévenir au moins 48 h à l'avance de tout changement.

FIXER DES CONTRATS QUI REFLETENT LES HORAIRES REELLEMENT EFFECTUES

Lorsque des heures complémentaires (toutes celles au-dessus du contrat de départ) auront été effectuées, leur contrat initial sera modifié et égal à la moyenne des heures réellement effectuées par la totalité des temps partiels. A l'exception de celles qui veulent conserver leur contrat d'origine. ■

NOTE: Nous avons demandé au Bureau national confédéral de reconsidérer l'orientation prise à ce sujet (Syndicalisme du 21-9-78). Notre position par rapport à cette orientation, ainsi qu'un constat détaillé sont développés dans la rubrique «colonnes ouvertes» de Nouvelles CFDT du 2-3-79. Vous pouvez en demander des exemplaires à la Fédération.

«nouveaux nés»

INFO' sud.est

PAPIER, CARTON, LIVRE, PRESSE.

POURQUOI UN BULLETIN AUX SECTIONS

Au sein de la CFTD existent déjà différentes publications périodiques, telles que SYNDICAT LIEBRE KENDO et CFTD MAGAZINE (confédération), INFORMATION (fédération) et les bulletins des unions départementales.

Afin de créer des liens au niveau régional, il nous a semblé qu'il restait un "crénneau" pour un bulletin régional.

Il est important de resserrer les liens entre les syndicats et les sections du livre-papier-carton, car la solidarité doit s'exercer en premier lieu, déjà au niveau de la région.

Ce bulletin a pour objet de faire le bilan de ce qui se passe dans les entreprises. Il est rédigé par des camarades qui comme nous sont sur le tas.

En conclusion ce bulletin régional pourra être un outil de travail complémentaire qui devrait nous permettre de connaître et d'approfondir mieux ce qui se passe dans notre profession.

KENDO - 00

clfdt UNION REGIONALE CFTD LIVRE PAPIER CARTON
Bureau du travail: 32, Av. Gie de Gaulle
38000 GRENOBLE CEDEX

L'union régionale papier-carton livre du sud-est publie son premier bulletin aux adhérents. Un lien indispensable entre des entreprises (des papeteries, mais aussi les agences de presse Agiles) très éloignées les unes des autres, sur plusieurs départements et villes: Annecy, Grenoble, Annonay... De fait, pour les sections Cfdt de ces entreprises, l'union régionale joue le rôle d'un syndicat.

Ce premier numéro contient, outre les nouvelles des boîtes, un questionnaire élaboré en réunion des sections de l'union régionale, devant leur permettre d'engager le débat avec les travailleurs sur le travail posté afin de terminer avec eux actions et revendications. C'est à partir de ce questionnaire commun que les enquêtes sur le travail posté que nous publions dans cet Inform'action ont été réalisées.

COLMAR
Union des Syndicats
12, rue Turenne
67 41 50 06
BULLETS
Union Départementale CFTD
12, rue de la République
67 46 22 08

**papier-carton
livre**



Bulletin
N° 1
Janvier - Février 1979

BULLETIN DU SYNDICAT PAPIER-CARTON LIVRE CFTD
DU HAUT-RHIN

éditorial.....

Le Syndicat du Papier-Carton-Livre CFTD du Haut-Rhin a, estimé qu'il devenait nécessaire de diffuser réguli-

Ce premier bulletin est un double événement puisqu'il concrétise la fusion en seul syndicat du papier carton et du livre du Haut-Rhin qui regroupe ainsi environ 500 adhérents répartis dans 9 entreprises. Le syndicat est organisé en deux collectifs (livre et papier) qui se réunissent une fois par mois, comme le conseil syndical. Ce bulletin contient les nouvelles des sections, le point sur les cotisations et leur répartition dans la Cfdt.

à travers la fédé

«vivre avec un calendrier et une montre autour du cou»

Quand les travailleurs postés parlent de leur vie

Travailleur... posté, un adjectif que l'on pourrait remplacer par cette phrase: passager perpétuel dans sa vie familiale, sociale... C'est le prix que les patrons font payer aux travailleurs pour imposer leur logique: rentabiliser au plus vite l'outil de production en le faisant tourner le plus longtemps possible, la nuit, le week-end, toute l'année. Aux travailleurs de s'adapter au rythme des machines.

Dans le cadre de la campagne nationale contre le travail posté plusieurs sections Cfdt du papier-carton ont mené l'enquête avec les travailleurs concernés sur les conséquences de leur situation particulière afin de préciser les revendications à avancer. Nous publions ici des extraits de deux d'entre elles.

La cartonnerie Voisin-Pascal (38) et la papeterie Aussedat à Cran (74), deux usines où la majorité des ouvriers travaillent en 3 x 8. C'est à dire qu'ils sont divisés en 3 équipes, effectuant chacune 8 heures par journée et 40 heures par semaine (1 semaine le matin, l'après midi, la nuit... jours de repos etc...) qui se succèdent afin de faire tourner l'usine 24 heures sur 24 heures pendant 6 jours avec le repos le dimanche. On imagine facilement ce qu'est le travail posté pour ceux «en continu» obligés parfois d'effectuer des semaines de 56 heures d'affilées puisque l'usine tourne jour et nuit pendant 365 jours par an, week-end inclus !

LES CONSEQUENCES DU TRAVAIL POSTE SUR LA SANTE...

Voisin-Pascal: Tout le personnel est atteint nerveusement par ce travail de nuit, pour certains cela commence même quelques jours avant la semaine de nuit. Il se sentent mal à l'aise, angoissés, nerveux. Cette nervosité est générale pendant la semaine de nuit. Tout le monde est de mauvaise humeur: «la nuit personne ne discute».

Pour certains, maux de tête chroniques et réguliers: soit la première nuit (du lundi au mardi) soit le lendemain et cela toutes les 3 semaines. Conséquences: utilisation de médicaments.

En général peu ou pas d'appétit. Pour certains des aliments bien acceptés voir appréciés en temps normal ne se digèrent plus. Tout le monde dort peu et mal quelque soit l'isolement phonique du logement. Mais tout le monde répugne à tout effort physique ou intellectuel pendant la journée et certains s'en déclarent même tout à fait incapable. Fatigue.

Aussedat-Cran: Manque d'appétit, «on mange à toutes les heures» et toujours la même chose, dans le bruit et le froid. Abus de café, du tabac ou de l'alcool. Résultat d'une alimentation perturbée: nombreux ulcères d'estomac; le manque de sommeil est chronique «on dort en pointillé et plus on prend de l'âge plus il est difficile de dormir».



SUR LA VIE FAMILIALE, SOCIALE...

V.P.: La vie sociale, politique, culturelle pour les postés est inexistante, certains disent impossible.

A.C.: Une formule d'un ouvrier qui résume bien la situation: «Il faut vivre avec le calendrier et une montre autour du cou». Nos femmes suivent le 3 x 8 comme nous: manque de sommeil, rythmes hachés... Si en plus elle est elle aussi factionnaire il est parfois impossible de se rencontrer. Seule la femme peut s'occuper des enfants et de leurs scolarité, pas de culture en famille: «nos enfants voulaient voir un film en ville, j'ai du refuser... trop fatigué». Pas de sortie familiale, ni dimanche quand on est de nuit. On vit à contre temps des autres, pas de loisirs normaux «en quinze ans je suis allé 3 fois au cinéma».

SUR LA VIE SYNDICALE...

A.C.: On se connaît mal d'une équipe à l'autre et les rythmes différents rendent quasi impossible la réunion de tous les postés en même temps. Cela renforce le sentiment du posté d'être «dans un monde à part» et la difficulté d'unifier les problèmes entre équipes pour arriver à des décisions collectives.

COMMENT ON DEVIENT UN TRAVAILLEUR POSTE ?

V.P.: Personne n'a choisi de travailler en 3 x 8. Tous ont été contraints de le faire par le patron. Par contrat, lettre d'embauche, ou menaces de licenciement. Mais tous accepteraient une perte de salaire pour ne plus le faire, et passer surtout en 2 x 8 ou à la journée.

A.C.: Des réponses diverses qui montrent bien que généralement le choix de devenir posté ne s'est pas souvent fait en toute connaissance de cause: A vingt ans, je pensais faire deux journées, cumuler le travail de la ferme et avoir un salaire régulier», «licencié, on m'a proposé ça, j'avais pas le choix», «au départ des primes alléchantes, mais je ne savais pas ce qui m'attendait»...

«nouveaux nés»

BULLETIN DES ASSURANCES DU MANS

Quand le bulletin du syndicat se présente lui-même: «Je suis né au beau milieu d'une réunion nébuleuse du conseil de mon syndicat. Bulletin aux adhérents: boum, le grand mot était lancé, j'allais vivre. Tout de suite, on s'est interrogé sur mon devenir. L'enfant que je suis ne peut s'épanouir qu'au milieu (ma famille) des adhérents bien guidés par mes proches parents du conseil syndical. Tout le monde s'empresse autour de mon berceau mais il faudra que le soutien qu'on m'apporte ne s'atténue pas avec les ans. Je vais découvrir la vie de nos sections quérir ici et là des informations pour les retransmettre. Pour cela à chaque réunion de famille du conseil, on m'intègre au menu et on s'occupera de moi. Je vous parlerai de mes visites ou de mon courrier qu'il soit interprofessionnel (venant de l'Union départementale ou de la région) ou professionnel (Fédération, Branche Assurances, autres syndicats). Vous ferez de moi le lien entre vous tous, vous m'attendrez, vous me promènerez. Considéré comme celui qui ressert les liens, notre grande famille solidaire me fera bon accueil et veillera sur moi. Tel est mon souhait en ces premiers jours de ma vie syndicale au milieu de vous».



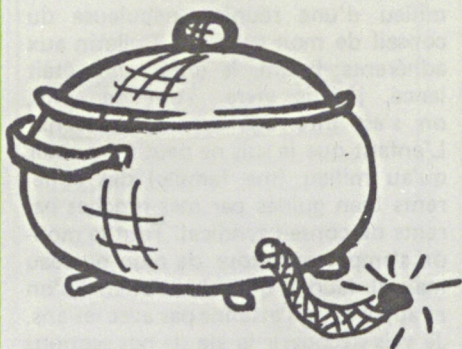
Le premier bulletin aux adhérents du syndicat hôtellerie - tourisme des deux Savoies - Isère porte bien son titre. On y fait le compte rendu de la lutte victorieuse des 19 travailleurs d'un village de vacances (association Loisirs-vacances-tourisme à Arline Doucy (73). Au bout de trois semaines de lutte ils ont obtenu: la garantie de réembauche des 15 saisonniers pour la saison suivante, une augmentation uniforme de salaires de 170 F tous les trimestres pour 79, l'amélioration des logements et la suppression des sanctions.

Ce syndicat hôtellerie-tourisme organise 300 adhérents (c'est le deuxième syndicat de la branche) répartis en plusieurs sous branches: le tourisme social (Vvf, Lvt...), la restauration d'entreprise (Sodexho...), les foyers (Sonacratra...), l'hôtellerie traditionnelle.

Pratique syndicale

RESTAURATION COLLECTIVE
VAUCLUSE

UN PLAN DE TRAVAIL
POUR L'ACTION



Les sections de la Restauration collective, ont décidé de mettre en place un collectif professionnel à l'intérieur du syndicat des services du Vaucluse (Avignon).

Ces camarades se trouvent sur différents chantiers, ou elles assurent les repas des salariés des entreprises utilisatrices.

Que ce soit à la Sodexho à Orange (chantier Isover - chimie) à Provence plats à Avignon (chantier St Joseph-école privée) à la Shr à Camaret (chantier Buitoni-alimentation), les problèmes rencontrés par les travailleurs (ses) sont globalement: bas salaires-travail en équipe y compris les jours fériés - contrats précaires de 9 mois (école), effectifs réduits etc...

S'étant rendu compte qu'il fallait pour créer un véritable rapport de force, se développer et constituer de nouvelles sections elles ont décidé de s'organiser dans le cadre du syndicat en s'efforçant:

- de mettre en place une réunion régulière de travail,
- de chercher à savoir où il y a d'autres chantiers sur le département,
- de faire une information régulière dans le bulletin du syndicat, aux adhérents des sections CFDT de la Restauration Collective.

Et aussi dans le cadre de l'UD:

- de s'adresser aux sections CFDT des entreprises où la Restauration (cantine) est prise en charge par une entreprise spécialisée pour:
- . prendre contact avec les travailleurs de ses entreprises de restauration, les organiser, et informer le collectif professionnel de la restauration collective.
- . S'assurer dans le cadre du CE du contenu du contrat passé entre patrons de la boîte utilisatrice et ceux de la restauration (services demandés-nombre de poste de travail prévus etc...).
- . A terme, poser le problème et la revendication de l'embauche de ces travailleurs dans l'entreprise utilisatrice.

femmes

Quand hommes et femmes se battent ensemble pour l'égalité des salaires

Dans un magasin du commerce, à Nantes (vêtements Noël), les hommes et les femmes ont fait grève quatre jours pour un pourcentage égal sur les ventes et l'augmentation des salaires pour les employées au SMIC.

La loi sur l'égalité des salaires féminins et masculins est loin d'être appliquée. Ainsi dans le commerce, les postes attribués aux femmes sont souvent moins rémunérés que ceux des hommes, mais aussi à poste égal, les salaires sont différents.

A Nantes, dans le magasin Vêtements Noël (30 employés), c'est la même situation. Les femmes touchent deux fois moins de guele pour un même travail et les postes de retoucheuses, femmes de ménage sont au SMIC... Mais laissons les raconter leur lutte.

Depuis 1968 on n'avait jamais fait grève. Dans l'habillement on serait plutôt lents au démarrage, mais la direction nous a vraiment poussés à bout. On demandait 200 F d'augmentation, le taux de guele égal pour les hommes et les femmes. Suite aux refus successifs de la direction c'est la grève: vendeurs, vendeuses, chauffeurs, retoucheuses en atelier, femmes de ménage.

Au bout de quatre jours on a obtenu l'égalité de la guele dont le taux est majoré de 0,10 % (avant 0,75 % pour les hommes), une augmentation de salaires de 100 et 150 F pour les retoucheuses, et les femmes de ménage. Et ce qui est important, nous avons décidé d'afficher tous les mois nos fiches de paie pour comparer nos salaires. ■

développement

Syndicat services-livre Nantes



En janvier, 65 militants de toutes les branches professionnelles de la Fédération se retrouvaient toute une journée pour constituer un seul syndicat (il y en avait 7...). La discussion sur le fonctionnement du Syndicat général Services-Livre a permis de mettre réellement en place les collectifs professionnels, le conseil syndical, l'équipe animatrice. Les collectifs se sont réunis pour faire le bilan de la situation dans leur profession et désigner les animateurs (trices) qui seront les membres du conseil syndical. ■