

A INFORMIN ACTION

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 152 février/mars 1991 - 15 F

CLASSIFICATIONS

L'Hôtellerie - Tourisme se forme



REPOS DOMINICAL

Le Gouvernement tergiverse

LE GOLFE

Aider au dialogue

Calendrier de formation syndicale

La Fédération a construit son programme autour de deux objectifs :

- les responsables d'équipes,
- les collectifs de section.

Les responsables d'équipes

- de syndicat : Il s'agit des secrétaires, des trésoriers, des membres de bureau (ou de commission exécutive). Les dates à retenir :

19 au 21 mars 1991, module 1 : à quoi sert le syndicat ?

4 au 6 juin 1991, module 2 : le lien syndicat/section

11 au 13 septembre 1991, module 3 : le syndicat et la formation des nouveaux délégués.

Durée totale : 6 jours.

- d'entreprise : nous nous adressons ici aux délégués syndicaux centraux et nationaux, aux représentants syndicaux de CCE. Une première session se tiendra du **12 au 15 février**.

L'organisation d'une seconde session, en fin d'année est probable, vu le nombre de personnes concernées qui n'y a pas encore participé.

- de trésorerie : affirmer le rôle des trésoriers de syndicats, faire avec eux

les principales démarches auxquelles ils sont astreints. Impulser le développement des adhérents, c'est le contenu d'une session que nous prévoyons, en **octobre 1991**, avec une décentralisation possible si nous voulons être efficaces et toucher le plus grand nombre.

- de négociation de branches : à l'image de ce qui vient de se passer pour la branche Hôtellerie-Tourisme à Strasbourg, nous prévoyons une formation pour les négociateurs de branche en matière de classifications et salaires. Cette nécessité est née des rencontres des 4 et 5 décembre au plan confédéral sur la situation des branches. La date n'est pas encore définitivement arrêtée.

Les collectifs de section

- les nouveaux élus : la carrière militante se joue dès son début. Aussi, pour accompagner les premiers pas de ceux qui acceptent de se lancer dans la fonction de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou de délégué syndical. Cinq modules de formation leur sont destinés, ils sont à

réaliser par des syndicats, ces derniers peuvent compter sur une aide pour l'organisation et l'animation de ces stages.

- les collectifs de section : en collaboration avec la Confédération et les Unions régionales Interprofessionnelles, un programme de formation pour les collectifs d'entreprises est proposé à toutes les sections qui ont besoin de progresser ou de se réorganiser. Le programme varie selon la taille des collectifs retenus, qui peuvent aller de 3-4 personnes à plus de 10 délégués.

- les sessions de branches, d'entreprise ou à thème : en fonction de la demande, nous mettons au point des sessions intéressant des publics ciblés en fonction de leur branche (ex. employées de maison), de leur entreprise (ex. EUROMARCHE) ou autour d'un thème comme les conditions de travail, la formation professionnelle, la prévoyance, etc...

Pour plus de renseignements sur le contenu, pour vous inscrire, pour connaître les modalités pratiques : un numéro **42-02-50-48**, deux personnes Maïté, Laurence.

URSIF

Le Congrès de l'URSIF (Union Régionale des syndicats de l'Ile-de-France), qui s'est tenu à Noisiel (77) du 11 au 13 décembre 1990, est toujours un événement important dans la vie de la CFDT. Alors que les congrès précédents étaient caractérisés par des oppositions marquées, celui-ci s'est déroulé dans une atmosphère très sereine. Ce congrès a débouché sur une majorité claire. Les 400 congressistes ont vécu un moment très rare : pour la première fois le quitus a été adopté à 78 %. Une équipe régionale qui a la confiance de la

majorité des syndicats de la région est maintenant en place. Le secrétariat régional a été élu à une majorité confortable (les cinq secrétaires, dont Yvon QUEMENEUR, ont obtenu plus de 75 %). Les 17 syndicats de la Fédération des Services présents en Ile-de-France ont d'autres raisons d'être satisfaits de ce congrès régional. La région Services était représentée par 15 syndicats sur 17, ce qui est une très bonne participation. Ainsi, des syndicats que certains pourraient considérer comme "mineurs" tels les employées de maison, le SSNPE (Syndicat Sécurité et Nettoyage) ont pris toute leur part dans les débats du congrès. Raymonde GOUGIS, du syndicat des employées de maison, a

été la seule femme à intervenir dans le débat sur le rapport d'activité. De plus, la région Services Ile-de-France prend toute sa place dans le fonctionnement de l'URSIF. En effet, l'ensemble des 17 syndicats de la région Services représente la quatrième organisation de l'URSIF. C'est pourquoi, la région Services sera représentée au bureau régional, au comité régional ainsi qu'à la commission formation syndicale et à la commission développement.

Dans ces conditions, la région Services a toutes les raisons d'être satisfaite de ce congrès et cela augure d'un avenir prometteur pour le développement et la syndicalisation.

Vers une "région services" Ch'ti

Avec 11.200 timbres en 1989 et 12 syndicats, la région Nord Pas-de-Calais se classe au cinquième rang dans la Fédération.

Toutefois, si les quatre premières régions bénéficient de temps permanents et de moyens de structuration propres, il n'en est pas encore de même pour le Nord Pas-de-Calais.

La Fédération a l'intention de remédier à

cette lacune, elle a entamé des discussions avec l'Union régionale interprofessionnelle et les syndicats concernés. Ainsi, le 8 janvier, treize responsables ont fait le point sur la situation et ont amorcé la réflexion sur une future organisation fédérale régionale.

Ils se retrouveront en mars pour poursuivre leurs travaux, sachant que

les enjeux de développement de nos secteurs sont, ici, de taille. La méthode lilloise témoigne d'une croissance importante dans le tertiaire. Par ailleurs, d'autres pôles intéressants se profilent à l'horizon, en particulier autour du site de l'Eurotunnel. Un chantier qui se présente sous de bons auspices pour la syndicalisation. Mais, le travail le plus dur reste encore à faire...

Le Golfe et... nous

Beaucoup a déjà été dit, écrit, sur le conflit du Golfe. Depuis l'été dernier, le 2 août pour être précis, cette partie du monde est entrée dans une logique de guerre.

Les acteurs de cette tragédie ne sont pas seulement Arabes. Ils ne sont pas non plus obligatoirement Israéliens, non ! Ils sont Américains, ils sont occidentaux, ils sont Sénégalais...

Pouvions nous éviter la guerre ?

De nombreux Etats ont fait le choix de la coalition des pays alliés qui, sous couvert des décisions de l'ONU, ont essayé d'obtenir par la diplomatie, par le dialogue puis par les sanctions économiques, un retour à la paix. Hélas, la décision du dirigeant irakien de prendre possession du Koweït était préméditée, calculée, voulue, suffisamment pensée pour qu'il n'y ait pas de retour en arrière ! A moins que ?

A moins que les armes se fassent entendre, que les morts se comptent, d'abord par unité, puis par dizaines et sans doute par centaines !

Peut-être aurait-il aussi fallu faire des propositions du genre "tous contre Israël", proposition utopique s'il en est, car déshabiller Pierre pour habiller Paul n'a jamais servi ni l'un ni l'autre, mais plutôt les autres...

Chacun d'entre nous est farouchement pour la paix. Et ce qui se passe actuellement au Proche et Moyen Orient est condamnable à plus d'un titre. Mais pouvions-nous l'éviter ?

Bien sûr, il aurait été souhaitable que les pays arabes puissent s'entendre entre eux sur un règlement pacifique du conflit.

Bien sûr, il aurait été souhaitable que ces pays frères n'en profitent pas pour faire la peau du voisin "sioniste". Mais alors, il aurait été souhaitable que l'ONU n'existât pas et que nous puissions hypocritement faire comme si de rien n'était, loin du bruit des canons.

Une conférence internationale

A tout cela, il serait préférable que puisse s'organiser une conférence

internationale permettant à l'ensemble des protagonistes d'élaborer les conditions à un retour vers une paix durable aussi bien pour les Chrétiens, Musulmans et Juifs.

Et le pétrole ? Car enfin, lui aussi nous interpelle ! C'est qu'aujourd'hui encore, nous sommes grands consommateurs de pétrole et que par conséquent, ce qui se vit actuellement en Irak aura obligatoirement des répercussions économiques sur notre vie quotidienne.

Il ne suffit donc pas de crier "la paix !" pour régler un conflit. Il ne faut pas non plus faire la politique de l'autruche, dès l'instant que nous ne sommes pas "sur le front".

C'est pourquoi, la position de la CFDT votée en Bureau national puis en Conseil national nous va tout à fait. Un règlement du conflit passe obligatoirement par une effort significatif de l'Irak face au Koweït.

Nous sommes persuadés que réclamer une paix, sans cette exigence préalable, ne peut conduire à une solution pacifique tant souhaitée de tous.

De même, nous condamnons toute démarche politique de récupération du conflit pour se faire une virginité en toute démagogie, en faisant fi de ce qui se passe dans d'autres coins du globe, comme en Lettonie et Lituanie par exemple.

Notre Fédération a pris ses responsabilités. Elle fait sienne les revendications exposées par la CE confédérale.

En conséquence, nous dénonçons toutes les initiatives contraires faites sous couvert de la CFDT. Car autant nous pouvons comprendre une démarche individuelle qui n'engage que la personne proprement dite, autant nous ne pouvons admettre l'utilisation du sigle de notre organisation pour des positions contraires aux nôtres.

Aider au dialogue

Ceci devant être dit, cette guerre du Golfe a déjà des répercussions dans

notre vie quotidienne.

Outre les problèmes d'approvisionnement dans les magasins d'alimentation (ou d'armes, comme à Nice par exemple), outre les alertes à la bombe dans les transports en commun, il y a aussi une tension interne, un stress profond qui s'installent et que nous ne voudrions pas voir se transformer en actes racistes.

Il y a aussi les hésitations de nos chefs d'entreprises qui se laissent entraîner dans un tourbillon de pessimisme frôlant la panique, nous faisant craindre des charettes de licenciements : suffisamment d'ingrédients pour faire blocage à une réelle politique conventionnelle !

Au moment où dans plusieurs de nos branches se négocient une nouvelle politique salariale, de nouvelles classifications, un aménagement du temps de travail, cette situation faite d'incertitudes, d'interrogations, d'hésitations risque fort de compromettre les efforts consentis par les uns et les autres, depuis quelques mois.

Nous, syndicalistes, avons un rôle majeur à jouer dans cette période. Redonner confiance aux salariés, tenir coûte que coûte le dialogue social tant au niveau des branches que des entreprises, informer en parlant vrai de la réelle situation économique de notre pays, exiger le respect des individus quelles que soient leurs races, religions...

Beaucoup d'adhérents de nos secteurs sont immigrés du Maghreb ou du Moyen Orient. Depuis des années, ils nous font confiance.

Aujourd'hui, la guerre du Golfe les percute au plus profond d'eux-mêmes. Leur culture, leur religion, les mettent en opposition avec leur conviction. Qui croire, qui défendre ?

Plus que jamais, nous devons les aider à passer ce cap difficile et ensemble construire l'après-guerre du Golfe.

Nettoyage Conseil de branche

Le 29 janvier, le conseil de branche s'est réuni à la Fédération. Après le bilan de l'année 1990, les objectifs de 1991 ont été définis.

- création des collectifs régionaux,
- amélioration de l'annexe 7 (passation

de marchés),

- animation d'un stand au congrès de Saint-Jean de Monts afin de faire connaître la profession,
- négociation pour la mise en place d'un FAF professionnel.

Le bilan de cette réunion, de l'avis des participants, a été très positif quant à la qualité des débats ainsi que par le choix des objectifs.

Un conseil de branche élargi est envisagé pour le 23 octobre.

CCI : Accord salarial Ça rapporte et ça marche

Comme convenu, une Commission paritaire nationale (CPN), réunie le 19 décembre 1990, a fait le bilan salarial de 1990 pour l'ensemble des CCI et donne en conséquence les revalorisations de 1991.

Concernant 1990

L'accord se basait sur une augmentation des prix de 3% en 90 et prévoyait une "clause de sauvegarde" pour le cas où l'inflation serait différente (en plus ou en moins). Or, l'inflation a dépassé de 0,4 % le niveau de référence. C'est pourquoi, la CPN a décidé d'une prime de 470 F à titre de rattrapage.

Donc, les mesures de revalorisation de

1990 ont été :

- + 1,5 % au 1er janvier 1990,
- augmentation pour tous de 4 points au 1er juillet 1990,
- + 0,8 % au 1er septembre 1990,
- prime de 470 F en décembre 1990.

Concernant 1991

Les mesures prévues à la CPN du 27 juin 90 ont été améliorées pour tenir compte de l'évolution réelle des prix en 1990.

Ce qui donne :

- + 1 % au 1er janvier 1991 (comme prévu),
- + 1,23 % au 1er mai 1991 (augmentation et anticipation de la mesure de 1 %

prévue au 1er août),
+ 4 points (96,72 F) au 1er juillet 1991 (comme prévu).

Ça marche

Ainsi, malgré les inconnues de la guerre du Golfe, que nos partenaires n'ont pas manqué d'évoquer, l'accord se maintient, les engagements sont tenus.

Reste un problème en suspens : l'accord salarial prévoit une prime locale d'objectifs à verser fin 91 en fonction d'objectifs fixés avant le 31 mars. Ça et là, des négociations sont engagées mais les difficultés sont sérieuses, notamment lorsqu'il s'agit de maintenir le côté uniforme, égalitaire, de cette prime.

Campagne CFDT sécu-vérité A fond la caisse

La contribution sociale généralisée a donné lieu à une forte mobilisation de la CFDT. La loi adoptée par le parlement est un élément positif pour garantir un financement équitable de la sécurité sociale.

Les mois qui viennent vont permettre à la CFDT de poursuivre la popularisation de ses objectifs.

Quatre actions sont ainsi programmées :
- les cahiers Sécu-Vérité mobiliseront des groupes de travail régionaux autour des réalités concernant la sécurité sociale et la protection sociale.

Les résultats de ces travaux seront présentés à la rencontre nationale d'avril 91 et un livre sera édité à la rentrée 91.

- en février 91, CFDT-Magazine présentera les revendications CFDT en

matière de protection sociale. La charte fera l'objet d'une campagne de promotion auprès des adhérents, salariés, presse...

- les structures interprofessionnelles et les syndicats recevront le matériel courant février pour la pétition Sécu-Vérité. Objectif : un adhérent = six signatures à recueillir.
- une rencontre nationale Sécu-Vérité sera organisée le 23 avril 91 à Paris avec remise des pétitions, présentation des travaux effectués dans les régions, débats sur l'évolution de la sécurité sociale.

L'ensemble de ces initiatives pour défendre et moderniser la sécu prolongera la veine de popularisation exploitée au cours de la campagne C.S.G. et renforcera l'image d'une organisation qui agit, propose, innove.



Sécu

**FINANCEMENT:
Qui a peur
DE LA VÉRITÉ ?**

PROPOSÉ PAR LA CFDT

ELARGIR LE FINANCEMENT DE LA SÉCU
À TOUS LES REVENUS POUR BAISSEZ
LES COTISATIONS DES BAS ET MOYENS
SALAIRES

CFDT SÉCU-VÉRITÉ

Chèque syndical AXA

Avec 745 chèques, les salariés d'AXA ont placé la CFDT en première position lors de la remise, en novembre 90, du chèque syndical.

Ce chiffre représente 75 % des voix obtenues aux dernières élections de délégués du personnel.

Les autres signataires de l'accord du 2-7-90, la CGC et la CFTC, ont recueilli respectivement 665 et 76 chèques.

Au total, les syndicats signataires ont reçu 64 % des chèques remis, FO et la CGT se partageant le reste, 452 et 400.

Pour cette première édition, ce sont 2339 personnes sur 5255 salariés, soit près de la moitié de l'effectif qui auront fait la démarche d'attribuer à un syndicat le chèque syndical.

Un bilan appréciable

Compte tenu du caractère novateur de l'accord, de l'incompréhension des textes - certains salariés pensaient que la valeur du chèque serait prélevée sur leur rémunération - des positions contradictoires des syndicats non signataires, FO et CGT, dénonçant l'accord avant de mener campagne pour récupérer les

chèques, le bilan est appréciable.

La section a entrepris, dès le début janvier, de contacter par lettre chaque salarié identifié (243 ont indiqué leur nom sur les chèques remis à la CFDT), et de lui proposer l'adhésion.

L'opération, qui se déroule actuellement, s'accompagne de la sortie d'un bulletin d'informations.

En accord avec les différentes structures de la CFDT, la répartition des sommes

recueillies se fera à raison de 50 % pour la section d'entreprise et 50 % ventilés entre syndicats, Fédération, Régions, Confédération.

Seuls les chèques anonymes font l'objet de cette ventilation ; les chèques identifiés sont gelés, dans l'attente des développements des expériences (un accord du même type a été signé dans le textile à CERNAY SA) de cette nouvelle démarche d'adhésion.



8 mars Journée des femmes

Un an après Actuelles 90, la Fédération a décidé que le 8 mars 91 se fera autour d'initiatives locales des sections, des syndicats et des unions départementales.

Pour la section syndicale d'entreprise, ce peut être l'occasion, à partir du rapport comparé hommes/femmes, de réunir les adhérentes, les femmes de l'entreprise et d'établir le cahier de revendications.

Celui-ci pourrait traiter de la politique d'embauche des femmes, du déroulement de carrière de celles-ci, de la formation professionnelle spécifique et adaptée aux femmes.

Débattre des contrats de mixité

Le 8 mars peut être l'occasion de

réfléchir à la composition des équipes de délégués dans les sections, des équipes d'animation et de conseil syndical dans les syndicats.

Ce sera le moment de se replonger dans la charte mixité fédérale pour décider le syndicat à passer un contrat avec la Fédération, si nécessaire, pour une participation plus importante des femmes dans la CFDT.

Enfin, nous invitons toutes les adhérentes et militantes à participer aux initiatives locales des UD pour ce 8 mars 91.

Quant à la Fédération, nous profiterons du Congrès de Saint Jean de Monts en mai prochain pour aborder plus précisément nos objectifs revendicatifs en direction des femmes et ferons le point de l'application de la charte mixité.

Europe Nettoyage et sécurité

A Luxembourg le 18 janvier, a eu lieu la deuxième rencontre Nettoyage-Sécurité Européenne. A l'ordre du jour : se donner un siège social et un sigle. Après un long débat, l'ensemble du groupe a adopté le sigle proposé par la France : SENS Syndicat Européen Nettoyage et Sécurité. Les Italiens ont souhaité y adjoindre la formule "et services annexes". En ce qui concerne le siège social, il est provisoirement installé dans les locaux de la centrale chrétienne de l'alimentation et services Belge (CCAS) 27 rue de l'Association à Bruxelles. Les réunions du SENS se poursuivront au Luxembourg compte-tenu de l'infrastructure dont nous disposons. Il est à noter que les Italiens sont venus en force puisque les trois syndicats italiens étaient présents, ainsi que les deux syndicats luxembourgeois. L'Italie est chargée d'élaborer le statut du SENS et la Belgique, le règlement intérieur. Prochaine réunion le 24 mai.

Pomona

La négociation vitaminée

Une période de négociation annuelle s'ouvre dans un contexte peu favorable à la production d'accords. Cependant, difficile ne signifie pas impossible ! Pour rompre le climat de grisaille, nous vous proposons de rechercher les sources d'optimisme.

POMONA, leader du commerce de gros en fruits et légumes est l'oasis vers laquelle nous nous dirigeons pour nous abreuver d'espoir et d'énergie. Son Délégué syndical central CFDT, Christian JACQUESSON, nous explique en quoi l'expérience qu'il a vécue est de nature à prouver que la partie n'est pas toujours perdue d'avance.

I'A : Depuis quelques mois, la négociation est particulièrement fertile chez POMONA, que se passait-il avant ?

Christian JACQUESSON : Notre société, composée d'environ 40 établissements, ne négociait avec les organisations syndicales que pour Rungis, le plus important d'entre eux, avant 1982. Les lois AUROUX ont provoqué la généralisation de la négociation et notre Direction en a donné une interprétation toute personnelle : elle a retenu unilatéralement la notion d'établissement et non d'entreprise pour organiser les négociations annuelles. Cela s'est traduit par des injustices : là où il y avait une organisation syndicale, la Direction proposait des augmentations plus faibles que celles octroyées dans les unités dont le seul interlocuteur était le CE. Certains salariés ont même été totalement privés de majoration parce que leur établissement connaissait des difficultés et qu'il n'y avait pas l'ombre d'un délégué sur place.

I'A : Quel était le but recherché par la Direction ?

C.J. : Sans aucun doute, il s'agissait de casser l'image des représentants syndicaux fonctionnant en intersyndicale. Particulièrement à Rungis, nous avons toujours eu un bon rapport de force, que la société a tenté de briser à plusieurs reprises. L'autre grande motivation de la Direction pour décentraliser la négociation répondait à une logique purement économique : pas d'augmentation salariale pour un établissement non rentable ! Par ailleurs, des directeurs souhaitant percevoir une forte prime, abaissaient la masse salariale de leur unité puisqu'ils étaient

directement intéressés à sa régression.

I'A : Comment avez-vous organisé la riposte face à ces abus ?

C.J. : En 1985, nous engageons une procédure pour faire reconnaître le niveau de l'entreprise comme incontournable dans la mise en oeuvre de l'obligation annuelle de négocier. Soutenue par la Confédération comme affaire d'intérêt général, notre procédure n'a rencontré que des succès. Nous avons gagné en première instance et en appel. L'arrêt de la cour de cassation nous a définitivement donné raison, fin 1990.

I'A : Votre premier accord d'entreprise n'a-t-il pas été conclu avant cette dernière victoire judiciaire ?

C.J. : C'est exact. Entre temps, un nouveau directeur des relations sociales est arrivé. Profitant de ce changement, nous avons réitéré notre demande et il a accepté de négocier au plan national. La CFDT tient fermement à démontrer que sa volonté de négocier est sans ambiguïté. L'action en justice n'a d'autre but que d'amener des résultats concrets aux salariés.

Nous n'avons pas permis à la Direction de laisser croire que nous faisons de la procédure pour le plaisir. Il était important pour nous de nous situer en tant que négociateurs avant la décision de la Cour de cassation.

I'A : Dans vos accords de salaires 1990 et 1991, il est prévu un renvoi à la négociation locale. Pourquoi ?

C.J. : Prenons le dernier accord. Pour 1991, le texte national octroie 2,6% d'augmentation collective. Chaque établissement peut compléter, et là où la CFDT est présente, les directeurs jouent le jeu. Par exemple, à Rungis, l'augmentation collective totale arrive à 3,2%. Cette année, FO s'est ralliée à notre démarche après avoir observé les effets positifs du premier accord conclu selon ce principe.

I'A : Expliquez-nous l'intérêt de ce double niveau de négociation, peu courant dans nos professions.

C.J. : La société raisonne unité par unité. S'il y en a une qui n'apporte pas les résultats escomptés, elle le ferme ou le déplace. Au bout du compte, les salariés sont perdants. Nous avons donc intérêt à prendre cette réalité en compte. Toutefois, chacun mérite une revalorisation de son salaire, l'instauration d'une augmentation minimum met fin à l'arbitraire et crée un peu de solidarité entre nous tous. Enfin, nous constatons que les salariés se mobilisent pour des objectifs liés à leurs préoccupations et non pour des revendications nationales. Nous voulons leur laisser la possibilité de négocier des demandes spécifiques : là les tickets-restaurant, ici la prime de transport, etc...

I'A : Mais pour cela, il faut être présents partout ?

C.J. : Nous nous y emploierons...

Après plusieurs années de sécheresse, Christian et son équipe comptabilisent de nombreux accords : salaires, droit d'expression, récupération des heures supplémentaires. Et une bonne dose de motivation syndicale, plus tenace que jamais, surtout quand on a connu la répression continue...



Hypers - supers

Formation et classification

Le chantier entamé par l'adoption d'une grille salariale - dont le premier coefficient n'est plus inférieur au SMIC - se poursuit dans la branche de la distribution alimentaire par la négociation d'un accord sur le développement de la formation et d'un autre texte, premier pas vers la révision des classifications d'emplois.

Des salariés mieux formés

L'engagement pour le développement de la formation professionnelle prend son origine dans les conclusions du Contrat d'Études prévisionnelles réalisée dans la branche en 89-90.

Pour les chercheurs comme pour les partenaires sociaux, il convient en effet d'améliorer qualitativement et quantitativement les politiques d'entreprises en matière de FPC. Cet effort doit porter sur certaines catégories de personnel, particulièrement celles qui n'ont pas de qualification. Cet accès à la formation permettrait au personnel une meilleure maîtrise du travail et des

nouvelles techniques, ainsi qu'un recentrage des actes professionnels vers le client.

Une aide de l'État est prévue au cas où les entreprises satisfont aux objectifs retenus par la Commission paritaire de l'Emploi et si elles augmentent sensiblement leur participation financière consacrée à la formation.

Un comité technique paritaire est chargé de veiller à la bonne application de cet accord.

Les représentants de la Fédération entendent utiliser cette possibilité pour poursuivre leurs interventions dans l'objectif de la professionnalisation des métiers de la distribution.

Les négociateurs assistés d'experts

Sur la base d'un cahier des charges établi par la Commission paritaire de l'Emploi, une commission paritaire s'est réunie le 10 janvier en présence de représentants de la Direction des

relations du travail et de la délégation à la Formation professionnelle.

Cette commission avait pour but de choisir l'organisme qui assisterait la branche dans le cadre de la révision des classifications.

Parmi les quatre cabinets d'experts, le choix s'est porté sur Inter Action Consultants. Cet organisme va donc procéder, dans un premier temps, à des enquêtes en entreprise auprès des chefs d'établissement, de syndicalistes, de salariés, pour examiner et analyser les pratiques en vigueur en matière de classifications, de déroulement de carrière...

Sur la base de ce bilan, un second travail, axé autour de trente emplois repères, permettra au Comité technique paritaire de déterminer les priorités à donner aux chercheurs pour établir une grille utilisable par les négociateurs.

À l'échéance de 18 mois d'enquêtes, d'analyses, de débats avec le Comité technique, les partenaires sociaux entameront la négociation proprement dite.

Esthétique

Un accord anti-rides

La profession de l'esthétique a franchi un pas supplémentaire dans la reconnaissance professionnelle. Bien que représentant environ 4000 salariés, pour la plupart situés dans des petites entreprises, la démarche suivie par les négociateurs mérite qu'on s'y attarde.

Un accord vient d'être conclu et signé par la CFDT, FO et CFTC. Il prévoit une refonte de la grille des classifications assortie de mesures favorisant le développement de la formation professionnelle. Sans diminuer ici l'importance de l'ensemble du texte, notamment de la revalorisation des salaires qu'il entraîne, seulement quelques points retiendront notre attention.

L'inclination à la formation

Avant le 1-1-91, le système conventionnel de rémunération des salariés de l'esthétique se composait d'un minimum en deux éléments affecté au coefficient de l'emploi exercé et d'une prime d'ancienneté calculée en pourcentage de 3 à 15 % selon les cas. Désormais, le mode de calcul et le

contenu de la rémunération garantie changent. Pour le salaire de base, il est créé une valeur de point unique que l'on multiplie par le coefficient. La prime d'ancienneté est traduite en nombre de points, de 5 à 25 points pour une ancienneté comprise entre 3 et 15 ans. Par ailleurs, une prime de formation, à caractère incitatif, est octroyée. Elle concerne les stages dispensés par des organismes reconnus et effectués avec l'accord de l'employeur. Ainsi, le mois suivant la fin du stage, l'employée bénéficie d'une prime versée en une fois, pouvant aller de 10 à 40 points en fonction de la durée de la formation. Les points d'ancienneté, comme ceux attribués pour la prime de formation, sont multipliés par la valeur du point en vigueur, actuellement 39,70 Francs. Comme de nombreuses professions, celle de l'esthétique a besoin de salariées performantes sur les techniques nouvelles et anciennes, sur les produits en évolution constante. Non seulement, elle crée les conditions pour que l'employée puisse participer à un stage débouchant sur une qualification accrue (frais de transport et

d'hébergement pris en charge par l'employeur, maintien du salaire) mais elle reconnaît la volonté de ceux qui cherchent à faire évoluer leur savoir en même temps que les techniques. Voilà une première initiative qu'il convient de souligner.

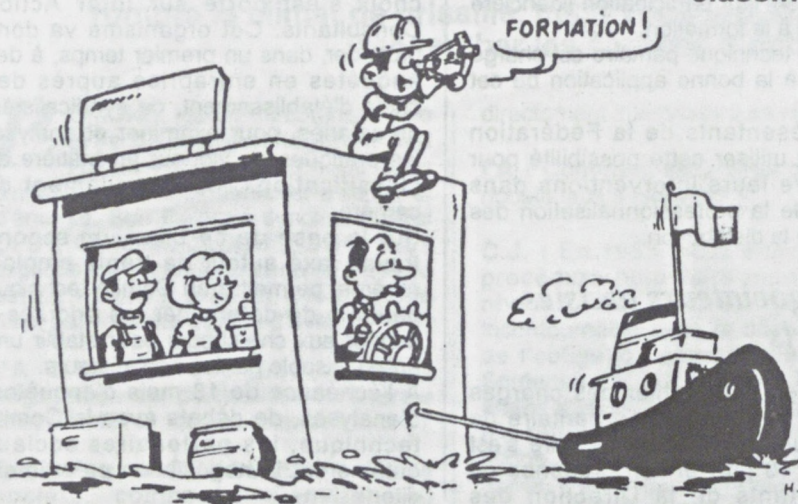
Le tutorat encourage

Le second intérêt de l'accord dont il est question consiste à valoriser les salariées qui ont la qualité de maître d'apprentissage. Ainsi, pendant la durée du contrat, une prime mensuelle égale à 20 points d'indice, soit 794 F, sera perçue au titre du tutorat. C'est là une disposition innovante qui va bien dans le sens d'encourager les salariées à transmettre leur savoir. Si nous insistons sur ce point c'est parce que la formation en entreprise (alternance, apprentissage, stages/école) n'est pas toujours assurée correctement. En plus des problèmes de charge de travail, les anciens vivent parfois difficilement l'arrivée des nouveaux. Pour vaincre les résistances, n'est-il pas judicieux de reconnaître la richesse du savoir des plus anciens et de sa transmission irremplaçable pour le bien collectif

Classifications

L'Hôtellerie - Tourisme se forme

Vingt-trois militantes et militants de la branche Hôtellerie-Tourisme ont participé en janvier à une session de formation à l'ISST de Strasbourg sur le thème des classifications.



Cette semaine s'inscrivait dans un cycle de formation articulé en trois modules.

Les deux autres modules se dérouleront à Bierville et traiteront des qualifications puis des méthodes de négociations.

L'objectif fédéral de cette formation est de constituer des équipes de militant(e)s maîtrisant la négociation sur les classifications au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Travail et bonne humeur

Francis MEYER et Alain DEGREMONT, universitaires de l'ISST, ont accueilli les participants le dimanche soir dans un petit restaurant de Strasbourg.

Les présentations se sont faites devant une bonne choucroute et une bouteille de blanc d'Alsace.

Les conditions de logement et de travail étaient à la hauteur de la formation dispensée par les universitaires forts compétents et sympathiques.

Durant le séjour, les stagiaires ont pu apprécier quelque peu la ville de Strasbourg.

Toute facilité était apportée par l'institut pour ceux qui envisageraient de faire du tourisme le samedi dans la ville, tant il est vrai que les sessionnaires étaient là essentiellement pour travailler.

Une pédagogie active

Les journées de travail se décomposaient en deux temps : le matin, exposé avec discussion ; l'après-midi, travail en groupe sur dossier. Les thèmes des exposés ont porté sur :

- le repérage des classifications,
 - l'évolution des systèmes de classifications professionnelles,
 - le cadre juridique de la négociation sur les classifications,
 - le système de classifications professionnelles en Allemagne,
 - les négociations des classifications et le recours à l'expert (branche Assurances).
- Quand au travail de groupes, il était basé sur le principe des questions-réponses en lien avec les exposés du matin et les dossiers constitués par l'ISST et qui étaient remis avant pour études.
- Les stagiaires ont donc planché sur :
- les connaissances sur les classifications et les applications,
 - les enjeux patronaux et syndicaux sur les classifications,
 - la construction d'une grille de classifications.

La branche en chantier

Le dernier jour, le travail de groupe fut consacré à la réactualisation des grilles de classifications.

Dans le champ d'activité fédérale, il y a actuellement en cours : la réactualisation des classifications de la convention

collective du Tourisme commercial (agence de voyages), celles du Tourisme social et familial, qui ont été refaites, mais posent encore certains problèmes. Par ailleurs, celles de la restauration collective seraient à revoir.

Quant à la branche des hôtels-café-restaurants et la branche des parcs de loisirs, ce sont les conventions collectives qui sont à négocier et tout reste à faire.

Pour mettre en application les acquis de la semaine, les sessionnaires regroupés dans leur branche professionnelle ont été mis en situation de négociateurs telle qu'ils la vivront lors de leurs négociations.

Rendez-vous à Bierville

Ce séjour studieux s'est déroulé dans une très bonne ambiance, l'excellent accueil y ayant contribué.

Le premier module, suivi de deux autres les 4, 5 et 6 juin 91 puis les 12 et 13 septembre permettra d'acquies de solides connaissances et d'appréhender la négociation sur un terrain très difficile, où, on a pu s'en rendre compte, il y a beaucoup de questions et peu de réponses pratiques.

Néanmoins, la CFDT sera une organisation capable d'avoir les négociateurs amenant des propositions correctes et réalistes.

INFORM'ACTION

47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
Tél : (1) 42.02.50.48

Journal mensuel de la
Fédération des Services CFDT
Abonnement annuel : 200 F

Directeur de la publication :
Rémi Jouan
Rédacteur en chef :
Michel Salomon
Illustrations : Huré

CPPAP 510 D 73
Imprimé à IDG
4 bis, rue d'Oran 75018 PARIS

La CFDT, Les dimanches et Virgin

La Fédération des Services CFDT s'est prononcée publiquement pour l'amélioration du dispositif législatif et réglementaire de 1906 et 1923 sur la fermeture des magasins le dimanche. A l'automne 89, elle a approuvé les conclusions du rapport CHAIGNEAU. Ses militants agissent pour nourrir le débat et faire émerger des solutions adaptées à notre temps. Puisque l'accord collectif semble incapable de régler cette irritante question, l'intervention législative est devenue nécessaire.

Pour les français, il s'agit sans doute, après la paix dans le Golfe persique, d'une des questions les plus controversées et passionnées de cette fin de siècle. Même si le Conseil économique et social examine et étudie, le gouvernement tergiverse. Ne parle-t-on pas de divergences entre les ministères du commerce et du travail ? Le conflit VIRGIN survient à propos pour rappeler, s'il en était besoin, la nécessité d'une clarification de la règle du jeu des dimanches. Celle-ci doit être simplifiée et acceptée par tous, même si ce n'est pas facile.

Le coup de force

Quatre-vingt-seize heures d'ouverture de ses magasins par semaine. A Bordeaux, Marseille et Paris, VIRGIN pavoise. Ses tiroirs-caisses encaissent. Le magasin des Champs-Élysées, comme les deux autres méconnaît la plus élémentaire réglementation sociale et particulièrement celle sur le repos dominical des salariés. Il ouvre tous les jours ses stores de dix heures à minuit et même le dimanche de midi à minuit : équipes chevauchantes, temps partiel, contrats d'étudiants...

La musique, donc la culture, est le prétexte à ce business.

Près de vingt-cinq mille visiteurs par dimanche. La direction enivrée par de substantiels résultats néglige le fait salarial : ni loi, ni convention collective, ni accord d'entreprise. C'est la règle du plus fort et du profit presque sans limite. Dans l'ombre de la société anonyme, les banquiers et les actionnaires se frottent les mains et poussent à la roue. Les représentants du personnel manquent de moyens pour exercer un véritable contre-pouvoir. De son côté, l'inspecteur du travail établit des procès-verbaux qui musardent dans les administrations.

Réaction de survie

Devant la flagrance de cette agression caractérisée aux droits des salariés et un véritable défi au corps social, la Fédération des Services décide d'enrayer le processus. Ce n'est pas sa pratique habituelle de saisir les tribunaux pour infraction au repos hebdomadaire. Là, elle descend dans l'arène. En effet, sauf à pactiser avec le diable et à perdre son âme, c'est-à-dire sa raison d'être, la CFDT ne peut tolérer cette dérégulation éhontée à la vitrine d'un des principaux sites nationaux.

Elle décide d'engager une action en référé pour obtenir la fermeture du magasin le dimanche comme la loi en fait obligation. Le tribunal de grande instance (TGI) de PARIS est saisi. Le représentant du procureur de la république intervient à l'audience pour rappeler les exigences de la législation. Le 12 novembre, l'interdiction d'ouverture du magasin le dimanche est rappelée aux businessmen sous menace d'avoir à payer 200.000 F par infraction. VIRGIN reste sourd. C'est d'ailleurs le moment qu'il choisit pour sa grande campagne de publicité. Non seulement il vante la marque, mais aussi le fait que ses magasins sont ouverts tous les jours. Une loi du 31 décembre 89 interdit pourtant toute publicité de ce genre. Qui s'en soucie ?

VIRGIN s'obstine dans la déviance, mais saisit la cour d'appel. Celle-ci examine la requête avec célérité. Les militants CFDT assistent à l'audience. Le procureur général intervient et dépose des conclusions particulièrement fermes. Le 19 décembre, la cour conformément aux réquisitions du parquet général, rappelle l'obligation de fermeture du magasin le dimanche ; elle ordonne à VIRGIN de prélever 300.000 F dans ses caisses pour les verser au syndicat.

Le magasin poursuit ses activités dominicales lucratives. Il obtient même du préfet de police les dérogations traditionnelles dont peuvent bénéficier les magasins habituellement fermés le dimanche. Néanmoins, la ponction du tiroir-caisse inquiète les dirigeants. Ils prennent contact avec le ministre du commerce et annoncent la fermeture des magasins le dimanche pour 1991. La presse s'en fait l'écho et c'est bien normal. Mais, le dimanche 6 janvier, VIRGIN persiste. Dès le lendemain, la

Fédération saisit à nouveau le tribunal de grande instance de PARIS. Le 10, celui-ci décide une seconde ponction du tiroir-caisse de 200.000 F. Il condamne même définitivement la société à verser 400.000 F par nouvelle infraction.

C'est le moment choisi par la Fédération pour prendre contact avec la direction et discuter directement, sans avocat et hors les procédures. Elle propose la fermeture le dimanche et la mise en place de deux accords collectifs, le premier pour l'implantation et le fonctionnement des institutions représentatives ; le second, pour garantir les droits des salariés à défaut de convention collective. Un arrangement semble possible mais la société maintient son ouverture pour un dernier dimanche, le 13 janvier même s'il doit lui en coûter 400.000 F. Une bagatelle !

Les démarches de la CFDT près de la préfecture et du commissaire de police n'arrivent pas à empêcher l'infraction. Seule les renseignements généraux ont semblé s'émouvoir.

Négociations

Les pourparlers se poursuivent. Un premier projet de texte a été remis par la CFDT. La direction a donné son aval mais essaie de gagner du temps avant de s'engager. Un second texte est en chantier pour garantir les droits des salariés. Les militants affûtent les formules. Il doit être prêt début mars. Un tract doit même être diffusé dans les trois magasins pour inviter les salariés à s'organiser dans et avec la CFDT.

La crise du Golfe persique et la psychose qui s'est emparée des français vident les magasins en janvier comme en février. Les tiroirs-caisses sont pratiquement vides. Les actionnaires s'inquiètent. VIRGIN ne renouvelle pas les contrats à durée déterminée, stoppe les périodes d'essai et envisage même des licenciements pour motif économique.

Sous prétexte de fermeture le dimanche, la firme du disque essaie de faire porter le chapeau à la CFDT. Certes, les salariés peuvent être inquiets mais un lent mouvement de syndicalisation est amorcé dans les magasins. Il faudra mesurer l'impact de l'action lors des élections de délégués du personnel qui doivent être organisées prochainement dans les trois magasins.

Aménagement du temps de travail

Repos dominical

Le Gouvernement tergiverse

Dans le précédent Inform'action, nous titrions : "La dernière ligne droite" à propos de l'adoption du projet de loi sur le repos dominical dans le commerce.

Aujourd'hui, notre optimisme est beaucoup plus tempéré.

Doubin isolé

Nonobstant les effets sur la situation politique française du conflit du Golfe, il apparaît que la volonté des pouvoirs publics de mettre fin à l'anarchie régnant et de proposer au Parlement l'adoption d'une nouvelle loi sur le repos dominical fasse place à un attentisme du plus mauvais aloi.

Si Monsieur DOUBIN estime toujours nécessaire de réglementer sur cet épineux sujet, son enthousiasme et sa ténacité semblent émoussés.

Il faut dire que nombre de ses confrères du Gouvernement ne manquent pas d'user de manœuvres dilatoires pour faire échouer la réforme.

Au nombre de ceux-ci, le ministre du Travail, celui de la Culture et celle de la Consommation...

Le double langage

Adeptes du double langage, ces responsables ont tous dit leur souhait de préserver les intérêts des salariés du commerce et de mettre fin aux ouvertures illégales. Aujourd'hui, ils militent pour des dérogations particulières pour les produits culturels, le bricolage... Les mêmes et parfois d'autres personnages oeuvrant à Matignon, estiment que le projet DOUBIN est politiquement difficile... donc il convient de le ranger aux oubliettes.

Une majorité pour la loi

La très grande majorité des chambres patronales du commerce, les associations de consommateurs, une bonne partie de l'opinion publique, la CFDT, la CGC sont favorables à la révision de la loi et partagent -avec des nuances évidemment- les grandes lignes du projet DOUBIN. Pourtant, le gouvernement recule... On se perd en conjectures ! Doit-on penser que VIRGIN, IKEA, LEROY MERLIN, la CGT et FO suffisent pour empêcher que des progrès sociaux soient adoptés dans ce pays ?

Ne pas baisser les bras

On peut espérer que les travaux du Conseil Economique et Social chargé d'examiner le projet, les multiples interventions de notre organisation, le bon sens des dirigeants politiques emporteront la décision.

Pour cela, il ne faut pas baisser les bras. Il est nécessaire de multiplier les initiatives localement et nationalement pour obtenir une bonne loi sur le repos dominical.

Dernière minute

Le 5 février, la Fédération est informée de la décision gouvernementale de reporter à la session d'automne la discussion du projet à l'Assemblée au prétexte de la situation internationale. Ce nouveau report ne manque pas de nous inquiéter et confirme nos craintes d'un abandon pur et simple du projet.

Plus que jamais, il nous faut exercer une pression importante sur les pouvoirs publics et les élus locaux pour empêcher la capitulation du Gouvernement et l'énorme erreur que représenterait l'abandon de la réforme législative.

Travail du dimanche Lorient mobilisé

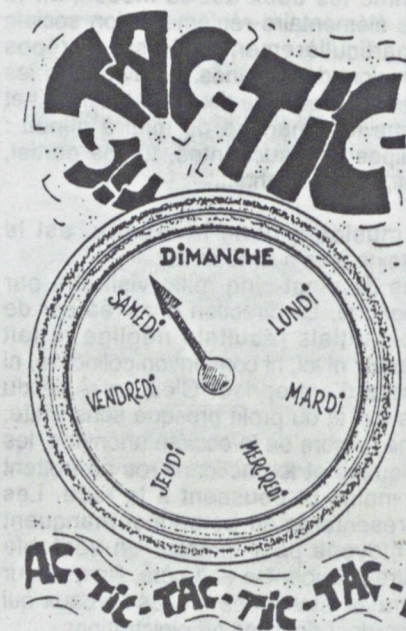
Il était midi, ce dimanche 23 décembre, quand, entouré de 200 manifestants CFDT, le député-maire de Lorient fit la promesse de ne plus autoriser d'ouvertures dominicales des commerces.

S'il avait réfléchi, quelques semaines plus tôt, il n'aurait pas conduit la CFDT Commerce du Pays de Lorient à organiser une mobilisation très importante contre l'ouverture d'EUROMARCHE le 23.

Réunis en assemblée le 18 décembre, 130 adhérents du commerce décidaient d'un appel à la grève le dimanche suivant et d'un rassemblement devant l'hyper ouvert.

Vers une commission paritaire

Malgré un débrayage de deux heures le vendredi 21, la Direction d'EUROMARCHE a maintenu (seule) son projet d'ouverture. Mal lui en a pris. Les nombreux salariés CFDT ont bloqué pendant une heure et demie les différentes entrées du centre commercial, empêchant tout accès au magasin. Fort de ce résultat et de ses capacités de mobilisation, la CFDT a obtenu l'accord du Maire pour mettre en place une commission paritaire locale chargée de négocier des améliorations aux conditions de travail des salariés du commerce (contrats, horaires, etc...).



Travail temporaire Une caisse de retraite unique

Cette revendication, forte, présentée par la CFDT le 30/11/90 en séance de reprise des négociations, s'est très rapidement concrétisée par un accord qui a recueilli l'adhésion de l'ensemble des partenaires sociaux - à l'exception de la CGT - lors de la commission mixte du 9 janvier.

Cette négociation - l'une des plus courtes - sur la base d'un texte CFDT, débouche donc sur un accord de désignation d'une caisse unique de retraite complémentaire dans le travail temporaire.

Les salariés "permanents" ou intérimaires, cadres ou employés n'auront comme interlocuteur qu'une seule institution : l'IREPS. Voilà qui va simplifier la vie des entreprises et des salariés. Autre avantage, c'est la consolidation d'une institution qui gère déjà la prévoyance.

Concrètement, qu'apporte cet accord ?

D'abord, l'obligation pour toute entreprise nouvelle d'adhérer à l'IREPS, ensuite la possibilité pour celles qui sont ailleurs de quitter leur caisse, avec transfert des droits à l'IREPS.

A terme, toutes les entreprises de travail temporaire seront affiliées à l'IREPS. Au-delà de l'intérêt de la désignation d'une caisse unique, sur le plan de la reconstitution de carrière et de la garantie des droits acquis, cet accord prévoit une information spécifique aux intérimaires avec comme corollaire une connaissance précise des points acquis durant l'année et l'accès au fonds social.

Le fonds social

On peut affirmer, sans se tromper de beaucoup, que peu d'intérimaires bénéficient actuellement du fonds social de leur caisse. En premier lieu, par manque d'information, en second lieu, parce que les intérimaires ne sont pas représentés dans les caisses. L'accord

prévoit "la définition d'une action sociale adaptée au statut des intérimaire". Cela veut dire quoi ? D'abord, la création d'une commission sociale du travail temporaire où seront représentés l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. Cette commission fera des propositions au fonds social en tenant compte des difficultés rencontrées par les intérimaires.

L'intérimaire pourra saisir la commission qui, sur la base d'un dossier constitué par le salarié, proposera qu'un prêt ou une aide financière soient accordés à cet intérimaire.

Le prêt peut aller jusqu'à 50.000 francs et l'aide financière est modulée en fonction de la gravité de la situation de l'intéressé.

L'autre aspect, c'est que nous pourrions désigner des intérimaires à la commission sociale du travail temporaire.

C'est tout de même positif ! A quand une commission sociale composée d'intérimaires ?

Intérim Au Nord, du nouveau

Une nouvelle avancée dans l'organisation des intérimaires s'est concrétisée samedi 15 décembre 1990 par la création du Collectif Régional Nord-Pas-de-Calais.

Sous l'impulsion souriante mais énergique de Maïté LEMAIRE, Secrétaire Générale du Syndicat Services aux collectivités et aux entreprises de la région Nord, les intérimaires de MANPOWER, ECCO, NOVASAM, A.S.B., SOGICA et ONEPI, se sont rencontrés et ont décidé de la création d'un Collectif Régional d'intérimaires.

Un Bureau sera constitué lors de la prochaine réunion afin que le Collectif se prenne en charge, aidé en cela par le Syndicat et les responsables de la section MANPOWER.

Tous n'étaient pas là

Malgré tout, un regret perce sous l'enthousiasme de tous ; l'absence des intérimaires adhérent à la Section Française de Mécanique. On espère naturellement qu'ils seront présents lors de la prochaine réunion.



La Fédération, bien entendu, se réjouit que des permanents de chez MANPOWER, ayant déjà de lourdes responsabilités, gardent ce sens de la solidarité et s'investissent dans l'organisation des intérimaires. C'est aussi une satisfaction pour la Fédération, de pouvoir dire que les intérimaires s'organisent, si on leur donne les moyens, à savoir une structure d'accueil dans laquelle ils pourront s'exprimer et faire entendre leurs revendications.

Un programme ambitieux

Les objectifs du Collectif sont clairement affichés :

- Information des intérimaires sur l'existence d'un Collectif Régional dans les entreprises utilisatrices.

- Développer l'adhésion. Le seul intérimaire non adhérent du groupe a signé un PAC en cours de réunion !

- Véhiculer l'information sur les droits des intérimaires et faire appliquer les accords.

- Elaborer les revendications et faire remonter au niveau de la négociation les attentes en matière de droits sociaux. Enfin, participer.

C'est un programme ambitieux mais à la hauteur des enjeux.

Bravo à l'équipe du Nord Pas-de-Calais.

DELTA

Vers un statut de distributeur

Près de 30.000 salariés sur l'ensemble du territoire distribuent aujourd'hui les journaux gratuits. Du simple complément de salaire au revenu principal exclusif, la profession décline toutes les variantes du statut de salarié.

Le marché en expansion de 15 à 20 % par an, "explose" littéralement et donne lieu à des agressions financières dont l'âpreté est à la mesure des enjeux. C'est ainsi qu'HAVAS (affichage AVENIR, CANAL +) a "croqué" de

nombreuses entreprises locales au sein de DELTA DIFFUSION, aujourd'hui N°1, avec le tiers des gratuits distribués. Tout progresse à Delta, les effectifs, les bénéfices et...la précarité.

Les distributeurs sont ainsi passés d'un contrat de travail horaire dans le cadre de la convention collective de la publicité à un "contrat de tâche" exclusif qui ne garantit ni charge de travail, ni revenu, ni horaire, ni convention...

La CFDT, première organisation

syndicale dans l'entreprise, a évidemment réagi et des négociations ont débuté le 1/2/91. Parmi les enjeux, un statut du distributeur, avec contrôle des variations horaires, accès aux seuils de couvertures sociales et pérennisation, en contrat à plein temps, pour ceux qui le désirent.

La profession est maintenant regroupée autour de trois grands "majors" appuyés sur des médias, des banques, des groupes de presse... et une structuration du secteur est donc souhaitable...

Nos droits

Réintégration

Le RACING CLUB de FRANCE réintègre le délégué syndical CFDT. L'inspecteur du travail avait refusé d'autoriser le licenciement pour motif économique. Le ministre du Travail était d'un avis différent, le délégué avait perdu son emploi en 89.

Le syndicat des Services des Hauts-de-Seine ayant saisi le tribunal administratif de Paris, celui-ci a annulé le 8 novembre l'autorisation ministérielle. Devant la résistance du RCF., le syndicat introduit une citation directe des dirigeants pour entrave devant le tribunal correctionnel, puisque selon le code du travail, le licenciement du délégué est nul.

Certes, l'employeur a saisi le Conseil d'Etat mais le délégué a néanmoins perçu ses salaires depuis sa demande de réintégration. Il doit retrouver un emploi prochainement. Un succès.

Travail de nuit

C'est le travail effectué entre 22 heures et 6 heures. Une loi du 3 janvier 91 conditionne l'emploi de salarié de façon régulière ou occasionnelle sans accord de branche étendu ou sans accord d'entreprise prévoyant des compensations.

C'est donc une nouvelle obligation de négocier qui apparaît. Même si elle ne figure pas dans le code du travail, ce processus impose la nécessité d'aboutir avant le 1er janvier 92 : les compensations peuvent prendre la forme notamment de repos compensateur et/ou de majoration de rémunération. Du grain à moudre pour les négociateurs de

branche et d'entreprise. Avec obligation de résultat.

3D

Les locaux de la chambre patronale étant trop exigus pour réunir les négociateurs d'une éventuelle convention collective nationale, la délégation CFDT a préconisé d'utiliser les locaux de Bolivar pour la prochaine réunion. Pas d'objection, a répondu le président de la délégation patronale. La réunion est prévue pour le vendredi 8 mars.

Cette preuve de bonne volonté n'écarte pas les difficultés mais favorise la qualité du dialogue. Espérons que les salariés qui sont privés de convention depuis 1975 n'en seront pas privés trop longtemps. C'est la volonté de la CFDT.

La Fédération CFDT a d'ores et déjà réclamé l'extension d'une convention pour ces salariés du secteur 3D : désinfection, désinsectisation et dératification.

CSG

Le bulletin du mois de février 91 fait apparaître cette contribution sociale généralisée. C'est un plus à valoriser près des intéressés : solidarité oblige. L'action de la CFDT n'est pas étrangère à ce résultat. Un argument supplémentaire pour l'adhésion.

Professions libérales

Les professionnels libéraux pourront constituer des sociétés d'exercice libéral à forme commerciale. La loi du 31 décembre 90 relative à l'exercice sous

forme de société des professions libérales réglementées vient d'être publiée au journal officiel (5 janvier 91).

A compter du 1er janvier 1992, les professionnels libéraux (notaires, avocats, avoués, huissiers...) pourront se grouper pour l'exercice en commun de leur activité. Un nouveau paysage. Une nécessité d'adapter le statut des salariés et de garantir leurs droits conventionnels.

Pseudo-négociation

A la MACIF, la direction régionale PROVENCE MEDITERRANEE ne respecte pas l'accord d'entreprise. La Fédération vient même d'être obligée de saisir le président du Tribunal de grande instance de TOULON pour l'y contraindre.

MACIF

Nouveaux bulletins de paie en 91. Surprise des délégués de voir figurer les heures de délégation. Intervention de la CFDT. Les protestations sont en cours.

Les articles R.143-2 et R.154-3 interdisent cette pratique depuis 1989. Bien entendu, aucune consultation des représentants du personnel n'avait précédé cette mesure. Les bulletins doivent être refaits. Le déficit social de la MACIF doit être comblé.

Intérêt légal

Pour l'année 1991, son taux est fixé à 10,26 %. Pour l'année 1990, c'était 9,36%.

Rappelons que de 1978 au 15 juillet 1989, le taux était fixé à 9,50 %. A cette

date, il est passé à 7,82 %.
Précisons aussi que cet intérêt légal est utilisé en cas de condamnation prud'homale portant non seulement sur les salaires, mais aussi sur tout paiement d'indemnités qui n'est pas réglé en son temps.

Précarités

Si l'employeur a l'obligation d'établir par écrit le contrat de travail de certains salariés : temps partiel, durée déterminée... il arrive que le salarié soit amené à signer le document sans obtenir le texte.
Cette situation est tout à fait anormale. Même si le code civil (art. 1325) envisage la rédaction en double exemplaires, les accords devraient prévoir que le contrat est nul si chaque intéressé n'en a pas reçu une copie. C'est une des conditions de l'application légale du consentement.

En outre, il ne faut pas omettre de préciser la date lorsque l'on appose sa signature sur un document.
C'est un moyen de preuve essentiel. Ne prêtons pas le flanc à la précarité.

Sept mois sans salaire

Heureusement la CNAS était là. Marie-Thérèse représente la CFDT au Conseil d'administration de la caisse

d'allocations familiales de l'Aveyron. Elle travaille dans une petite entreprise : 18 salariés.

Au retour d'un congé d'adoption, elle est licenciée.
L'entreprise n'ayant pas sollicité l'autorisation de l'Inspection du travail, recommence la procédure. L'inspecteur refuse.

Le ministère aussi. Le conseil des prud'hommes ordonne la réintégration. L'entreprise ne veut rien savoir.

Le syndicat a saisi le tribunal correctionnel de RODEZ pour entrave au droit syndical. Un déficit certain en matière de relation sociale.

Chaussures André

On se souvient de la réintégration de la gérante de magasin, licenciée à l'occasion d'une grève. Le conflit est désamorcé. L'entreprise a renoncé à son appel contre la décision prud'homale, a indemnisé la salariée et signé avec elle et le syndicat un protocole.

Revendications

Celui qui n'observe pas les décisions qui s'imposent à lui, ne devrait pas être recevable à demander son annulation.

C'est en bref ce que la Fédération vient de demander au ministre du travail d'inscrire dans le code.

Prenons l'exemple du licenciement d'une déléguée malgré le refus d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail.

Aujourd'hui, le recours patronal contre la décision de refus de l'inspecteur est examiné par le ministre malgré l'illégalité patronale.

La CFDT propose de calquer le droit du travail sur ce qui existe dans d'autres domaines : pour les impôts, il faut payer et ensuite faire un recours ; à l'armée on exécute d'abord et on critique ensuite.

Cette mesure qui ne coûte pas un centime aiderait certainement au respect des règles sociales.

Guide du négociateur

Un nouvel outil CFDT pour le négociateur de branche. Quelques centaines de pages dont trente-six fiches sur les règles du jeu de la négociation et les thèmes de négociation.

Un document qui ne peut rester dans un placard.

N'y a-t-il maintenant pas à se doter d'un guide du négociateur d'entreprise ?

Ile-de-France Session développement commerce

Une session de réflexion et de recherche sur le développement et la syndicalisation s'est tenue à Bierville du 29 au 31 janvier 1991.

Elle réunissait cinq syndicats commerce (sur sept) de la région parisienne.

Elle était organisée par la région Services en collaboration avec le GAPS (Groupe d'action pour la syndicalisation).

L'objectif était, tout d'abord, de faire un état des lieux sur la réalité professionnelle des départements de l'Ile-de-France (commerce) et de la région en général et ensuite d'avoir une photographie aussi précise que possible de la présence CFDT dans le secteur du commerce.

Ce constat étant fait, la deuxième partie de la session consistait à travailler sur le développement et la syndicalisation en se fixant des objectifs à court et moyen terme.

Cette session était nécessaire dans la mesure où les deux priorités confédérales, dans la période 1991-1996, sont à la fois la Fédération des Services et la région Ile-de-France (URSIF).

L'objectif qui était de sensibiliser les équipes d'animation de syndicats à la notion de développement et d'essayer de dégager des objectifs à court terme a pratiquement été atteint pour l'ensemble des syndicats présents.

L'ensemble des équipes d'animation des syndicats présents était unanime sur la nécessité d'un syndicalisme d'adhérents. Cela suppose bien sûr des changements d'habitudes et des pratiques nouvelles.

A cet effet, les équipes ont pu mesurer le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'objectif que s'est fixé la Fédé : doubler nos adhérents d'ici 1996.

Dans ce contexte, chacun a pu vérifier

sa situation exacte à savoir : notre taux de syndicalisation dans le commerce en Ile-de-France est très faible.

Les équipes se sont fixé deux séries d'objectifs à court terme :

- développement externe dans les entreprises où nous sommes déjà implantés,

- amélioration de nos outils de fonctionnement des syndicats :

- . liste des délégués syndicaux,

- . liste des abonnés à la presse fédérale-confédérale,

- . état des sections (PAC).

Une réunion bilan est prévue en juin pour faire le point sur les deux objectifs précités.

A la fin de l'année 1991 ou début 1992, une seconde session de même type que celle-ci sera programmée.

Congrès UCC

Le Congrès de l'UCC (Union Confédérale des Cadres) aura lieu à Dijon les 12 et 13 avril 1991. Près de 200 participants y sont attendus. La Fédération des Services sera bien sûr présente.

Cette présence ne sera pas seulement formelle, nous souhaitons être des acteurs dans la syndicalisation des cadres.

Dans de nombreuses branches de la Fédération, ils occupent une place non négligeable et, à ce titre, nous avons à prendre en charge leur spécificité.

Nous avons donc retenu trois axes de syndicalisation :

- le Service aux Entreprises,
- les Assurances,
- l'Hôtellerie-Tourisme.

L'ensemble de ce travail se fera en collaboration avec l'UCC.

A travers ces trois axes, nous voulons signifier le choix clairement exprimé de la Fédération : les cadres ont toute leur place dans l'organisation, il n'est pas question de les marginaliser ou de les

rejeter.

Ils connaissent des problèmes comme les autres salariés : chômage, salaires, qualifications, professionnalisation.

Mais, d'autre part, ils sont d'un apport essentiel pour la vie de l'organisation.

C'est donc dans cet esprit que nous participerons au prochain congrès de l'UCC.

De plus, au congrès à Saint-Jean de Monts, nous marquerons une étape essentielle dans l'objectif que nous nous sommes fixés : la syndicalisation des cadres.

La syndicalisation...ça marche

Plusieurs d'entre nous doivent dire : "Ils commencent à nous prendre la tête ; depuis des mois, des années, ils nous rabattent les oreilles avec leur syndicalisation, leurs courbes, leurs statistiques, leurs pourcentages..."

C'est que c'est une question qui nous tient à cœur.

Nous avons encore la naïveté de croire que, aujourd'hui plus que jamais, nous avons besoin d'un syndicalisme d'adhérents pour faire entendre notre voix et peser sur les décisions qui nous concernent : salaires, conditions de travail, protection sociale.

C'est pour ces raisons simples qu'au mois le mois, nous suivons avec attention la rentrée des cotisations. Pour nous, c'est une indication de la bonne santé ou de la faiblesse de notre syndicalisme.

C'est aussi un encouragement à notre action dans la mesure où les résultats sont bons.

Quatre années de progression

A la fin décembre 90, ils étaient bons. Les premières indications de fin janvier 91 confirment cette tendance. A la fin décembre 90, nous progressons de 17 % par rapport à décembre 89.

C'est la quatrième année consécutive que nous avons de tels résultats positifs et, année après année, nous engrangeons des résultats qui sont maintenant bien sensibles.

Qu'on en juge : à fin décembre 90, pour l'année en cours, le résultat cumulé de

tous les syndicats de la Fédération s'élève à plus 53 % par rapport à décembre 86.

En période de "crise" du syndicalisme cela n'est pas si mal ! Lors de notre prochain congrès, à Saint-Jean de Monts en mai, nous pourrions afficher quatre années consécutives de progression.

Mais nous pouvons assurément beaucoup mieux faire.

Fin décembre 90, il y a encore neuf syndicats sur 126 qui n'ont payé aucun timbre. Si 70 syndicats sont en hausse, 56 stagnent ou baissent.

Sur 22 régions, 15 sont à la hausse, 7 à la baisse. On voit toute la marge qui nous reste... quand toutes les équipes de tous les syndicats seront persuadées que le positif sera possible.

Les "grosses" régions se comportent bien : Ile-de-France plus 29 %, Bretagne plus 14 %, Pays-de-Loire plus 6 %, Rhône Alpes plus 9 %, Provence Côte d'Azur plus 15 %, Aquitaine plus 30 % - à l'exception du Nord moins 3 % (sans doute fléchissement passager)-.

Dans les régions plus petites, la situation est plus contrastée : on va du moins 79 % dans le Limousin au plus 117 % en Franche Comté.

Notre objectif pour 90 -exercice qui sera clos fin mai 91- demeure la ligne des plus 10 %. Les efforts de toutes et de tous nous le permettront.

Et déjà pour 91, ne prenez aucun retard, réclamez dès aujourd'hui vos timbres 91, contractez un PAC si vous faites

encore partie des minoritaires rebelles à ce mode efficace de paiement. Et bon vent pour le syndicalisme.

De quoi on besoin les syndicats ?

1- D'un relais. Comme un certain nombre n'ont pas de permanent, il faut qu'il y ait un endroit clairement identifié, facilement atteignable par les gens de l'extérieur et que les infos soient rapidement transmises.

2- De moyens matériels en secrétariat : lettre de désignation, tracts à taper...

3- De temps militant pour assurer le suivi constant, surtout au démarrage. Pour satisfaire cette demande, trois solutions :

a) ou on détache partiellement un des militants du syndicat pour assumer ces tâches, solution assez difficile à réaliser car il se peut que pendant quelques temps il n'y ait rien à faire, le temps ainsi détaché servira à autre chose, ou au contraire, il sera insuffisant ;

b) ou un permanent interprofessionnel - multibranche- jouera ce rôle. Comme ce n'est jamais clairement défini, on va au devant de difficultés ;

c) ou on mettra en place un permanent professionnel, reste alors à définir le champ géographique pertinent.

4- De la possibilité de former les militants qui apparaissent.

En général, plus la formation -à intervenir dans les six mois- est proche des réalités professionnelles, mieux cela vaut.

Assurer son auto, son habitation et préparer son avenir en même temps, c'est possible.

— vous avez notre adresse ?

En matière de sécurité et de prévoyance collective, les accords MACIF-CFDT sont basés sur la solidarité. L'effort porte sur une protection en cas de risque individuel ou familial.

Profitez sereinement de l'existence, vivez à fond vos passions, nous nous occupons des soucis. Nous assurons, au juste prix. Votre auto, votre moto, votre caravane, votre bateau ou votre planche à voile. Mais aussi votre famille, votre maison, votre avenir, votre épargne, vos loisirs et votre comité d'entreprise, association ou syndicat. Nos contrats sont vraiment faits pour vous et avec vous, puisque dans notre mutuelle chaque assuré a son mot

à dire. Et si vous avez besoin d'un service, crédit, assistance, médiation... nous sommes à votre disposition.

Sympa, non ? C'est la Macif.

Minitel : 36 16 MACIF - 450 bureaux d'accueil.

MACIF

gagner pour partager



Pratiques syndicales Euromarchons ensemble et plus nombreux

C'était une première et, de l'avis de tous, ce fut une réussite. Cinquante militant(e)s du groupe EUROMARCHE se sont retrouvés trois jours à Bierville pour aborder pratiques syndicales et développement.

Venant des quatre coins de France, ces vingt-deux hommes et vingt-huit femmes représentaient seize sections syndicales. Beaucoup d'entre elles sont récentes et les besoins en formation s'avéraient importants.

Un état des lieux contrasté

Après une présentation de l'entreprise et des rapports de force syndicaux effectuée par les délégués centraux, chaque section a exposé sa situation (effectif, résultats électoraux, taux de syndicalisation, pratiques d'information, utilisation des heures de délégation...). Sur la base de cet état des lieux, Denis PARICHON, du GAPS confédéral, (Groupe d'action pour la syndicalisation) a fait réagir les stagiaires sur les points positifs et négatifs rencontrés. Un débat riche qui précédait des travaux individuels, en section, en commission

sur "l'intérêt d'avoir des adhérents", sur "comment faire et garder des adhérents?"...

Paroles de militant(e)s

Parmi les remarques des participants, il est intéressant de retenir quelques expressions empreintes de bons sens :

"On ne doit pas attendre que les salariés fassent une démarche vers nous. C'est à nous d'aller vers eux".
"Il faut proposer l'adhésion. Indiquer que c'est un élément du rapport de force".
"Les délégués doivent avoir un comportement irréprochable".
"On doit être tout le temps sur le terrain, être à l'écoute des individus".
"Il ne faut pas montrer aux salariés les affrontements avec les autres syndicats".
"Les délégués doivent rendre compte aux adhérents de ce qu'ils font".

"Avec nos adhérents, il convient de faire tout ce que l'on a promis avant qu'ils se syndiquent".

Plus 15 %

La parole étant libérée, la prise de conscience affirmée, il convenait de passer aux engagements mutuels, aux objectifs.

Avec l'aide possible du GAPS et de la Fédération, les sections ont toutes répondu positivement à l'objectif proposé : arriver à 15 % des salariés-adhérents pour l'année 1991.

Pour certains, cela sera difficile mais ils ont affirmé leur volonté de "s'y mettre". Pour d'autres, les objectifs sont bien plus ambitieux : Belfort : 25 %, Lorient : 100 %. A connaître ce qu'ils font déjà, on ne sera pas surpris s'ils y arrivent ! Deux outils ont été choisis pour aider les sections : un livret d'accueil CFDT EUROMARCHE à remettre à tous les nouveaux salariés et un bulletin de liaison entre les sections où seront données toutes les informations utiles à l'action syndicale quotidienne. On comprend pourquoi le slogan d'EUROMARCHE c'est "D'abord vous rendre service"...

Sommaire

Pages 2 à 6

A travers la Fédé : Formation syndicale - Région Services Ch'ti - URSIF - CB Nettoyage - CCI - Sécu Vérité - Chèque syndical - 8 mars - Europe - Nettoyage et sécurité - Pomona.

Page 3

La question du jour : Le Golfe et nous .

Pages 7 et 8

Changer le travail : Hypers-Supers - Esthétique - Hôtellerie-Tourisme.

Pages 9 et 10

Aménagement du temps de travail : Virgin - Repos dominical - Lorient.

Pages 11 et 12

Réduction des précarités : Travail temporaire - Delta - Intérim Nord.

Pages 12 et 13

Juridique : Nos droits.

Pages 13-14 et 16

Syndicalisation : Euromarché - Ile-de-France - Congrès UCC - La syndicalisation ça marche.

Editions régionales Bretagne, Pays-de-Loire : pages spéciales entre les pages 8 et 9.

A INFORMIN ACTION

CFDT

Fédération des Services CFDT
Supplément au n° 152 - Février 1991 - 50 F

7ème Congrès
St Jean de Monts
7 - 9 mai 91



*Pour un syndicalisme qui
structure nos professions*

Plan Général du Rapport

Préface :

Pour un syndicalisme qui structure nos professions.

- Chapitre 1 :

Le syndicalisme pour vivre l'entreprise autrement.

- Notre conception de l'entreprise.
- Notre conception du syndicalisme.
- Le syndicalisme en entreprise.
- La section syndicale : source vive du syndicalisme.

- Chapitre 2 :

Le syndicat.

- Chapitre 3 :

La syndicalisation.

- Chapitre 4 :

L'affirmation d'une identité.

- Chapitre 5 :

Nos objectifs revendicatifs.

- Réduire - combattre la précarité.
- Aménagement du temps de travail.
- Les petites entreprises.
- Droit syndical.
- Les conditions de travail.
- Professionnalisation.
- Formation.
- Classifications.
- L'emploi.
- Salaires.
- Protection sociale.
- L'encadrement.
- Egalité professionnelle.
- Couverture conventionnelle.

- Chapitre 6 :

Une Fédération cédétiste à part entière.

- Porteur des valeurs de la CFDT.
- Notre conception du fédéralisme.
- Nos rapports avec la presse.
- Nos rapports avec les autres syndicats.
- Nos rapports avec les organisations patronales.
- Nos rapports avec les politiques.

- Chapitre 7 :

Les moyens

- ADES.
- Accueil et Services.
- Autres moyens.
- Structures paritaires.
- Démultiplier la formation syndicale.
- Information et presse syndicale.
- Juridique et judiciaire.

- Chapitre 8 :

Les branches de la Fédération

- Assurances.
- Chambres de commerce.
- Chambres de métiers.
- Employées de maison.
- Commerce.
- Hôtellerie Tourisme.
- Intérim.
- Immobilier.
- Prévention Sécurité.
- Services aux entreprises.
- Professions Judiciaires.
- Nettoyage.

- Chapitre 9 :

Une Fédération qui s'ouvre sur l'Europe.

- La FIET
- Plan COMETT
- L'UITA et le SETTA
- Deux secteurs où tout est à construire

Saint Jean de Monts 7/8/9 mai 1991

Pour un syndicalisme qui structure nos professions

Un titre de rapport nous amenant au coeur même du débat qui nous anime les uns, les autres, dans nos activités syndicales quotidiennes. "Etre" syndicaliste, "faire" du syndicalisme, ne serait plus au goût du jour. Les médias, le patronat et les politiques s'interrogent sur notre devenir, notre raison d'être. Le syndicalisme est pourtant d'actualité dès l'instant où l'on refuse le fatalisme, le cri des défaitistes, la joie des anti-syndicalistes et surtout le silence des autres (le silence des sans-étiquettes, celui des "sans présence" syndicale, des "sans section" syndicale structurée, représentative).

C'est d'actualité si l'on refuse de baisser les bras et si l'on décide de progresser continuellement dans la construction de notre syndicalisme. Un syndicalisme acteur à part entière dans tout ce qui touche de près ou de loin à la vie professionnelle des salariés. Un syndicalisme qui accompagne les changements vécus individuellement, collectivement par les salariés pour mieux les appréhender, pour mieux élaborer des objectifs revendicatifs. Un syndicalisme sans cesse renouvelé qui sait se remettre en cause, prendre du recul, se nourrir des apports des uns et des autres. Un syndicalisme en continuelle recherche, partenaire de toutes celles et tous ceux qui veulent davantage de justice, de solidarité, d'humanité ; un syndicalisme indépendant, libre, démocratique.

C'est tout cela que nous mettons derrière le mot syndicalisme. C'est toute cette réalité que la CFDT revendique. Ce sont toutes ces valeurs qui nous aident à construire notre politique revendicative. C'est le message que nous essayons de faire passer dans le contenu de ce rapport de congrès.

Le syndicalisme pour vivre l'entreprise autrement

A quoi pourrait donc servir une organisation syndicale si ce n'est, au premier chef, à améliorer la vie hors et au travail ? Permettre aux salariés d'être bien dans leur peau, leur garantir un minimum d'épanouissement dans leur vie en entreprise. Tout un programme qui, pour certains, reste de l'utopie.

C'est pourtant cette volonté de transformation sociale qui nous guide lorsque nous parlons déroulement de carrière, qualification, formation professionnelle, conditions de travail, aménagement et réduction du

temps de travail, lorsque nous engageons des négociations de salaires, nous analysons le bilan économique de l'entreprise. C'est encore cette volonté qui nous anime lorsque nous proposons des adaptations aux postes de travail, une diminution de la charge de travail. Lorsque nous organisons les salariés, en mettant en place des sections syndicales d'entreprise au plus près de leurs préoccupations, nous ne voulons rien d'autre que permettre aux salariés de vivre leur entreprise "autrement".

C'est à cette immense tâche que sont attelés les militant(e)s en responsabilité syndicale : DP-CE-CHSCT mais aussi DS et RS. Mais cette section syndicale ne peut être compétente sans un soutien solide, sans lieu d'accueil. Ce lieu de ressource, c'est le syndicat.

Lieu d'élaboration collective, expression d'une pratique collective

Tout notre organigramme CFTD repose sur le syndicat. Dans les débats internes à notre organisation, concernant nos structures, il doit être privilégié, consolidé pour lui permettre d'être encore plus lieu de confrontation, d'expression de la solidarité et d'une volonté professionnelle.

C'est au syndicat que revient la lourde charge d'organiser les salariés. Devenus adhérents, ceux-ci attendent du syndicat qu'il joue un rôle de négociateur, de défenseur, de formateur. Nous devons donc aider cette structure de base, lui donner les moyens de remplir sa mission d'être au service des adhérents, par la formation, l'information, la documentation mises à leur disposition.

Ces moyens, le syndicat les trouvera au niveau de la Fédération. Car c'est forts de leur même identité services que syndicat et Fédération travaillent ensemble. Les objectifs revendicatifs prioritaires par la Fédération sont en lien étroit avec le vécu des salariés et par voie de conséquence avec l'activité revendicative des syndicats.

Le travail effectué par les branches montre bien notre maîtrise des réalités professionnelles. Si les priorités des branches se recoupent avec autant de fidélité, c'est aussi la preuve que chaque secteur professionnel de notre Fédération se retrouve bien dans cette identité services.

Nous nous retrouvons lorsque nous combattons la précarité, nous négocions l'aménagement et la réduction du temps de travail, quand nous dénonçons les politiques de bas salaires de certaines branches professionnelles ou lorsque nous proposons de nouvelles grilles de classifications tenant compte des qualifications des salariés. Cette cohérence nous permet d'appréhender plus constructivement notre politique conventionnelle. Elle nous permet d'être mieux compris, mieux perçus par nos partenaires syndicaux, le patronat, les pouvoirs publics.

Cette identité "services", c'est aussi la place que nous tenons aujourd'hui dans l'organisation. Si nous nous disons cédétistes à part entière, c'est aussi parce que nous sommes reconnus dans l'organisation. Nos rapports avec les autres structures professionnelles et interprofessionnelles de la CFTD sont des plus

constructifs. De même, nos rapports avec la Confédération se nouent dans le plus grand respect de notre identité fédérale. Nous sommes reconnus porteurs des valeurs de la CFDT mais avec notre réalité, nos spécificités, et nous y tenons. Nous y sommes très attachés parce que cette identité nous permet d'avoir un développement de l'adhésion en continuelle progression. Nos militant(e)s le savent. Les salariés qui nous font confiance, puis nous rejoignent, le font parce qu'ils découvrent la réalité de leur vécu professionnel et se retrouvent dans nos revendications.

Nous reconnaissons notre faible taux d'adhésion comparé à l'effectif salarié du champ d'application fédéral. C'est pourquoi ce rapport traite en priorité de la syndicalisation.

Pourquoi vouloir à tout prix un développement de la syndicalisation ? Parce que notre organisation est basée sur un syndicalisme d'adhérents, non pas pour faire du chiffre, mais des adhérents ayant des droits, des adhérents actifs qui participent à la vie de la CFDT.

La reconnaissance du syndicalisme

Avoir des adhérents nombreux, c'est aussi peser davantage sur les choix de société, c'est faire avancer nos valeurs syndicales pour que, par ce biais, les salariés puissent oeuvrer à la construction d'une société nouvelle. Pour y arriver, nous devons obtenir la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise par l'employeur : une section syndicale reconnue dans l'entreprise et voulue par les salariés. Pour atteindre un tel objectif, il faut que chacun mette la main à la pâte, à commencer par la Fédération. C'est pourquoi, au fil des ans, elle innove, propose de nouveaux outils en fonction des besoins ressentis par les sections syndicales, les syndicats.

Des outils, des moyens, des hommes. La Fédération propose des contrats mixité, une charte du délégué syndical central, met en place des permanents régionaux, crée un service juridique fédéral, fait vivre des outils comme ADES, Accueil et Services. La Fédération se donne les moyens de gagner son pari, d'être une Fédération forte, reconnue à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

A l'aube de l'ouverture des frontières, il est important que notre Fédération prenne toute sa place dans la construction européenne. Forte de ses militant(e)s, adhérent(e)s, reconnue comme structure syndicale sérieuse, la Fédération des services doit être présente dans les différentes entités européennes et internationales, en lien avec la Confédération.

Les instances sont nombreuses : CISL, CES, mais aussi UITA, FIET, sans oublier les échanges que nous avons avec d'autres organisations syndicales étrangères pour des branches professionnelles telles que nettoyage et prévention-sécurité. "Être une Fédération qui s'ouvre sur l'Europe" est un des objectifs que doit se fixer notre congrès de Saint Jean de Monts.

La Fédération des services continue donc sur la voie de la construction d'une identité fédérale et de l'élaboration d'objectifs revendicatifs basés sur la professionnalisation. "Construire nos professions" était le leitmotiv du congrès d'Autrans. A Saint Jean de Monts, nous serons en continuité avec notre précédent congrès mais, forts des années qui ont suivi, nous pourrions dire "construisons nos professions avec des adhérents".

Le syndicalisme pour vivre l'entreprise autrement

Peut-on parler syndicalisme sans penser entreprise ?

Quels sont les critères d'adhésion prédominants, dans la démarche du salarié ?

Salaires, conditions de travail, formation professionnelle, contrat solide, intérêt, participation sont leurs principales revendications et touchent en premier chef l'entreprise !

C'est donc tout naturellement dans l'entreprise que se forgera l'activité revendicative.

A cet effet, les lois Auroux ont, en 1982, redonné vie au syndicalisme dans l'entreprise, d'une part en améliorant la représentativité (DSC...) et d'autre part en instituant des droits nouveaux comme le droit d'expression, l'obligation annuelle de négocier.

Lors de notre congrès fédéral d'Autrans en 1987, nous avons analysé tous ces changements.

"L'entreprise change, les salariés aussi", était un de nos titres, car parler entreprise amène tout naturellement à parler salariés. Pour nous, c'est un tout.

Et de même que le salarié est partie intégrante de l'entreprise, le syndicalisme doit y trouver toute sa place.

Pourtant, bien qu'*a priori* personne ne nie l'importance du rôle de l'organisation syndicale et que l'existence syndicale soit inscrite dans le droit du travail, plus il y a de salariés, moins il y a de syndicalistes.

C'est donc au cœur même de l'action de la vie "professionnelle" que nous devons agir.

Dans la Fédération, l'entreprise recouvre plusieurs réalités au niveau de la taille et du statut : TPE, PME, grande unité, isolement total comme pour les employés de maison.

Rajoutons toutes les petites entreprises artisanales salariant une ou deux personnes comme dans la coiffure, la restauration, le commerce etc...

De plus, beaucoup de salariés sont tenus de travailler pour plusieurs employeurs, chacun ne les employant qu'à temps partiel.

Cette diversité de lieux d'emplois et de types de contrats suppose que nous soyons bien au clair sur ce que représente pour nous l'entreprise.

Notre conception de l'entreprise

La dernière décennie aura été marquée par une "habilitation" ou "réhabilitation" de l'entreprise et de ses dirigeants.

La métamorphose de l'une peut-elle expliquer le vedettariat des autres, aujourd'hui véritables personnalités médiatiques (tout le monde connaît Trigano, Tapie, Ribout.)

L'entreprise bouge, vit, parfois de manière empirique, c'est-à-dire en gérant au coup par coup. Le contexte économique l'oblige à réagir très vite et à être ainsi le terrain de changements de toute nature. Quoi que l'on pense de la place qu'elle occupe, il faut reconnaître qu'elle est le lieu principal de socialisation.

Mais gardons-nous de schématiser

**L'entreprise est
le lieu principal
de socialisation.**

l'ensemble sur le même modèle, car si certains chefs d'entreprises ont désormais une image médiatique, la face cachée de l'iceberg mérite elle aussi d'être mise au grand jour.

Particulièrement dans nos professions des services où groupes, sociétés et entreprises font rarement l'actualité de l'innovation sociale à quelques exceptions près : AXA, GAN, SASM.

Il ne faudrait pas que ces entreprises, ayant réussi avec panache à vendre leur politique sociale, puissent servir de paravent au nombre impressionnant d'entreprises de nos secteurs qui rêvent encore aux années 60 où l'employeur, en sa souveraineté, gérait avec un paternalisme bien connu l'ensemble de ses salariés, sans se préoccuper du rôle que devaient jouer les organisations au demeurant absentes de ces entreprises.

Ces employeurs grossissent encore le clan des tayloriens.

Dans cette catégorie, nous classons les irréductibles, ceux qui n'ont guère évolué, ainsi que ceux qui ont tenté de plaquer des modes de management moderne sans changer le fond de leur conception.

Les pseudo-modernes sont coupables d'avoir terni l'image du "patron qui ose". Les échecs d'aménagement des modes de gestion, aboutissent à une perte de crédibilité auprès des salariés rendus méfiants voire allergiques à toute

innovation.

De quels échecs parlons-nous ?

En premier lieu, citons le mauvais usage des managements participatifs sans utilisation de la parole des salariés.

La transformation des réunions d'expression en tribunal populaire, le maintien d'un encadrement répressif. Ce ne sont que quelques-unes des dérives observées, qui concourent à une dénaturation fort dommageable du participatif.

Force est de constater que la mutation des entreprises de nos secteurs est lente à s'opérer.

Les lois Auroux n'ont pas encore donné les résultats attendus : droit d'expression inexistant, négociation peu fertile, insuffisante représentation des salariés des très petites unités. Par ailleurs, les cercles de qualité voient leur mission première d'outils de communication détournée.

En les utilisant malencontreusement, les chefs d'entreprises ont obtenu l'effet contraire : une méfiance encore plus grande des salariés à adhérer pleinement à cette forme de management.

D'autre part, les années 80 ont apporté leur lot de licenciements économiques. Les mutations qui s'opèrent dans les entreprises, les ont amenées à réorganiser leurs services y compris en effectifs. Ces opérations ne se font pas sans heurt, sans

*Avant j'étais Patron, puis
chef d'entreprise, maintenant
je suis Manager, mais je
veux qu'on m'appelle
PAPA...*



déchirement.

D'autant plus que, dans nos secteurs professionnels, les plans sociaux d'accompagnement sont trop souvent aléatoires, face aux conséquences induites par les licenciements.

Dans un pays ayant une forte population de chômeurs, les salariés privés d'emplois ou ne bénéficiant que de contrats instables, sont considérés comme exclus de la société !

Cette dure réalité aura marqué l'histoire sociale dans les entreprises, particulièrement ces dix dernières années.

Mais les choses bougent. La prise en compte des mutations technologiques, avec la modernisation négociée, le souci des partenaires sociaux de donner aux salariés le maximum de moyens pour bénéficier de la formation professionnelle devraient inciter les employeurs à s'investir davantage dans une politique sociale et ce, dans l'intérêt y compris des entreprises.

C'est donc avec un regard nouveau que nous entendons convaincre les salariés de notre raison d'être dans l'entreprise ; de leur raison d'être ou de devenir adhérents à cette démarche constructive que nous revendiquons quotidiennement à la CFDT.

Les différentes structures d'entreprise

La Fédération des services, avec ses 12 branches et son champ d'application couvrant près de 4 millions de salariés, organise les salariés en tenant compte des spécificités professionnelles existant dans le tertiaire.

Quels points communs y a-t-il entre une société de nettoyage de 4000 salariés présente nationalement avec 8 comités d'établissements pour près de 500 exploitations et une entreprise dite "concurrente" intervenant en région parisienne, avec 15 salariés travaillant sur 4 chantiers ?

Quels rapprochements peut-on faire entre les hypers du groupe Casino et les indépendants Intermarché, entre le couple faisant appel à une employée de maison quatre heures par semaine et les copropriétaires de l'immeuble employant un gardien, entre les Chambres de Métiers, les CCI et les salariés des foyers-hôtels Sonocotra, les trois cependant étant sous tutelle d'un ministère ?

Ces différences de structures entre grandes et petites entreprises rendent plus difficile l'approche que l'on peut avoir de l'entreprise.

Nous devons tenir compte des réalités de chacune d'elles. Des spécificités de branche, des difficultés TPE - PME etc....

L'implication du salarié dans l'entreprise.

De tout temps, le salarié a été très marqué par l'entreprise où il travaille.

Afficher son lieu d'embauche c'est dévoiler toute une partie de soi.

Lorsqu'une nantaise dit : "Je travaille chez Decré" tous les nantais comprennent "elle est dans le commerce" et inconsciemment, cette salariée est fichée "vendeuse" sans nul doute parce que l'activité principale de l'entreprise est le commerce.

Mais pourtant, cette salariée peut aussi bien être secrétaire administrative ou femme de ménage.

Annoncer sa profession, c'est être rangé dans une catégorie sociale : "je travaille dans les assurances" fait autant penser à un cadre que "je travaille dans les chambres de métiers" à un enseignant.

Etre secrétaire-dactylo dans la restauration collective n'a pas la même connotation que secrétaire-dactylo dans les professions judiciaires !

De même que d'être aide-soignante dans un hôpital fait penser aux métiers de la santé.

Mais si ce service est sous-traité à une entreprise de restauration collective par exemple, le changement d'employeur laisse un sentiment d'infériorité que bien des salariés considèrent comme préjudiciable.

De même, certaines qualifications sont reconnues comme la marque d'appartenance à un métier : boucher dans le commerce.

Cette reconnaissance n'est pas identique pour la vendeuse travaillant dans le même établissement. Et cette différence se répercute y compris dans les classifications...

Ces comportements instinctifs prouvent le besoin qu'ont les salariés des professions du tertiaire de se forger une identité.

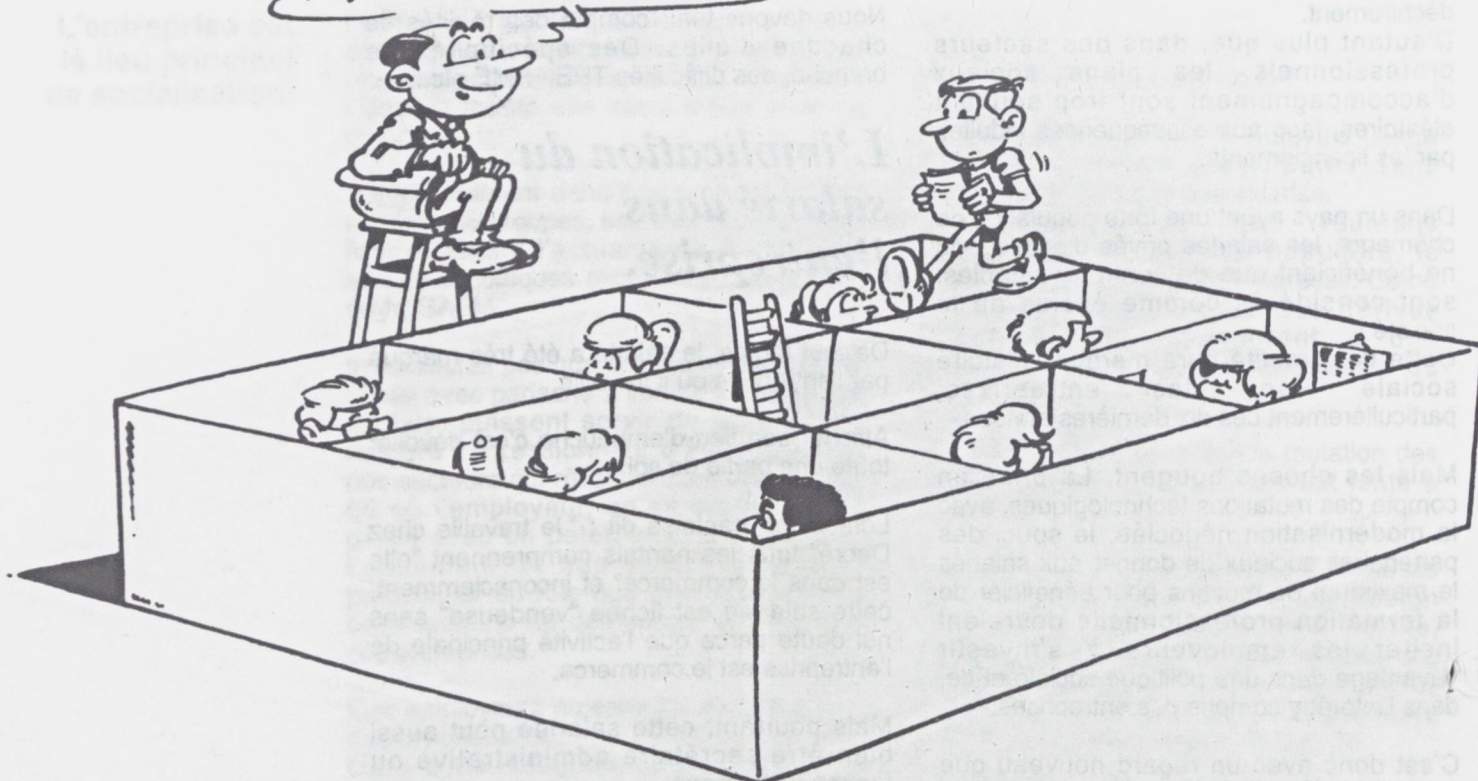
Et ce besoin qu'ont ces salariés d'être reconnus comme "professionnels", est vital pour les entreprises.

Si elles veulent demain diminuer le turnover des salariés, elles doivent les intéresser à la progression de l'entreprise.

La logique voudrait que l'entreprise mise sur ses salariés pour qu'ils soient de véritables ambassadeurs de leur entreprise.

Le besoin des salariés d'être reconnus comme professionnels est vital pour les entreprises.

*Vous allez pouvoir vous impliquer
un maximum dans notre
projet d'entreprise, vous verrez...*



12

Les différentes formes d'emplois.

La crise économique a donné naissance à de nouvelles formes d'emplois que nous appelons emplois atypiques. SIVP, TUC, PILS sont autant de facilités nouvelles accordées aux entreprises pour vaincre le chômage et qui ont surtout permis aux dirigeants de gérer à court terme, en privilégiant la masse salariale plutôt que la démarche d'insertion professionnelle (non respect du tutorat).

Ce constat, nous l'avons surtout fait dans le commerce et la restauration publique.

Plus encore que ces types de contrats, la précarité s'est accrue dans les entreprises, avec une augmentation des contrats à durée déterminée et un développement du travail temporaire.

Le législateur a voulu donner aux salariés la possibilité de contribuer au partage du temps de travail en autorisant le contrat à temps choisi, (comme dans les Assurances). Là encore, une dérive conduit à l'utilisation outrancière de ce type de contrat "à temps partiel", le plus souvent contraint et non choisi (restauration collective, hyper-super, nettoyage, restauration rapide).

Loin de nous l'idée de nous opposer à l'insertion d'un jeune en entreprise, de refuser l'embauche d'un chômeur en fin de droits ou d'un étudiant souhaitant du temps

partiel.

Mais nous refuserons toujours que l'exception devienne la règle quotidienne et exclusive de certaines entreprises telles que les "Mac Donald's".

Intégration du salarié dans l'entreprise

La démarche naturelle d'un salarié, lorsqu'il est embauché, est de se mettre en position de confiance envers les personnes qu'il va devoir cotoyer chaque jour.

Le seul fait d'avoir été embauché dans une période où l'emploi est une "denrée rare" le fragilise.

Le "pourquoi est-ce moi qui ai été choisi", question dont il n'aura jamais la réponse, lui donne à la fois fierté et inquiétude. La période dite "d'essai" est d'importance pour le salarié.

Trop souvent, c'est au cours de cette période que l'entreprise va tenter d'obtenir du salarié le maximum de concessions : horaires, charges de travail.

La manière dont le salarié résistera ou cédera aux demandes de l'employeur sera déterminante pour son avenir dans l'entreprise.

Parfois, la période d'essai se conjugue avec un "contrat à durée déterminée". Cette pratique permet, en détournant la loi de

prolonger, de fait, l'essai et de mieux sélectionner le personnel.

Fort heureusement, au-delà des contrats atypiques et une fois passée la période d'essai, une forte majorité des employés est salariée en contrat à durée indéterminée.

Ceci n'empêche nullement ce contrat d'être à temps partiel ou intermittent.

Le salarié garanti de son emploi est appelé à s'investir dans l'entreprise.

Son investissement se fait tout d'abord sur son poste de travail et, par déduction, sur tout ce qui y touche.

Ses collègues sont en premier lieu ceux qui travaillent sur le même poste que lui, ceux qui ont la même qualification, le même chef. Hiérarchiquement, le salarié s'intéresse tout d'abord à son donneur d'ordre, puis à celui qui se situe immédiatement au-dessus.

Ce schéma succinct est trop souvent la réalité du salarié dans l'entreprise.

Cela nous fait dire qu'il la méconnaît. Tous les maillons de la chaîne, que constitue l'entreprise, devraient l'interroger, l'intéresser à condition qu'il y trouve une contrepartie.

Nous constatons que, moins le salarié est qualifié, moins le fonctionnement de l'entreprise le préoccupe et *a contrario*, plus il s'intègre dans l'entreprise, plus il en parle.

La logique voudrait donc que l'entreprise mise sur ses salariés pour qu'ils soient de véritables ambassadeurs de leur entreprise.

Mais trop souvent, la reconnaissance de l'individu s'est réalisée uniquement par une politique d'individualisation surtout construite à partir des éléments salariaux (augmentations différenciées, primes, pourcentage sur CA individualisé).

En revanche, pas de changement profond dans les marges d'autonomie ni de libération de potentialités pour accompagner ce semblant de reconnaissance.

De plus, le "privilège" du salarié s'est construit au détriment de la mise en œuvre collective des compétences.

Passant d'un extrême à l'autre, la récompense de la performance individuelle a provoqué l'éclatement du collectif de travail.

Or, pour les activités de services, s'exerçant au vu et au su des clients, professionnels et particuliers, un collectif soudé est une des conditions indispensables pour une prestation de qualité.

Autre inconvénient flagrant de la politique d'individualisation, c'est la primauté du

salarié qualifié, considéré comme stratégique pour l'entreprise, sur le salarié non qualifié.

Patrons, salariés qualifiés, s'entendent alors pour que certains ne bénéficient pas des mêmes avantages : telle cette entreprise, qui, par un système d'annualisation des salaires diminue les primes collectives aux salariés non qualifiés.

Assurément, une politique source d'inégalités connaît inévitablement son revers.

Un de ces revers est bien le turn-over trop important dans nos secteurs. Indice de tension, le turn-over est néfaste à l'entreprise et tout autant à l'organisation syndicale, surtout lorsque cette dernière mise sur l'intérêt que doivent avoir les salariés à mieux connaître, à mieux partager la vie de l'entreprise.

Ces échecs nous conduisent à dresser un constat critique sur les modes de gestion des entreprises, malgré la bonne image dont elles jouissent à notre époque.

Cependant, même si nous avons de multiples raisons pour assombrir notre vision de l'entreprise, même si elle reste source d'exploitation et d'inégalités, elle est le lieu où peuvent se produire l'émancipation et l'épanouissement des salariés.

Sous peine de passer à côté de sa fonction, le syndicalisme doit se préoccuper de l'entreprise pour ne pas porter sa part de responsabilités dans les dérives, les manipulations qui retardent le progrès social.

Concrètement la CFDT doit agir pour une entreprise qui donne à tous :

- un espoir professionnel,
- une place active et reconnue,
- un emploi qualifiant et une politique salariale en conséquence,
- la reconnaissance de la polyaptitude en lien avec une véritable politique de formation professionnelle.

Polyaptitude qui allie travaux pénibles et ceux qui le sont moins, travaux enrichissants avec obligations quotidiennes. L'intérêt de l'entreprise oblige à trouver des réponses globales à ces exigences.

Une bonne politique sociale consiste à y rajouter une préoccupation des besoins des salariés.

La logique voudrait que l'entreprise mise sur ses salariés pour qu'ils soient de véritables ambassadeurs de leur entreprise.

Notre conception du syndicalisme

Vu la cote de la classe politique dans l'opinion, faut pas s'étonner de leur réaction face à une urne....



14

L'image du syndicalisme français colportée par les salariés reste profondément ancrée sur des organisations syndicales "politisées", à la solde du patronat, divisées entre elles. Notre organisation, et particulièrement notre Fédération, ne cesse de vouloir gommer cette fausse réputation qui nous colle à la peau et, inconsciemment, freine nos démarches revendicatives.

Lorsqu'un parti politique intègre, dans son programme, un ou plusieurs projets dont nous sommes porteurs, cette démarche politique, nous nous devons de la soutenir, car elle est en phase, avec nos propres revendications.

Cela ne veut nullement dire que nous sommes "godillots" de ce parti.

De même, lorsque nous sommes en mesure de proposer une ou plusieurs

modifications structurelles, organisationnelles ou sociales et que ces propositions entrent dans le cadre du projet d'entreprise, sommes-nous à la solde du patronat ? Ce n'est pas notre conception du syndicalisme.

L'entreprise nous intéresse

Sachons différencier entreprise et patronat. L'entreprise ne peut que nous intéresser. Elle est la base, le ciment de notre syndicalisme.

Le salarié découvre le syndicalisme, prioritairement dans l'entreprise.

Notre politique revendicative se forge, se nourrit du vécu des salariés dans l'entreprise.

Plus que partie prenante, nous nous voulons partie intégrante de l'entreprise.

L'entreprise nous interpelle

Lorsqu'elle innove, en proposant des initiatives sociales, dont nous sommes nous-mêmes demandeurs ! Devons-nous dans ce cas, refuser ces avancées sociales, sous prétexte que nous n'en avons pas la paternité ?

L'entreprise nous interroge

Lorsque, dans le cas contraire, elle refuse nos propositions, doutant de notre fiabilité à construire ce qui pourrait être "un plus" dans l'entreprise.

Devons-nous, dans ce cas, baisser les bras ou au contraire, persister dans nos demandes, maintenir le dialogue afin de convaincre l'entreprise de notre bien-fondé, de notre sérieux ?

L'entreprise nous irrite

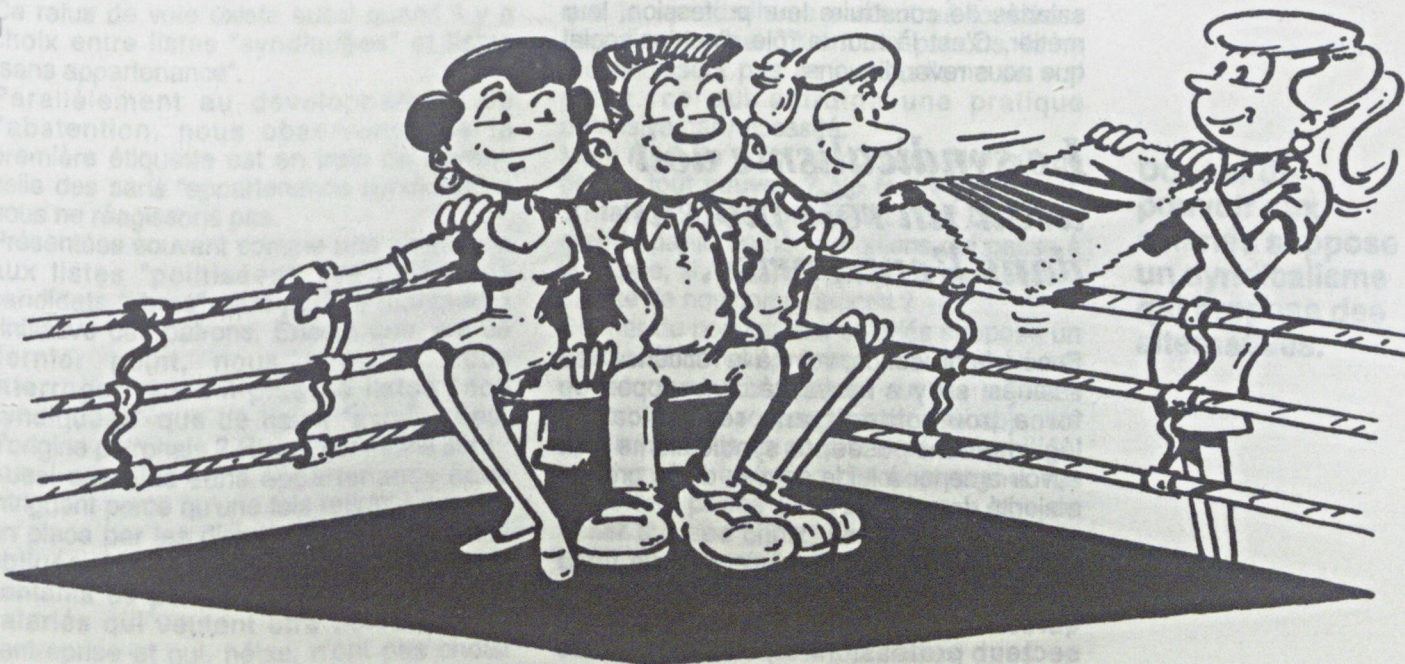
Lorsque ses dirigeants, par peur d'un contre-pouvoir, refusent systématiquement la présence d'une section syndicale dans "leur" entreprise.

Devons-nous, dans ce cas, tirer un trait sur cet état de fait ou au contraire essayer de trouver le moment opportun où le dialogue pourra s'établir, permettant ainsi à notre organisation d'affirmer son droit à l'existence dans l'entreprise ?

C'est sans nul doute les messages que nous devons faire passer aux patronats de nos secteurs, nous ne baisserons pas les bras, bien au contraire !

Nous sommes porteurs d'une histoire sociale, créée et vécue par les salariés. Nous sommes porteurs des réalités que vivent quotidiennement les salariés en entreprise, de leurs projets, de leurs

Ce contre-pouvoir que nous revendiquons fait avancer l'entreprise car il est intimement lié à notre conception de syndicalisme de propositions.



Ce contre-pouvoir que nous revendiquons fait avancer l'entreprise car il est intimement lié à notre conception de syndicalisme de propositions.

espérances d'avenir permettant une amélioration de leur vie au et hors travail. Cela suppose que notre place, notre rôle dans l'entreprise soient clairement définis et acceptés.

Nous revendiquons le droit à la parole, à l'écoute, auprès des salariés. Et sans que ceux-ci soient menacés de quelque sanction que ce soit.

Nous revendiquons le droit à l'information sur tous les projets, tous les secteurs y compris économiques de l'entreprise, pour mener à bien notre rôle de partenaire à part entière.

Nous revendiquons le droit à la formation, au déroulement de carrière, pour tous nos délégués, élus ou désignés.

Antoine Ribout, PDG du groupe BSN, l'affirme : "l'entreprise serait triste sans contre-pouvoir". Ce contre-pouvoir que nous revendiquons fait avancer l'entreprise car notre conception est intimement liée à notre volonté de vivre un syndicalisme de proposition.

C'est ce syndicalisme que nous vivons lorsque nous faisons des contre-propositions au plan de formation de l'entreprise.

C'est encore ce syndicalisme que nous vivons lorsque nous exigeons une meilleure prise en compte des conditions de travail des salariés, lorsque nous négocions l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ou que nous préconisons des expérimentations comme "les îlots caisses" dans les hypers-supers par exemple.

Notre syndicalisme doit permettre aux salariés de construire leur profession, leur métier. C'est là tout le rôle d'acteur social que nous revendiquons.

Le syndicalisme doit avoir un rôle moteur dans l'entreprise.

Face à la prudence, voire à la réticence des salariés, s'il y a nécessité d'un rapport de force pour obtenir une revendication légitimement posée, le syndicalisme doit savoir amener à lui le soutien d'une grande majorité de salariés.

Et *a contrario*, face à un rapport de force mal construit, partant d'une revendication qui ne tient compte ni de la réalité du secteur professionnel, ni de celle de l'entreprise - trop souvent conduit par des minorités dont l'objectif est tout autre que celui énoncé dans la revendication - le

syndicalisme que nous revendiquons doit alors pouvoir ramener les salariés à une véritable démarche de négociations.

Cette démarche plus construite, mieux maîtrisée aura plus de chance d'obtenir gain de cause. Telle est notre conception du syndicalisme.

Construire des revendications qui ne soient pas utopiques, démagogiques.

Les construire avec les salariés, pour les salariés, en tenant toujours compte des possibilités revendicatives qui nous sont offertes, cela nécessite de nos délégués une démarche d'information auprès des salariés.

De cet aller-retour continu entre syndicalistes et salariés, de ce feed-back, dépend notre crédibilité, auprès des salariés et auprès des patrons de l'entreprise.

Le syndicalisme en entreprise

Un véritable défi lui est lancé, il concerne l'évolution de sa représentation, sa perception chez les salariés, son rôle d'acteur social face à des mutations sans précédent.

Sa représentation

Des chiffres révèlent que le syndicalisme n'est pas complètement boudé par les salariés. Ils sont 80 % à trouver les organisations syndicales indispensables, disent les sondages !

Cependant l'optimisme que nous devrions afficher devant ce score est entaché d'autres constats qui nous font douter pour l'avenir.

D'abord, les salariés sont de plus en plus nombreux à désertier les bureaux de vote pour les élections de leur représentant. Ce n'est pas qu'une question de mauvaise organisation des votes, de sabotage patronal !

Même si les barrages au développement syndical existent, ils ne peuvent masquer la désaffection spontanée que les salariés témoignent, notamment dans les entreprises où les institutions représentatives du personnel accusent une certaine ancienneté.

Ce refus de vote existe aussi quand il y a choix entre listes "syndiquées" et listes "sans appartenance".

Parallèlement au développement de l'abstention, nous observons que la première étiquette est en train de devenir celle des sans "appartenance syndicale" si nous ne réagissons pas.

Présentées souvent comme une alternative aux listes "politisées", les listes des candidats "libres" sont parfois montées à l'initiative des patrons. Encore que, sur ce dernier point, nous pouvons nous interroger: y a-t-il plus de listes "non syndiquées" que de listes "syndiquées" d'origine patronale ? Rien n'est moins sûr !

Aussi ces élus sans appartenance nous intriguent parce qu'une fois retirés ceux mis en place par les directions, nous sommes obligés de reconnaître que ces représentants du personnel sont d'abord des salariés qui veulent être acteurs dans l'entreprise et qui, hélas, n'ont pas choisi notre organisation pour le faire.

Cet accroissement de délégués sans étiquette doit nous éviter des réponses trop

simplistes. Image, qualité du produit, services après élection, sont peut-être les constituants d'une politique de marketing syndical à revoir ou à adapter.

Pas question de remettre en cause nos valeurs mais plutôt de voir comment les rendre plus proches des gens, les faire coller à leurs attentes, les traduire dans nos pratiques.

Etre un acteur social de contre-pouvoir.

L'image de défenseur social s'entend communément d'un acteur sur..... la défensive.

Cette conception aboutit indubitablement à une pratique dite "du contre" : on attend les coups pour riposter, on se protège contre toute agression même celle d'une idée nouvelle. C'est une façon d'exercer le contre-pouvoir, à notre avis, très restrictive. Elle est, sans nul doute, née de l'image dominante, reflétée par nos pratiques et celles des employeurs. Lorsque nous ne présentons de notre rôle que la facette de l'acteur qui agit quand ça va mal, les salariés s'adressent à nous uniquement pour des litiges. Il ne leur vient pas à l'idée que le syndicalisme a d'autres fonctions dans l'entreprise. Quant aux patrons, ils ne reconnaissent pas au syndicalisme sa vraie place, ce qui entraîne une pratique défensive par nécessité.

Mais n'est-ce point voulu pour être sûr de garder tout pouvoir ? Ne faut-il pas tenter, un tant soit peu, de résister car c'est une grande partie de nos ambitions qui passe à la trappe, si nous ne déployons pas toute la palette de nos compétences ?

Donner du pouvoir aux salariés suppose un syndicalisme qui propose des alternatives, qui se montre compétent sur les sujets à traiter, qui fasse progresser des objectifs syndicaux fixés en accord avec les salariés. Il est moins question d'accompagner les décisions prises par l'employeur que de peser sur ses choix, de faire entendre la légitimité des salariés.

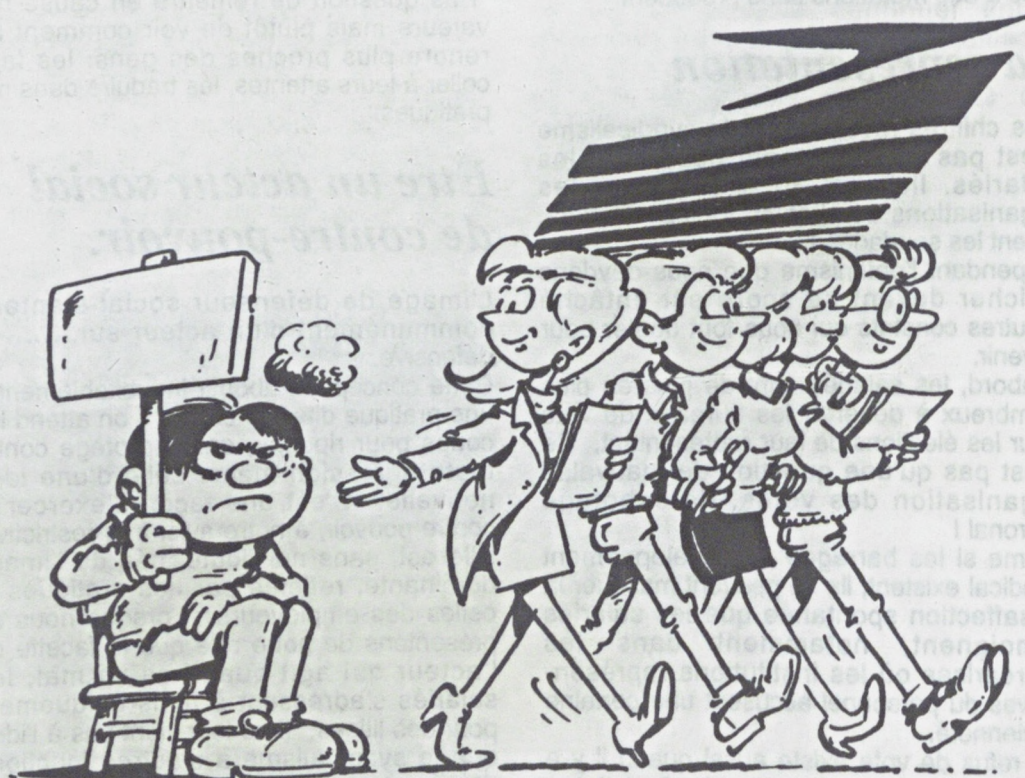
Ce type de syndicalisme implique des méthodes d'intervention différentes de celles habituellement utilisées dans un syndicalisme défensif.

Il demande recul, stratégie, disponibilité d'esprit, toutes choses pas faciles quand on

Notre vocation
d'acteur social
nous oblige à
exercer une
communication
intense.

Donner du pouvoir aux salariés suppose un syndicalisme qui propose des alternatives.

Notre vocation d'acteur social nous oblige à pratiquer une communication intense.



La communication - Condition de la réussite

Développer ce syndicalisme, acteur dans l'entreprise, implique la réunion d'autres conditions. D'une part, il y a nécessité de maintenir constamment un contact avec les salariés. Le mandat électif donné, cela ne signifie pas pour autant que les salariés ne doivent pas être associés dans l'élaboration des propositions syndicales entre deux élections.

Notre vocation d'acteur social de proximité nous oblige à pratiquer une communication intense.

Quand on demande à des délégués quels

sont leurs principaux moyens pour fonctionner, ils répondent le plus souvent en listant les aspects matériels : local syndical, documentation etc....

Sans minimiser l'importance des conditions matérielles, il nous semble que la matière précieuse en possession des délégués est la bonne connaissance de l'entreprise et des personnes qui la composent, de leurs attentes individuelles et collectives. Dans ce domaine, les adhérents doivent constituer un relai important. Ecouter les salariés c'est chercher à comprendre ce qu'ils souhaitent sans aller systématiquement dans leur sens.

Bien au contraire, et c'est une autre condition, les valeurs que nous défendons doivent nous amener au débat contradictoire avec les salariés.

Pour ne prendre que l'exemple de la solidarité, c'est un sujet qui peut nous opposer bien souvent. Mais peut-on remplir cette condition sans être en lien avec les structures ? C'est une question qui se pose car dans les propos des mêmes militants interrogés, la richesse d'appartenir à une organisation n'apparaît pas spontanément comme un moyen privilégié d'alimenter le débat. Or, l'organisation apporte les moyens de la réflexion, les orientations, les éléments nécessaires à l'alchimie que le métier de délégué CFDT oblige à effectuer.

Le mélange doit intégrer trois dimensions :
- l'écoute des adhérents et des salariés,
- la mise en oeuvre des orientations,

- la proposition d'alternatives aux choix patronaux. Tout cela doit respecter ou construire notre identité.

Ce travail ne peut être correctement réalisé que si les syndicalistes d'entreprises sont impliqués, au niveau qu'ils souhaitent, dans le processus d'élaboration des politiques revendicatives. Avoir un lien étroit avec sa structure est le plus sûr moyen de défendre et garder une ligne d'action cohérente.

Autant d'interrogations qui nous tenaillent...

Nos pierres d'achoppement, les plus difficiles à franchir, résident dans les contradictions que nous avons à gérer et dans la mise en pratique de nombre de nos idées.

Comment valoriser les individus sans entraîner l'exclusion de certains ?

Comment répondre aux attentes individuelles sans briser le collectif ?

Comment faire de la solidarité entre les contrats, les statuts, les niveaux de qualification ?

On voit bien tout le poids qui pèse sur les épaules des sections syndicales d'entreprise, véritables vitrines du mouvement syndical pour nos interlocuteurs. Notre produit doit pouvoir attirer des salariés pas seulement comme

consommateurs mais comme membres actifs et nous obliger ainsi à avoir une nouvelle politique de recrutement.

La motivation première de la syndicalisation doit être le renouvellement et l'accroissement de nos forces en termes d'adhérents et de militants sur des bases claires. L'image des personnes portant notre étiquette est déterminante pour sa crédibilité dans l'entreprise et la branche.

Par ailleurs, des secteurs entiers méritent des efforts particuliers de syndicalisation, il suffit parfois de proposer l'adhésion. Par exemple, cette section d'un hypermarché qui, rentrant d'une session sur le thème du développement, a voulu mettre en oeuvre certains enseignements. Quel étonnement de constater que des salariés, côtoyés depuis longtemps, répondent favorablement à l'offre d'adhésion !

Citons aussi le cas de certaines populations, comme le personnel de surveillance ou les employés de très petites entreprises, toutes surprises d'apprendre qu'elles peuvent être membres d'une organisation syndicale.

Outre le renforcement de nos membres, il y a lieu de gagner en reconnaissance du fait syndical par un repositionnement de notre action, plus porteur de dynamique et de volonté d'organiser les professions.

(Re)trouver et non repousser la confiance des salariés, c'est l'enjeu du syndicalisme d'entreprise et d'organisation que nous préconisons.

Tout ce qui peut être réalisé en faveur de la reconnaissance du fait syndical doit l'être.

La section syndicale : source vive du syndicalisme

Notre vision de l'entreprise et du syndicalisme que nous voulons y développer suppose des sections syndicales bien au fait des fonctions qui leur incombent.

Pour elles, le syndicalisme est plus qu'une philosophie, il se pratique au quotidien.

Avant d'évoquer ce que nous attendons des sections, il est utile de rappeler quelques barrages à leur bon fonctionnement.

Dans l'histoire des institutions, les élus du personnel (CE-DP) existent antérieurement à la section syndicale.

Celle-ci est relativement récente puisque les bases juridiques datent de 1968.

Cela explique en partie les réticences à son égard et la minoration de son rôle par rapport aux représentants élus du personnel, y compris dans la tête de ceux qui portent notre étiquette syndicale.

Par ailleurs, la création d'une section est souvent conflictuelle. Un problème a conduit des salariés à faire appel à une organisation syndicale pour les renseigner les défendre.

Ce cas de figure, relativement courant, provoque un phénomène de rejet patronal : l'employeur n'apprécie guère l'implantation d'un syndicat dans son territoire.

Ainsi les relations sociales s'en trouvent affectées, la reconnaissance du fait syndical aussi.

Pourtant l'existence d'une section présente des intérêts pour l'entreprise.

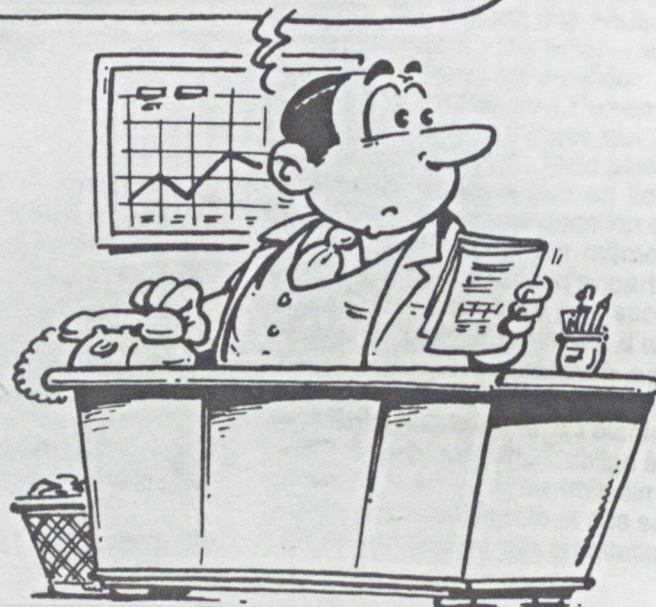
Sommes-nous prêts à les démontrer et surtout à les faire comprendre ?

La bonne circulation de l'information au plan interne, l'échange d'idées, la recherche de solutions, le contrôle de l'application des décisions sont autant de tâches syndicales qui intéressent toute direction intelligente.

20

Tout ce qui peut être réalisé en faveur de la reconnaissance du fait syndical doit l'être.

Depuis qu'en Pologne un syndicaliste est devenu président, j'angoisse à chaque fois que je les vois sortir du revendicatif salarial...



La section syndicale - Des intérêts multiples

En règle générale, l'interlocuteur syndical sait ce qui se passe dans l'entreprise, les types de rapports au travail, les jeux de pouvoir internes, le vécu des salariés.

Les délégués en phase avec l'entreprise complètent donc la connaissance de la Direction, habituellement alimentée par le réseau hiérarchique.

La confrontation de plusieurs sources permet au patron de vérifier la validité de l'information transmise.

La source syndicale représente une mine d'enseignements même si l'employeur conteste les propos syndicaux et minimise la bonne représentativité des salariés. Dans le fond de sa pensée, il sait que le débat contradictoire est facteur d'enrichissement et non d'appauvrissement de la vie socio-économique. La confrontation comble les lacunes, évite la somnolence et l'engourdissement sur des acquis que l'on croit définitifs.

Voilà ce que pensent certains chefs d'entreprise, parfois sans le reconnaître expressément ! Voilà ce qu'il y a à promouvoir pour gagner en dialogue, en moyens d'action.

Certains penseront que notre vocation n'est pas de rendre service au patronat et que les propos précédents évoquent l'idée de collaboration, de cogestion. Il n'en est rien !

La motivation exclusive est bien la défense des intérêts des salariés. Simplement, pour effectuer ce travail dans de bonnes conditions, l'expérience montre que le droit des salariés progresse si l'employeur et l'entreprise y trouvent aussi leur compte.

La pratique de la négociation permanente implique toutefois des sections au fait des objectifs syndicaux à défendre. Leur insertion dans les structures, le travail de coordination des élus, garantissent les membres de la section de toute récupération.

Tout ce qui peut être réalisé en faveur de la reconnaissance du fait syndical doit l'être. Le syndicalisme a besoin de véhiculer une image positive.

Mais les partenaires qui seront difficiles à convaincre se situent peut-être plus du côté des salariés que du côté des employeurs, même si nous nous sentons davantage dans notre élément quand il s'agit de parler des intérêts que nous représentons pour eux.

Un outil au service des salariés

Les salariés doivent encore être acquis à l'idée que la section vaut mieux que l'absence syndicale.

L'émergence de coordinations, ces dernières années, qui se font et se défont avec la même rapidité, est éclairante pour ceux qui se préoccupent de notre rapport aux salariés.

Bien que le jaillissement de ces mouvements doit nous interroger sur notre capacité à répondre aux mécontentements, leur essoufflement fournit un bon argument pour la défense du syndicalisme.

En effet, le rôle d'une section syndicale organisée est bien de donner une certaine continuité à l'action. Les délégués portent les revendications, les mettent en forme, les soutiennent avec tout le poids de leurs structures et les rappellent jusqu'à l'obtention d'un résultat.

Il y a des changements profonds qui demandent de la constance, parce que longs à produire.

En outre, lorsque des représentants du personnel sans étiquette font la démarche vers une organisation syndicale, ils viennent chercher des ressources en termes d'informations, de réflexions, de formations, pour agir dans le temps et être compétents face à la Direction.

La conduite d'une politique d'ensemble, réductrice d'inégalités, présente aussi un atout essentiel.

Sans section syndicale, comment répondre à la fois aux attentes individuelles et collectives en réduisant les inégalités. Qui, en dehors de la section, peut veiller à ce que les arrangements directs avec la hiérarchie, les intérêts de certaines catégories ne prédominent pas comme modes de gestion sociale ?

Le système du tout individuel a pour revers l'exclusion de ceux qui, par leur emploi, leur âge, leur contrat, sont en position de faiblesse ou ceux qui ne parlent pas assez fort.

La section a pour tâche de vérifier que personne ne reste sur le bord du chemin. En réalité ce rôle s'avère ardu tant les statuts sont multiples et les contradictions entre salariés nombreuses. Mais ici on parle bien d'orientations et non de réussites absolues.

Enfin, la section, porteuse de la logique des salariés, tendra à infléchir les choix de

*La section
vive du*

l'entreprise en leur faveur. Elle mettra tout son poids, c'est-à-dire les élus, les adhérents, les structures, dans l'action, faisant en sorte d'être un poids déterminant. Certes, l'appellation "section" se cantonne trop souvent aux seuls élus.

Nous encourons ce risque à chaque instant, vu les multiples sollicitations, internes et externes, dont les militants font l'objet. Des objectifs clairs et bien ancrés dans l'activité limitent le risque de voir le superflu envahir le planning.



22

Or, plus les adhérents sont nombreux, plus la section gagne en assurance, en réussite.

Par définition, un adhérent est un membre plus actif qu'un salarié non adhérent, susceptible d'accompagner, voire de susciter les interventions des délégués.

La crédibilité d'une section se joue dans sa capacité à réunir des forces participatives pas seulement électives.

Action et coordination des élus

Après cette énumération des raisons principales pour lesquelles les salariés devraient pousser à la création de sections syndicales, voyons leurs grandes fonctions.

Au premier rang, nous classons celle qui concerne la conduite de l'action revendicative.

La notion de conduite révèle qu'il s'agit d'atteindre un but précis en évitant, si possible, les chemins détournés et les accidents de parcours.

Trop souvent, l'activité se gère au coup par coup, le nez sur une échéance, un problème.

Ces objectifs doivent à la fois tenir compte des priorités de l'organisation et de celles que fixent les adhérents, les salariés.

Mais il ne suffit pas de préciser ce que l'on veut faire, il y a lieu également de prévoir quand, avec qui et comment va-t-on traiter du sujet ?

La réponse à ces questions constitue la stratégie nécessaire à la réalisation des revendications dans le sens prévu, avec une bonne maîtrise syndicale. Parmi les moyens à mettre en oeuvre pour cela, il y a les institutions représentatives du personnel.

A la CFDT, il appartient à la section de coordonner le travail des élus. Effectivement cette coordination concerne la vérification de la cohérence des arguments et des demandes qui seront avancés par les DP, les membres du CE, la bonne préparation des réunions, l'utilisation du droit syndical conformément aux choix effectués collectivement.

Cette méthode cadrée n'a d'autre but que celui d'éviter les dissonances entre élus, la rupture du fil conducteur de l'action, la coupure entre instances.

En aucun cas elle ne peut servir de tremplin à ceux qui veulent avant tout exercer un pouvoir sur les autres. Finalement, un simple mot définit bien le

sens que l'on souhaite donner à la section : une équipe où chacun a son mot à dire, chacun trouve sa place, mais où tous travaillent pour le même objectif, une fois que celui-ci est arrêté.

Les composantes de la section

Sans reprendre ici un rappel complet du rôle des institutions représentatives du personnel, il est utile de préciser quelques attributions essentielles.

A nos yeux, les délégués du personnel constituent la ressource vive en matière d'information sur les conditions de vie et de travail des salariés.

Ils sont acteurs centraux dans la construction des revendications et des propositions, en phase avec les évolutions professionnelles et sociales qui se profilent au quotidien.

Ils veillent particulièrement à connaître les problèmes, les résoudre, leur donner un éclairage qui renvoie à des préoccupations plus générales. Hommes et femmes de contact, ils exercent sans moyens propres dans un contexte social et légal donnant la préférence aux CE.

Les DP méritent d'être mieux considérés, leur fonction est difficile et ingrate. Le comité d'entreprise est souvent vécu comme une représentation plus noble.

Il a connu un accroissement considérable de ses moyens et de ses pouvoirs d'intervention durant la dernière décennie (accords d'intéressement par exemple).

Pour autant, l'activité dominante se cantonne dans la partie sociale et culturelle, celle dont les résultats sont visibles, valorisants et immédiats. La mission économique connaît, quant à elle, des fortunes diverses.

Globalement les choix patronaux portant sur la formation, l'emploi, les contrats et le temps de travail, la sous-traitance, les conditions de travail et les nouvelles technologies sont difficilement infléchis.

Cela tient au fait d'une part que les employeurs contournent fréquemment leurs obligations dans le domaine économique et social par rapport au CE et d'autre part, qu'il y a un relâchement dans les liens entre élus de CE et section syndicale. Certes, le champ d'intervention du CE est de plus en plus vaste et difficile à maîtriser complètement.

Il n'est donc pas dans notre intention de critiquer les élus qui ne font pas tout.

Cependant, nous souhaitons insister sur un point : le temps accordé à la mission économique et sociale du CE doit être proportionnel à l'enjeu que ce domaine représente pour le syndicalisme que la CFDT préconise.

Le cumul des fonctions, la confusion des rôles entraînent, la plupart du temps, une impression de répétition des interventions. La section doit rechercher une meilleure articulation de ces instances et des interventions appropriées.

Le CE sert à recueillir des informations, formuler des avis, faire appel à des experts.

Les groupes d'expression, les délégués du personnel, les adhérents apportent l'opinion des salariés.

Quant à la négociation, elle permet de créer de nouveaux droits à partir des éléments dont on dispose grâce à une présence dans toutes les institutions de l'entreprise.

Elle se présente dans de meilleures conditions lorsqu'il y a une bonne coordination de la section et lorsque celle-ci se développe dans toutes les catégories sociales, dans tous les métiers.

Pour véritablement réunir toutes les chances de son côté, la section doit aussi vivre en lien avec sa branche et son syndicat pour puiser les références, les idées de "faire".

Enfin, elle ne peut mener à bien sa lourde tâche qu'en portant attention au recrutement de ses militants, notamment en priorisant des salariés qui ont une bonne image relationnelle et professionnelle.

A l'évidence, le souci du bon fonctionnement de la section doit être porté par un de ses membres. Le délégué syndical, aidé du représentant syndical, est l'animateur du collectif des élus.

Il impulse les débats et les décisions. Il assure le suivi des tâches, des interventions et recherche une bonne coordination de l'ensemble.

Son lien, quasi-obligatoire, avec les structures en fait le garant des orientations à concrétiser.

Le syndicalisme que nous voulons implique des acteurs capables de le promouvoir. Sur ce plan, une meilleure politique de recrutement doit s'accompagner d'un développement de la formation syndicale.

Les militants sont en droit d'attendre les moyens qui leur permettront d'être à la hauteur de nos ambitions communes.

La section syndicale : une équipe où chacun a son mot à dire, trouve sa place, mais où tous travaillent pour le même objectif.

Le syndicat

24

Les 16 000 adhérents à la Fédération des services (chiffres 89) se répartissent dans 126 syndicats. Sous ce label de "syndicat", quelle variété !

. Selon la taille des syndicats :

1 syndicat de plus de 1000 adhérents (Assurances Paris),

4 syndicats entre 500 adhérents et 1000 adhérents (HCRT IdF, Services Brest, Services Nantes, Commerce Paris),

3 syndicats entre 400 et 500 adhérents (Services Rennes, Commerce 92, Services Nancy),

5 syndicats entre 300 et 400 adhérents (Services Bas-Rhin, Commerce Roubaix-Tourcoing, Services Deux-Sèvres, Assurances Le Mans, Services Lyon),

10 syndicats entre 200 et 300 adhérents (Betor IdF, Services Bayonne, Services Nice, Services Grenoble, Sécurité-Nettoyage IdF, Services Quimper, CCI-CM Ile-de-France, Services Var, Commerce Seine St-Denis, Services Metz).

—) Ces 23 syndicats organisent plus de 55 % de nos adhérents. Entre le n° 1 et le n° 23, le rapport des effectifs est de 6 à 1

—) 56 syndicats entre 50 et 200 adhérents.

A l'autre bout de l'échelle, on trouve 13 syndicats de moins de 10 adhérents, (l'ensemble de ces 13 rassemble 0,6 % de nos adhérents) et 46 syndicats de moins de 50 adhérents (soit 6 % de nos adhérents).

. Selon le champ d'application géographique :

nous avons des syndicats locaux, départementaux ou régionaux, même si la

règle générale est d'avoir 1 syndicat par département. Nous avons 11 syndicats immatriculés dans le 75 (9 régionaux et 2 départementaux de branche), 10 syndicats dans le Nord, 4 en Ile-et-Vilaine, 3 dans le Finistère et la Savoie, 2 dans les Pyrénées Atlantiques, le Morbihan, l'Hérault, le Pas-de-Calais, La Manche, La Seine Maritime, La Sarthe, La Loire-Atlantique, Le Maine et Loire.

. Selon le champ d'application professionnel :

ici encore, si la règle commune est d'avoir favorisé des syndicats "Services", c'est-à-dire ayant vocation à organiser les adhérents de toutes les branches professionnelles, 20 syndicats de branche sont répertoriés, (syndicats locaux, départementaux ou régionaux).

Nous avons comme "acquis" cette réalité, multiple et différenciée. Nous n'avons pas la volonté de passer tout le monde dans le même moule afin d'obtenir des syndicats standardisés mais nous voudrions que ce congrès de St Jean de Monts marque une étape importante dans notre réflexion commune à ce sujet et contribue à nous fixer des objectifs d'amélioration du fonctionnement de tous nos syndicats.

Pour cela il convient de rappeler - sans vouloir tout réinventer - les principaux rôles d'un syndicat.

Le syndicat est d'abord un lieu d'accueil professionnel.

Nous savons bien que les salariés qui s'adressent au syndicat le font soit parce qu'ils ont des problèmes dans leur entreprise, soit parce qu'ils veulent se renseigner sur leurs droits, soit parce qu'ils veulent démarrer une section syndicale.

Ce qu'ils attendent de nous, d'abord, ce sont les renseignements précis sur le code du travail ou la convention collective : quels salaires ? quelle grille de classification ? comment peut-on négocier ? Le patron a-t-il le droit de faire ceci ou cela ? comment organiser des élections ?.....

Pour remplir ce rôle, il est absolument nécessaire que le syndicat ait une documentation à jour : code du travail (et guide pratique CFDT), jeu de conventions collectives avec leurs avenants les plus récents, (en particulier les avenants salaires). La Fédération est à même de fournir tous ces documents dans les meilleurs délais (en fonction des disponibilités au J.O.)

Accueil professionnel parce que nous pensons que le lieu privilégié du développement du syndicalisme c'est bien la profession, le travail et tout ce qui gravite autour.

L'objectif d'un syndicat est de permettre son implantation dans le maximum d'entreprises et donc de créer, d'aider à vivre un maximum de **sections syndicales d'entreprises**. Cela paraît aller de soi mais il n'est pas sûr que nos pratiques coïncident réellement avec cet objectif. Il est en particulier nécessaire que chaque syndicat réexamine le temps et les moyens qu'il affecte au développement des sections syndicales et de ce qu'il affecte aux isolés.

C'est une vieille question, sans cesse à remettre sur le métier. Il y a bien sûr des cas spécifiques.

Un syndicat d'employées de maison ne peut avoir pour objectif la création de sections syndicales - au moins dans le sens classique - sa clientèle potentielle n'est constituée que d'isolés.

A y regarder de plus près cependant, même dans un tel cas, deux orientations bien différentes peuvent étre prises.

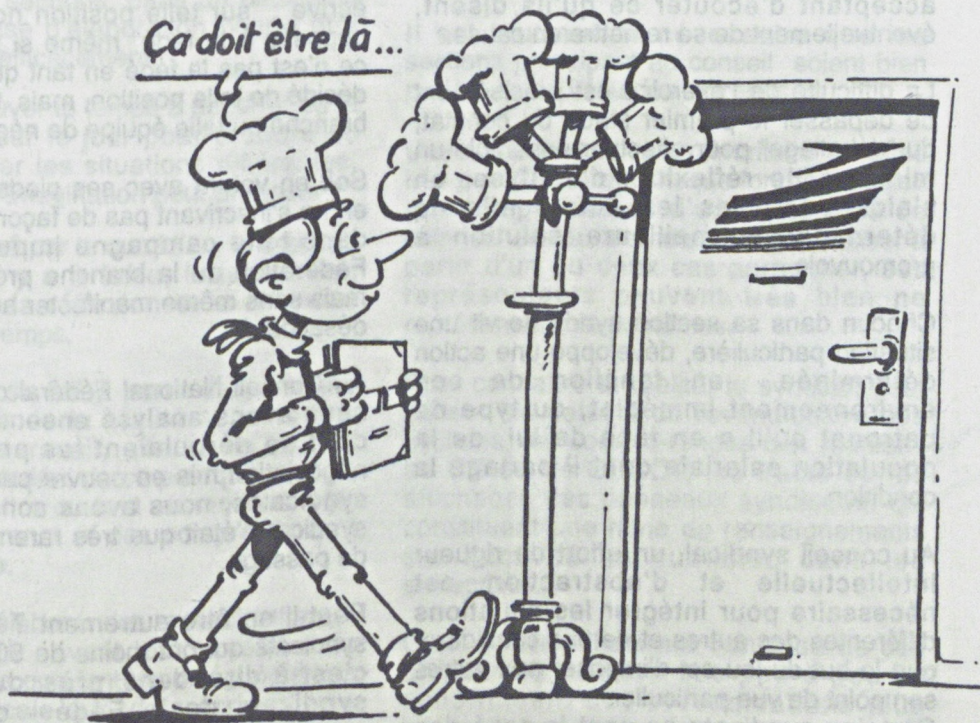
Ou on oriente l'action sur la défense des isolés en organisant une permanence de type juridique assurant, outre le conseil, la défense et l'accompagnement aux prud'hommes, ou on met le paquet sur la constitution de réseaux d'adhérentes par quartier, voire par nationalités, comme cela s'initie actuellement sur Paris.

Pour nous, sans exclure totalement la première orientation, il nous apparaît plus efficace de mettre plus d'énergie, de temps militant, de réflexion à développer la seconde, plus propre à permettre à ces salariés de s'organiser, comme le souhaite la CFDT.

Une section syndicale qui démarre demande la plupart du temps un suivi important : comment faire des adhérents, comment organiser les élections professionnelles, comment faire un cahier de revendications, comment négocier,

**Nous pensons
que le lieu
privilégié du
développement
du syndicalisme
c'est bien la
profession, le
travail et tout ce
qui gravite
autour.**

Ça doit être là...



comment faire fonctionner les instances représentatives ?

C'est une tâche rude. C'est le premier rôle d'accueil du syndicat.

Parce que - malgré tout - le salarié isolé ou la section syndicale qui démarre n'ont pas que des questions strictement professionnelles au sens étroit du terme, le syndicat doit avoir, au minimum, les coordonnées (adresse et téléphone) de l'inspection du travail, des conseillers prud'hommes, des militants siégeant aux ASSEDIC, aux organismes de sécurité sociale ou des caisses de retraite, aux FONGECIF.

S'il ne peut pas tout connaître, il pourra rapidement se renseigner ou orienter vers le militant ou le service compétent.

Syndicat, lieu d'échange entre les sections syndicales

Le syndicat est d'abord un lieu de rencontres entre les sections syndicales disséminées dans les entreprises. Habituellement c'est le conseil syndical qui est ce lieu d'échanges entre les militants d'entreprises.

L'information y circule sur la vie des entreprises, les problèmes rencontrés, les solutions envisagées.

Il est tout à fait indispensable qu'il y ait cette communication forte entre les sections, chacune apportant son vécu, ses pratiques, confrontant avec les autres, acceptant d'écouter ce qu'ils disent, éventuellement de se remettre en cause.

La difficulté de l'exercice est précisément de dépasser le premier stade du constat, du "déballage" pour effectuer ensemble un minimum de réflexion, d'analyse, en s'aidant les uns les autres afin de déterminer la meilleure solution à promouvoir.

Chacun dans sa section syndicale vit une situation particulière, développe une action déterminée en fonction de son environnement immédiat, du type de patronat qu'il a en face de lui, de la population salariale dont il partage la condition.

Au conseil syndical, un effort de rigueur intellectuelle et d'abstraction est nécessaire pour intégrer les situations différentes des autres et ne pas considérer que le but du jeu est d'imposer aux autres son point de vue particulier.

Certains syndicats se sont imposé des règles strictes : la présence des délégués

syndicaux au conseil est obligatoire sous peine de voir les mandats suspendus.

Nous pensons que de telles règles sont bonnes, car il est nécessaire d'être exigeant : comment bénéficier du label CFDT, sans être en lien étroit avec les autres sections du syndicat ?

Si tel n'est pas le cas, on tombe vite dans les corporatismes, les visions rétrécies des problèmes ou les pratiques d'intégration complète à l'entreprise.

Syndicat, lieu d'élaboration collective

Cette fonction du syndicat est inscrite dans tous nos textes.

Qu'en est-il réellement ? Une observation plus précise de la réalité contredit souvent cette affirmation de principe. Il y a bien des lieux dans le syndicalisme où s'élaborent des propositions.

Dans notre Fédération, le bureau fédéral, les branches professionnelles, les équipes de négociation des conventions collectives, les équipes de coordination des grosses entreprises, sont des lieux où se discutent, s'élaborent les positions fédérales.

Dans tout cela, la part propre des syndicats apparaît réduite à la portion congrue. Bien souvent les positions des syndicats ne sont que des réactions.

Soit que clairement le syndicat dise ou écrive : "sur telle position nous sommes opposés à la fédé" même si formellement ce n'est pas la fédé en tant que telle qui a décidé de telle position, mais tel conseil de branche ou telle équipe de négociation.

Soit en votant avec ses pieds, c'est-à-dire en ne s'inscrivant pas de façon dynamique dans telle campagne impulsée par la Fédération ou la branche professionnelle mais sans même manifester autrement son désaccord.

Au Conseil National Fédéral de 88, quand nous avons analysé ensemble la façon dont se déroulaient les processus de négociation mis en œuvre par les équipes syndicales, nous avons constaté que le syndicat n'était que très rarement un point de passage.

Peut-il en être autrement ? Dans les 46 syndicats qui ont moins de 50 adhérents - c'est-à-dire dans près du tiers des syndicats de la Fédé - on voit mal comment il pourrait y avoir réellement une élaboration collective surtout si ces

L'élaboration collective demande de la réflexion et la réflexion demande du temps.



27

syndicats regroupent des adhérents de toutes ou presque toutes les branches professionnelles !

Pour ces "petits" syndicats, la tâche urgente est le développement, la création de nouvelles sections, dans un deuxième temps la phase d'élaboration pourra être assurée plus efficacement.

Comment trouver le temps à dégager de la gestion au jour le jour pour prendre du recul, analyser les situations différentes, faire preuve d'imagination pour proposer ?

On est absorbé par le quotidien, le courant, tout ce qu'il y a à faire, l'élaboration demande de la réflexion et la réflexion demande du temps.

L'élaboration se fait à partir d'une bonne connaissance de la réalité : réalité des conditions de travail, réalité de ce que veulent les salariés, de ce pourquoi ils sont prêts à se battre ou tout au moins à agir, réalité du patronat et des compromis qu'il est prêt à faire.

Pour pouvoir élaborer des revendications, il faut donc déjà - avant tout - prendre du temps, c'est ce que font les délégués d'une section syndicale quand ils écrivent leur cahier de revendication mensuel, de même au syndicat. Il faut donc être dégagé des

tâches matérielles.

Pour s'enraciner dans la réalité, il est indispensable que le maximum de sections participent au conseil sinon celle-ci sera extrêmement partielle et l'opinion qu'on en aura sera faussée.

Il est tout autant nécessaire que les sections participant au conseil soient bien porteuses du vécu des entreprises.

Une section syndicale minoritaire ou avec très peu d'adhérents risque fort de ne saisir que les problèmes d'une catégorie de salariés, elle aura tendance à généraliser à partir d'un ou deux cas particuliers, ses représentants peuvent très bien ne représenter qu'eux-mêmes.

Pour connaître la réalité, le syndicat peut utiliser les cahiers de revendication des sections, les compte-rendus des réunions de CE ou de CHSCT, les tracts ou les affichages des panneaux syndicaux, qui constituent une mine de renseignements sur l'activité au quotidien dans les entreprises.

C'est en travaillant sur l'analyse de ces différentes normes que peu à peu se construisent des revendications plus larges. Il faut donc toujours repartir de la base.

Il est de la responsabilité des syndicats de traiter des questions professionnelles de leur champ d'application.

Syndicat, lieu d'acquisition de compétences

Dans les sections syndicales organisées depuis longtemps, le nouveau délégué entre dans une équipe qui a une expérience, une pratique, des savoir-faire, des connaissances accumulées au fil des ans. Il acquiert progressivement les compétences dont il a besoin pour le bon exercice de ses mandats.

Dans nos syndicats, de telles sections existent - heureusement- mais nous avons aussi à répondre aux besoins de nombreuses sections syndicales qui se créent.

Dans ce cas, il y a tout à apprendre. Puisqu'il n'y a pas, dans l'entreprise, cette transmission de savoirs, au jour le jour, c'est le syndicat qui doit remplir cette fonction de première formation des nouveaux militants.

A contrario, bien souvent les sections nouvelles périssent et meurent rapidement parce que le syndicat ne trouve pas les moyens d'assurer correctement cette indispensable transmission de connaissances et de pratiques.

Concrètement c'est encore le conseil syndical qui assure pour partie cette transmission à condition qu'il soit bien un lieu d'échanges de pratiques et que l'animateur - en principe le secrétaire du syndicat - sache, à partir des apports des sections, injecter dans la discussion les apports théoriques nécessaires.

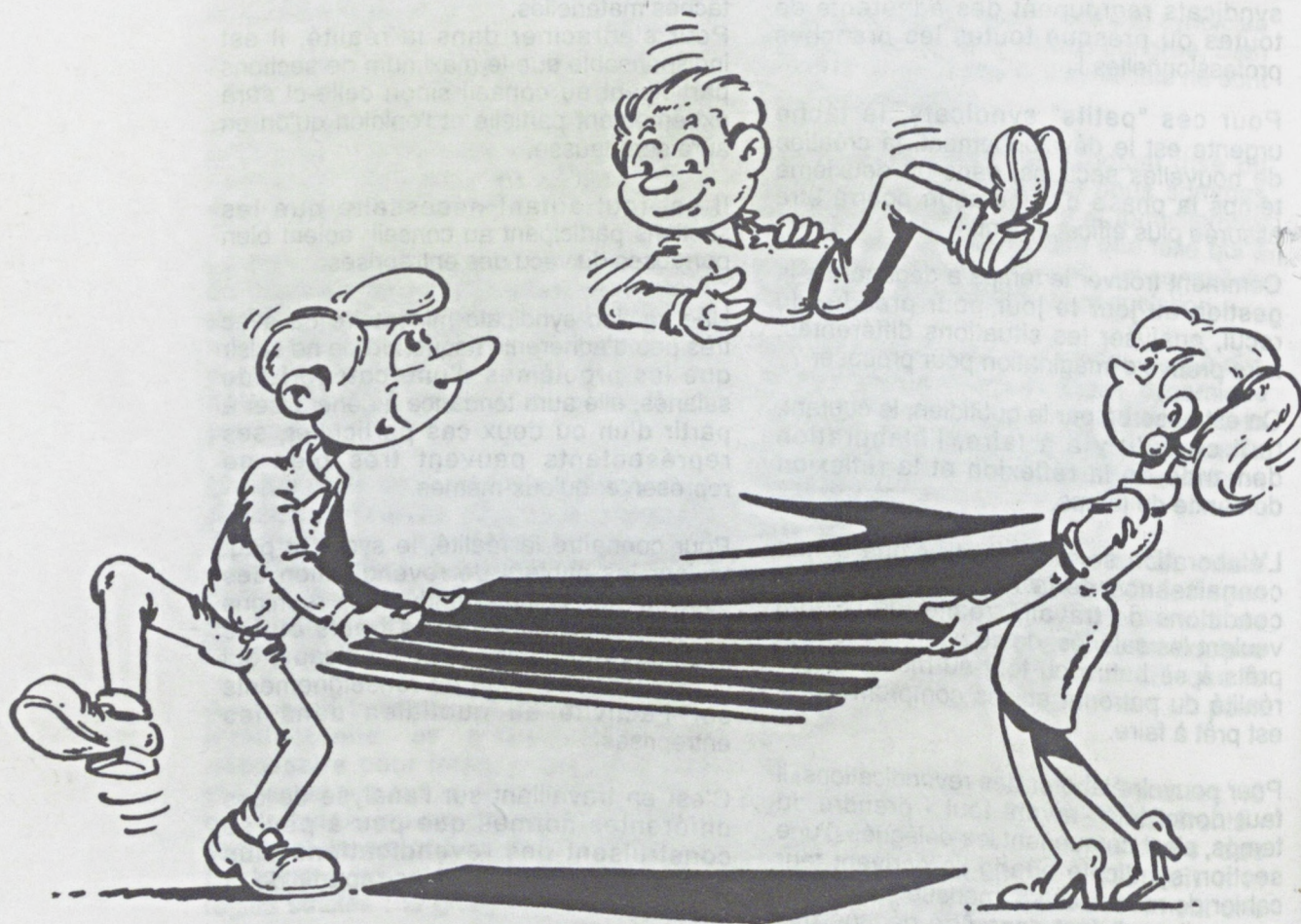
Des demi-journées - ou des journées - de formation sur tel point précis sont aussi très adaptées.

Depuis trois ans, la Fédération a travaillé sur des modules de formation pour les nouveaux élus et sur la formation de formateurs afin que les syndicats, de plus en plus nombreux, soient en capacité d'assurer eux-mêmes la formation des nouveaux militants.

Le système de parrainage de sections, initié par plusieurs syndicats, est une autre façon, complémentaire, d'apporter de l'extérieur - mais un extérieur de la plus grande proximité possible - l'aide indispensable, le soutien face aux difficultés - sans quoi toute nouvelle section a toutes les chances de disparaître à court terme.

Syndicat, vecteur de communication

La communication est différente de l'information. Nous avons tous eu



l'occasion d'avoir notre attention attirée sur cette distinction essentielle. La communication implique un va-et-vient, une interaction entre deux pôles, chaque pôle étant à la fois émetteur et récepteur.

Notre conception CFDT du syndicalisme tente de mettre au centre cette notion de communication sans quoi le D. de notre sigle ne serait qu'une étiquette fallacieuse.

La réflexion des équipes de négociation, des conseils de branche, du bureau fédéral, de la commission exécutive n'est valable que si elle s'enracine dans la réalité des sections syndicales et de la vie des entreprises.

Pour les secteurs où sont majoritairement sinon exclusivement présents des isolés (employées de maison, gardiens, concierges) ou de petites unités de travail (professions judiciaires, coiffure, esthétique...), la connaissance des réalités des professions ne peut que s'appuyer sur le travail préalable des collectifs dans les syndicats.

A l'inverse, la réflexion et l'action des sections syndicales d'entreprises doivent s'enrichir de ce qui est élaboré ailleurs, chacun n'a pas tout à réinventer. L'approche d'un problème, la façon de résoudre une difficulté ou de faire progresser une revendication peuvent se trouver améliorées ou corrigées par des informations, des expériences, une réflexion déjà menée ailleurs.

C'est bien ce va-et-vient incessant, toujours à améliorer, qui est une des richesses du syndicalisme fédéré et confédéré.

Pour que cela fonctionne, dans une interaction permanente, le syndicat local départemental ou régional selon les nécessités, est un relais tout à fait privilégié, dans la mesure où il n'est pas un filtre.

Relais en veillant à ce que l'information en provenance d'autres structures parvienne le plus largement et de la façon la mieux adaptée possible à chaque section syndicale, à chaque militant, à chaque adhérent.

Relais qui fait "remonter" les informations qu'il recueille : il est en contact avec les sections syndicales, leur fait analyser les situations, proposer des actions. Toute cette richesse est à partager!

Dans nos secteurs professionnels, l'utilisation de l'écrit n'est pas toujours le média le plus approprié ; l'oral est souvent plus utilisé ; sachons en tenir compte. Sessions de formation, journées de travail à thème ou de rencontre, sont des activités

où la communication fonctionne et des temps forts pour tisser des liens, permettre des échanges voire des confrontations. Le syndicat exprime les besoins des militants, incite, inscrit à telle session

Rôle de représentation ou/et de négociation

Il est de la responsabilité des syndicats de désigner les délégués syndicaux d'établissement ou d'entreprise, de déclarer la constitution des sections syndicales, de négocier les protocoles d'accord pré-électoraux, parfois, selon les branches, de négocier la mise en place de commissions paritaires locales, d'y désigner ses représentants, de négocier les avenants - plus rarement maintenant - des conventions collectives départementales.

Pour ce faire, chaque syndicat veille d'abord à avoir régulièrement déposé ses statuts et déclaré en mairie ou préfecture la liste de ses responsables.

Une sérieuse mise à jour est nécessaire. Nous alertons sur ce point et sur l'éventualité de sérieux déboires possibles notamment lors d'actions en justice intentées par le syndicat !

Au delà de cet aspect administratif, les fonctions où le syndicat agit en étant juridiquement responsable - celles énoncées en début de paragraphe - sont à accomplir avec le maximum de soins : le syndicat prend alors des décisions qui ont des répercussions immédiates.

Les désignations de DS, dans le cas de création de section en particulier, doivent s'entourer de toutes les précautions nécessaires : adhésions suffisantes, prévoir le suivi et le soutien etc...

Au Conseil National Fédéral de 1989 une charte des délégués syndicaux centraux a été adoptée.

De façon analogue nous travaillons à ce qui pourrait être un statut de délégués syndicaux afin que l'ensemble des syndicats ait une pratique plus homogène à ce sujet.

Sur les négociations locales, des pratiques se sont quelque fois installées qui nécessitent d'être corrigées.

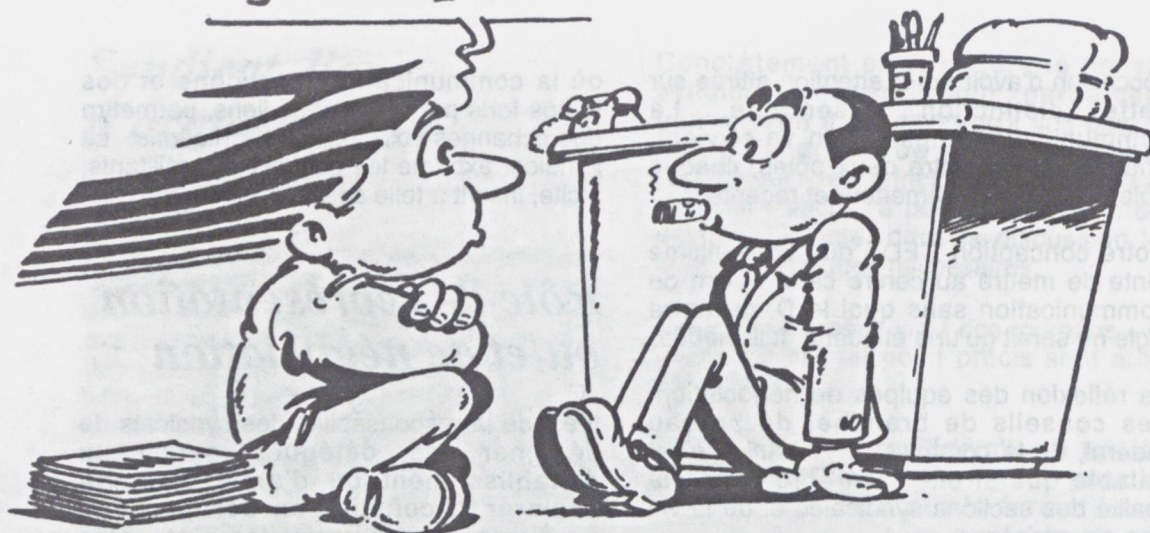
Il est de la compétence propre des syndicats services de traiter des questions professionnelles de leur champ d'application.

Ils n'ont pas à s'en déssaisir et à laisser

Le syndicat est un outil pour l'action afin d'atteindre nos objectifs de défense des intérêts des salariés et de construction de solidarités.

Il est de la compétence des syndicats de traiter des questions professionnelles de leur champ d'application.

Ugh ! Toi négociier...



d'autres les traiter à leur place. C'est bien de la responsabilité des syndicats services de répondre aux demandes de dérogation pour les dimanches, par exemple ou de négocier et signer les avenants salaires pour les employés de maison dans les départements de l'Ouest où de telles négociations ont régulièrement lieu.

Il est important de se réapproprier la maîtrise de telles décisions qui sont du ressort propre des syndicats en relation avec la branche professionnelle concernée.

Qu'est-ce qu'il faut pour que cela fonctionne ?

- Un local, avec un minimum d'équipement: téléphone, bureau, armoires de rangement. L'informatique est à la mode, c'est un excellent outil.

Deux remarques toutefois : pour que cet outil soit efficace, il faut déjà être organisé car l'informatique est intraitable, elle accentue les carences et en aucun cas ne les résout par magie !

D'autre part, attention au surdimensionnement.

Un "micro" de 10 000 F suffit dans la plupart des cas et son utilisation rationnelle permet sa mise en commun entre plusieurs syndicats de taille moyenne.

- Une documentation à jour, principalement constituée des conventions collectives et de leurs derniers avenants, un code du travail, l'archivage des publications professionnelles (Inform'Action et les différents bulletins de branches) et interprofessionnelles (magazine, syndicalisme hebdo, Action juridique, les bulletins des UD et des régions).

- Les dossiers des sections syndicales : protocoles pré-électorales, résultats des élections, tracts édités, liste des adhérents et bordereaux des cotisations, liste de désignations des délégués syndicaux ou représentants syndicaux.

Si possible, un fichier des adhérents avec les listes d'abonnés aux différentes publications.

- Les documents trésorerie : timbres syndicaux, formulaires PAC, bulletins d'adhésion, livres de comptes etc.....

Tout cela relève du domaine matériel, mais que de temps gagné si ce qui peut apparaître comme des détails est correctement mis en place !

Une équipe de responsables motivée et unie

Mieux vaut trois à cinq responsables qui savent se répartir le travail et qui peuvent compter les uns sur les autres que des équipes plus nombreuses théoriquement mais en fait inefficaces.

Depuis 84, la Fédération a régulièrement tenu des sessions de formation de responsables de syndicat en trois ou quatre modules de trois jours.

Ceci correspondait bien à notre objectif de constituer, partout où cela était possible, de telles équipes de direction.

En Octobre 90, s'est tenue une session pour les trésoriers-trésorières. Nous n'en n'avions pas mis sur pied depuis plusieurs années.

Cette expérience réussie, mais limitée en nombre de participants, nous a fait découvrir nos lacunes et l'impérieuse nécessité d'une formation pour ces

responsables afin que chacun se réapproprie les différents éléments de la charte financière de la CFDT, maîtrise bien les différents mécanismes des timbres bas revenus, fonds de péréquation et surtout sache utiliser le budget du syndicat comme un outil au service de la politique du syndicat.

Nous pensons qu'il est nécessaire que chaque trésorier de syndicat suive une session de formation de trois jours dans les quatre années à venir pour que le syndicat puisse bénéficier d'un contrat particulier pour les TBR ou pour le fonds de péréquation.

Des objectifs de travail clairement définis

La difficulté que nous avons est qu'il n'est pas facile d'éviter la dispersion. Souvent un syndicat marche "à la demande".

Son activité n'est pas programmée mais on va d'urgence en urgence, selon les exigences des sections ou des individus, même non syndiqués.

Ce n'est pas un bon mode de fonctionnement et cela ne nous aide pas à construire du solide.

Un syndicat, à la mesure de ses moyens, doit se fixer quelques objectifs et les tenir coûte que coûte.

Ce sera telle activité de formation en direction des nouveaux élus DP ou CE, la programmation d'un ou de plusieurs débats dans l'année, telle campagne de développement ciblée sur une profession, une zone d'activités, un établissement.

Il est intéressant que l'équipe des responsables d'un syndicat prenne, à intervalle régulier, le temps qu'il faut pour faire le point sur son plan de travail.

Ce temps pris - toutes affaires cessantes - est absolument indispensable, ce n'est pas du temps perdu c'est du temps gagné pour une meilleure organisation, une activité plus efficace, une meilleure maîtrise de notre action.

A cette seule condition, nos équipes tiendront et seront productives.

Depuis la fin des années 70 nous avons - comme l'ensemble de la CFDT - procédé à la "dénationalisation" des quelques syndicats nationaux qui existaient alors dans notre Fédération en particulier le BETOR, le syndicat national des Chambres de Commerce et de celui des Chambres de Métiers.

Ces dernières années, un certain nombre de pratiques ont perduré ou se sont instaurées, parfois avec l'accord explicite de toutes les parties, parfois "à la

sauvette", parfois chacun fermant les yeux sans vouloir se créer trop de problèmes. C'est telle section "nationale" qui se constitue, regroupant sur son seul syndicat - celui du trésorier ou du délégué syndical - tous les adhérents d'une même société.

Dans de gros groupes, des pratiques opposées coexistent : de grosses sections adhèrent à leur syndicat services départemental, les adhérents d'unités plus restreintes cotisent au syndicat du siège social.

Nous ne voulons pas faire du formalisme. Au moment où, dans l'ensemble de la CFDT, un débat s'instaure sur l'évolution des structures, l'heure n'est pas à des crispations qui ne font rien avancer.

Il nous semble que nous n'avons pas encore suffisamment analysé ce que les différentes pratiques d'organisation impliquent ; et précisément parce que nous ne mettons pas tout sur la table pour juger collectivement des avantages et des inconvénients.

Pointons quelques questions : une section syndicale nationale rassemble-t-elle, à moyen terme, plus d'adhérents que des adhésions dispersées dans de nombreux syndicats départementaux ?

Quand les institutions représentatives sont mises en place, les adhérents ne se réduisent-ils pas aux élus et mandatés ?

Si l'information sur une entreprise nécessite d'être centralisée, ne risque-t-elle pas ensuite d'être "confisquée" par un petit groupe de spécialistes, pratiquement permanents, sans aucun contrôle collectif ?

Nous insistons, par ailleurs, dans ce rapport sur la nécessité de l'enracinement syndical dans l'entreprise, le syndicat d'entreprise - sous une forme ou sous une autre - satisfait-il aux objectifs CFDT de solidarité de branche ou interprofessionnelle ?

Nous voulons aussi un syndicalisme de proximité : proximité professionnelle mais aussi géographique.

On voit que les questions sont nombreuses et épineuses.

Nous souhaitons pouvoir aborder ces problèmes de façon dépassionnée, avec comme objectif de ne pas prendre de décisions hâtives, de ne pas nous voiler la face non plus, mais d'aboutir à des solutions claires, admises par le plus grand nombre et qui fasse du syndicat, quelle que soit sa structure, un outil pour l'action afin d'atteindre nos objectifs de défense des intérêts des salariés et de construction de solidarités.

Nous aurons à revenir sur ce point dans les années à venir.

Le syndicat est un outil pour l'action afin d'atteindre nos objectifs de défense des intérêts des salariés et de construction de solidarités.

La syndicalisation

32

Le souci de la syndicalisation à la Fédération des services n'est pas nouveau, ce n'est pas une idée dont nous aurions eu la révélation brutale.

Les précédents congrès avaient montré la nécessité de réinventer une pratique d'adhésion et de mettre en place une politique de développement.

"Assurer le développement de la Fédération, éviter le repliement des équipes militantes sur elles-mêmes et le retour à un syndicalisme de délégués" était une priorité au Congrès de Guidel en 1980.

Notre démarche actuelle s'inscrit dans la continuité de la politique fédérale.

L'ensemble de l'organisation a pris conscience de la nécessité de se développer.

Il en va, à la fois, de notre capacité à prendre en charge les problèmes des salariés de l'an 2000 et de notre crédibilité. Nous devons passer à la vitesse supérieure en accentuant la pratique du développement, il ne s'agit plus de dire, il faut mettre en oeuvre.

Toutefois, il est nécessaire de rappeler que le syndicalisme en France a toujours été un mouvement minoritaire qui laisse apparaître deux caractéristiques principales :

- un taux très faible (10 %),
- un monde syndical très divisé, donc très émiété.

Cet état du syndicalisme français est loin de correspondre à celui des autres pays européens.

Notre particularité résulte de plusieurs facteurs :

- une culture où l'individuel prime le collectif, ce qui engendre de nombreuses difficultés pour organiser un mouvement social,
- une prédominance du politique sur le

mouvement syndical,

- l'existence (jusqu'à une date récente) d'un Parti Communiste fort (dont le poids électoral s'est longtemps maintenu à au moins 25 % des voix).

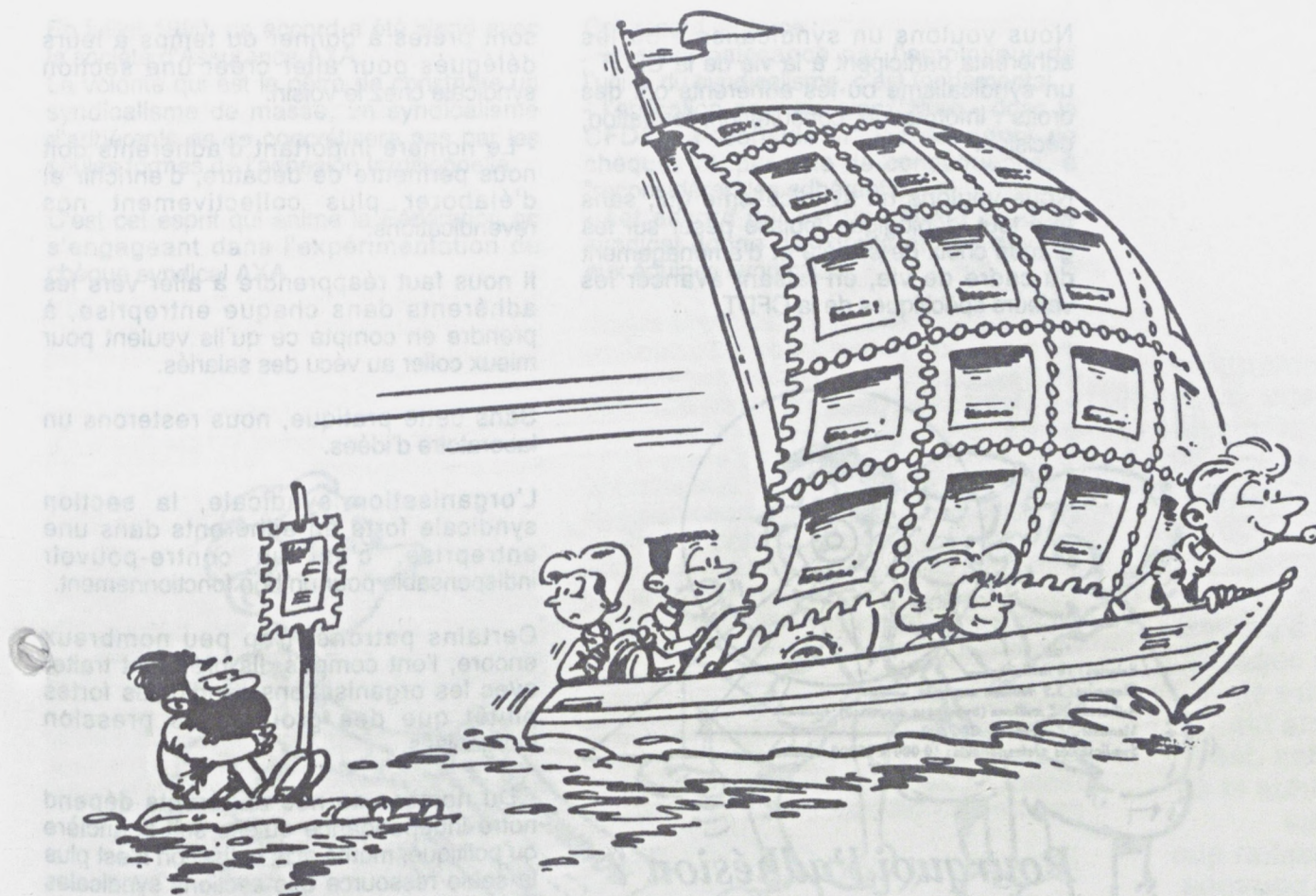
Aujourd'hui, le Parti Communiste est devenu pratiquement inexistant. Idéologiquement et électoralement, il est en période de déclin accéléré.

Or, nous ne devons pas oublier que la CFTC (à la Libération), FO et la FEN se sont développés ou ont été créés en réaction ou en opposition au Parti Communiste.

En 1990, ce verrou a pratiquement sauté. L'environnement est en train de changer. Mais si globalement moins d'un salarié sur 10 est syndiqué, si globalement l'image des syndicats est plutôt négative (syndicats politisés), il n'en demeure pas moins que ces mêmes salariés éprouvent le besoin de s'organiser et de mettre en place des structures proches de leur travail ou entreprise : coordination des cheminots, coordination des infirmières.

Ceci est bien la preuve qu'ils ont besoin de s'organiser, mais ensuite ces salariés ne voient pas la nécessité de dépasser leur entreprise et de s'organiser en syndicat.

Il est de notre responsabilité de contribuer à



33

la construction d'un syndicalisme de masse, un syndicalisme d'adhérents qui, partant de ce que vivent les salariés sur leurs lieux de travail, dépasse ce syndicalisme purement corporatiste.

Nos secteurs se caractérisent également par une forte féminisation : 51,7 % de femmes travaillent dans le tertiaire. La féminisation de l'emploi est directement liée à la croissance de ces secteurs au cours des quinze dernières années.

Les services occupent 62 % de la population active et les femmes y sont majoritaires.

Mais cet aspect de la médaille a son revers. Les femmes ont beau être plus nombreuses, elles occupent toujours ou presque les mêmes emplois dans les mêmes branches et dès qu'elles s'élèvent dans la hiérarchie, les obstacles se multiplient...

Il en est de même pour notre vie syndicale et la syndicalisation en général. Combien de femmes peuvent accéder à des postes de responsabilité dans l'organisation ?

La syndicalisation, le développement de l'organisation passent obligatoirement par la juste place que doivent avoir les femmes dans nos structures.

Nous devons nous en donner les moyens.

La syndicalisation dans nos secteurs reste très faible. Près de 4 000 000 de salariés relèvent de notre champ fédéral et moins de 1 % sont syndiqués à la CFDT.

Cette faiblesse de la syndicalisation dans le secteur des services s'explique pour plusieurs raisons (autre le contexte général du syndicalisme français).

La majorité des branches (exceptées : les assurances - les grands magasins - les Chambres de Commerce et de Métiers) sont des secteurs jeunes qui ont vu un développement rapide et récent. Beaucoup de ces professions n'ont pas d'histoire et de tradition syndicale.

Il est donc illusoire de vouloir les comparer à d'autres : la métallurgie, le textile, la fonction publique, la chimie.

Pourtant, le secteur des services est globalement créateur d'emploi et c'est à travers lui que nous devons construire le syndicalisme de masse et d'adhérents.

Ce syndicalisme nécessite un autre langage, une attitude différente envers les salariés, une autre approche que celle d'un syndicalisme du type industriel (grosse boîte).

Nous refusons un syndicalisme où les salariés ne seraient que des "troupes de manoeuvre" pour permanents syndicaux.

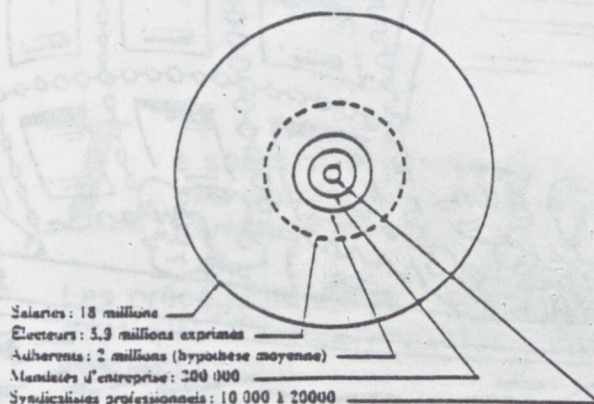
Il est de notre responsabilité de contribuer à la construction d'un syndicalisme de masse.

L'accord AXA renforce la reconnaissance, par l'employeur, de l'utilité du syndicalisme.

Un nombre important d'adhérents permet de débattre plus collectivement et d'enrichir nos revendications.

Nous voulons un syndicalisme où les adhérents participent à la vie de la CFDT ; un syndicalisme où les adhérents ont des droits : information, consultation, formation, décision.

Nous voulons un syndicalisme qui, sans être tout idéologique, puisse peser sur les grands choix de société et d'aménagement du cadre de vie, en faisant avancer les valeurs spécifiques de la CFDT.



sont prêtes à donner du temps à leurs délégués pour aller créer une section syndicale chez le voisin.

- Le nombre important d'adhérents doit nous permettre de débattre, d'enrichir et d'élaborer plus collectivement nos revendications.

Il nous faut réapprendre à aller vers les adhérents dans chaque entreprise, à prendre en compte ce qu'ils veulent pour mieux coller au vécu des salariés.

Sans cette pratique, nous resterons un laboratoire d'idées.

L'organisation syndicale, la section syndicale forte en adhérents dans une entreprise, c'est un contre-pouvoir indispensable pour un bon fonctionnement.

Certains patrons, trop peu nombreux encore, l'ont compris. Ils préfèrent traiter avec les organisations syndicales fortes plutôt que des groupes de pression inorganisés.

- Du nombre de nos adhérents dépend notre indépendance qu'elle soit financière ou politique, même si la cotisation n'est plus la seule ressource des sections syndicales dans les entreprises.

Au niveau des syndicats locaux ou de la Fédération, de nos effectifs dépend notre viabilité. Ceci est primordial pour notre autonomie.

Le nombre de nos adhérents est devenu un secret de polichinelle.

Dans l'entreprise, si on peut dire que les résultats électoraux nous aident pour notre représentativité, c'est beaucoup moins vrai dès que l'on passe au niveau local, régional et national.

Là, nous pesons à la hauteur de nos adhérents, que ce soit face aux politiques ou aux patrons.

- Comme nous pensons que l'organisation syndicale est un élément indispensable à l'équilibre de la société, il est de notre responsabilité d'en assurer la continuité.

Elle ne peut se faire sans un nombre d'adhérents, de militants et militantes conséquents pour constituer le vivier où l'on peut pêcher.

Au congrès d'Autrans, nous avons fixé dans nos priorités, comme expérience de syndicalisation, la mise en place du chèque syndical.

Cette recherche de formes nouvelles d'adhésion a été votée également par le Congrès Confédéral de Strasbourg.

Pourquoi l'adhésion ?

De l'adhésion du plus grand nombre de salariés dépend :

- notre capacité à organiser les salariés de nos secteurs,
- notre capacité à faire avancer nos revendications sur la reconnaissance de nos professions,
- notre capacité à faire participer les salariés à l'élaboration des revendications et à être contre-pouvoir,
- notre indépendance financière,
- notre autonomie par rapport au politique,
- notre capacité à assurer la relève de l'organisation syndicale.
- En organisant les salariés en section syndicale dans chaque branche ou sous-branche, nous contribuons à l'amélioration des conditions de travail, au respect de la convention collective mais aussi à mettre le maximum d'entreprises au même niveau.

C'est-à-dire à peser sur la régulation de la concurrence et à structurer le secteur professionnel.

Dans nos secteurs, où la concurrence est de plus en plus forte, ce point est très important.

D'ailleurs, nous avons tous des exemples d'entreprises qui, à un moment ou un autre

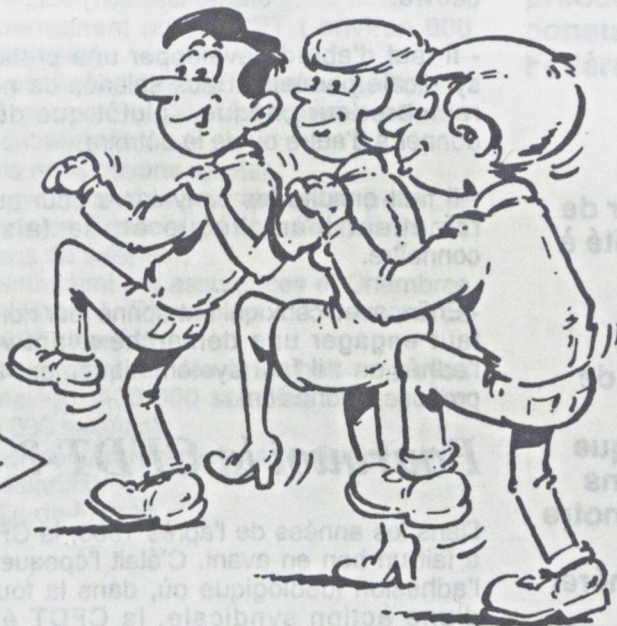
En juillet 1990, un accord a été signé avec la société d'Assurance AXA.

La volonté qui est la nôtre de construire un syndicalisme de masse, un syndicalisme d'adhérents ne se concrétisera pas par les seules formes de l'adhésion traditionnelle.

C'est cet esprit qui anime la Fédération en s'engageant dans l'expérimentation du chèque syndical AXA.

Cet accord renforce :

- la reconnaissance par l'employeur de l'utilité du syndicalisme, c'est fondamental,
- l'obligation pour les signataires - donc la CFDT - à "considérer" les donneurs de chèques et, par voie de conséquence, à "reconsidérer" les adhérents,
- cet accord qui est un accord de droit syndical donne des droits et des devoirs aux équipes syndicales.



35

Le chèque syndical AXA

Rappel des dispositions prévues par l'accord AXA.

En début d'année, l'entreprise remet à chaque salarié un bon représentant la valeur de quatre heures de salaire moyen brut.

Le salaire moyen est celui du collège dans lequel vote le salarié.

Chaque salarié remet ensuite ce bon à l'organisation syndicale de son choix ou ne l'utilise pas.

Il est alors perdu.

Chaque organisation syndicale transmet les bons recueillis à la direction qui lui en verse la contre-valeur.

Du côté des droits, on peut citer :

- la garantie d'un déroulement de carrière des militants élus dans l'entreprise. Au moment où bon nombre de militants choisissent l'investissement professionnel plutôt que syndical, nous devons développer cette revendication partout où c'est possible,

- la mise en place d'un plan de formation aux élus pour mieux remplir leurs fonctions. Du côté des devoirs que nous devons nous fixer vis-à-vis des salariés qui décideront de donner leur chèque à la CFDT, pour ceux-ci que l'on appelle "des sympathisants privilégiés", les élus CFDT devront prévoir une info, des contacts spécifiques pour les faire devenir adhérents à part entière.

Pour la Fédération :

- 1) Celui qui se manifeste en donnant son chèque syndical n'est pas un adhérent, mais un sympathisant privilégié.
- 2) Celui qui complète le chèque pour

L'accord AXA renforce la reconnaissance, par l'employeur, de l'utilité du syndicalisme.

C'est à partir de notre capacité à prendre en compte les attentes des individus et de chaque profession que nous pouvons développer notre audience et l'envie d'adhérer à la CFDT.

aboutir au montant de la cotisation est un adhérent.

3) L'adhérent a la possibilité de déduire le montant du chèque syndical de sa cotisation.

Le chèque syndical, forme nouvelle conduisant à l'adhésion, ne peut remettre en cause l'effort spécifique pour la syndicalisation.

Notre but est bien de faire adhérer le salarié qui remet son chèque et se fait connaître. Or, pour aboutir à ce résultat c'est bien un travail de syndicalisation qu'il faut mettre en oeuvre.

- Il faut d'abord développer une pratique syndicale permettant aux salariés de nous remettre leur chèque, plutôt que de le donner à d'autre ou de le détruire.

- Il faut ensuite les convaincre pour qu'ils remettent leur chèque en se faisant connaître.

- Enfin, avec ceux qui ont donné leur nom, il faut engager une démarche allant vers l'adhésion : il faut systématiquement leur proposer l'adhésion.

Pourquoi la CFDT ?

Dans les années de l'après 1968, la CFDT a fait un bon en avant. C'était l'époque de l'adhésion idéologique où, dans la foulée d'une action syndicale, la CFDT était porteuse d'un certain nombre de valeurs pour l'avènement d'une autre société.

Mais, face à la réalité économique et sociale engendrée par la crise, des révisions, des adaptations ont été nécessaires.

L'adhésion ne se fait plus aujourd'hui d'abord sur des bases idéologiques, mais sur des bases professionnelles.

A l'extérieur de la CFDT, nous assistons à un bouleversement total des valeurs ou des institutions.

Quelques exemples :

- Le communisme, ou du moins l'image qui nous était renvoyée par les pays de l'Europe de l'Est, n'existe plus. Avec lui, c'est tout un pan d'un certain syndicalisme qui disparaît : collectivisme, nationalisation, toute puissance de l'Etat.

- Le libéralisme pur et dur n'a pas résisté non plus à l'épreuve des faits.

- L'école est confrontée à une arrivée en masse de jeunes et n'a pas encore trouvé la démarche nécessaire à leur formation initiale. Celle-ci est très souvent inadaptée aux besoins et cela n'est pas sans

conséquence sur la formation professionnelle continue.

- Les partis politiques voient leur image de plus en plus dégradée dans l'opinion publique.

De nombreux points de repères, de nombreuses valeurs sont brouillés ou ont disparu.

Il ne faudrait pas en conclure que l'individualisme, le "chacun pour soi" l'emportent.

- Le mouvement des lycéens nous montre que l'avenir professionnel est au centre de leurs préoccupations.

- Les notions de solidarité, d'émancipation, de collectif existent mais souvent ne dépassent pas le lieu de travail.

La CFDT a la capacité d'être porteuse de ces valeurs : solidarité - émancipation - autonomie - démocratie - collectif.

Mais c'est à partir de préoccupations de chaque profession que nous pouvons développer notre audience et l'envie d'adhérer à la CFDT.

C'est à partir de notre capacité à prendre en compte les attentes des individus, sans les noyer dans une dénonciation globale, que nous pouvons attirer à la CFDT une masse croissante de salariés...

Un syndicat, ce n'est pas un parti politique. On n'y adhère pas pour des raisons de pouvoir. On y adhère pour changer les conditions de vie, de travail et de rémunération dans l'entreprise.

C'est le fonctionnement et le cadre collectif du syndicat qui font que ces problèmes restent ou non individuels.

Nos objectifs de développement

Notre objectif premier est bien de rassembler le plus grand nombre de salariés sur les valeurs de la CFDT.

Ces trois dernières années, nous avons connu une progression du nombre de timbres.

En 1989, nous avons terminé l'exercice avec une progression de + 8 %. Nous ne pouvons nous en satisfaire.

Cette progression signifie qu'il y a des hommes et des femmes qui sont prêts à nous rejoindre, mais encore faut-il se donner les moyens de les accueillir.

La Fédération s'est donné comme objectif

de doubler ses adhérents d'ici 1996. Cela peut paraître ambitieux, voire irréaliste, pourtant si nous voulons peser sur les décisions qui nous concernent, il n'y a pas d'autres solutions.

Le patronat n'est pas dupe, il sait très bien ce que nous représentons. Il connaît très bien l'état de nos forces.

Dans ces conditions, il n'y a pas d'alternative possible. Cela signifie + 10 % par an d'ici 1996 !

Le plan de développement fédéral

La politique de la Fédération, pour la période 91-96, s'articule autour de 3 axes majeurs :

- + Une meilleure prise en charge des branches professionnelles au plan national.
- + Un effort substantiel sur la principale région : l'Ile-de-France.
- + Des efforts ciblés sur quelques métropoles régionales.

Pour coordonner l'ensemble, le responsable du développement assure la coordination des différents permanents régionaux et développeurs.

1) Meilleure prise en charge des branches professionnelles.

Un bref retour en arrière est nécessaire.

En 1980, un permanent avait en charge les branches suivantes : HCRT - gardiennage industriel - nettoyage industriel ; le secrétaire général suivait la branche service aux entreprises et l'intérim.

A la fin 1990 nous avons la répartition suivante :

- . 1 permanent sur les 2 branches nettoyage industriel (180 000 salariés) et sécurité-prévention (100 000 salariés),
- . 1 permanent pour HCRT (environ 600 000 salariés),
- . 3/4 permanent pour la branche intérim,
- . 1/2 permanent pour la branche service aux entreprises.

A cela nous devons ajouter :

- . 2 postes de permanents pour le commerce (branche la plus importante - 2 millions de salariés),
 - . 1 permanent sur assurances et Chambres de Métiers - Chambres de Commerce (250 000 salariés),
 - . 1 permanent sur les branches employés de maison (420 000 salariés) - immobilier (200 000 salariés),
 - . 1 permanent Professions Judiciaires (180 000 salariés).
- 2) L'Ile-de-France.

Le développement syndical, une préoccupation constante de la Fédération.

il faut proposer l'adhésion.



L'Ile-de-France est un lieu important de concentration de salariés de notre Fédération : commerce, service aux entreprise, prévention/sécurité, nettoyage, assurances.

L'effort commencé par le passé n'a pas été sans résultat ainsi que le montre le tableau des cotisations depuis 10 ans.

Le poids de l'Ile-de-France est passé de 26,14 % à 30 % en 90.

La Fédération veut, en coordination avec la région interprofessionnelle, mettre le paquet sur l'Ile-de-France.

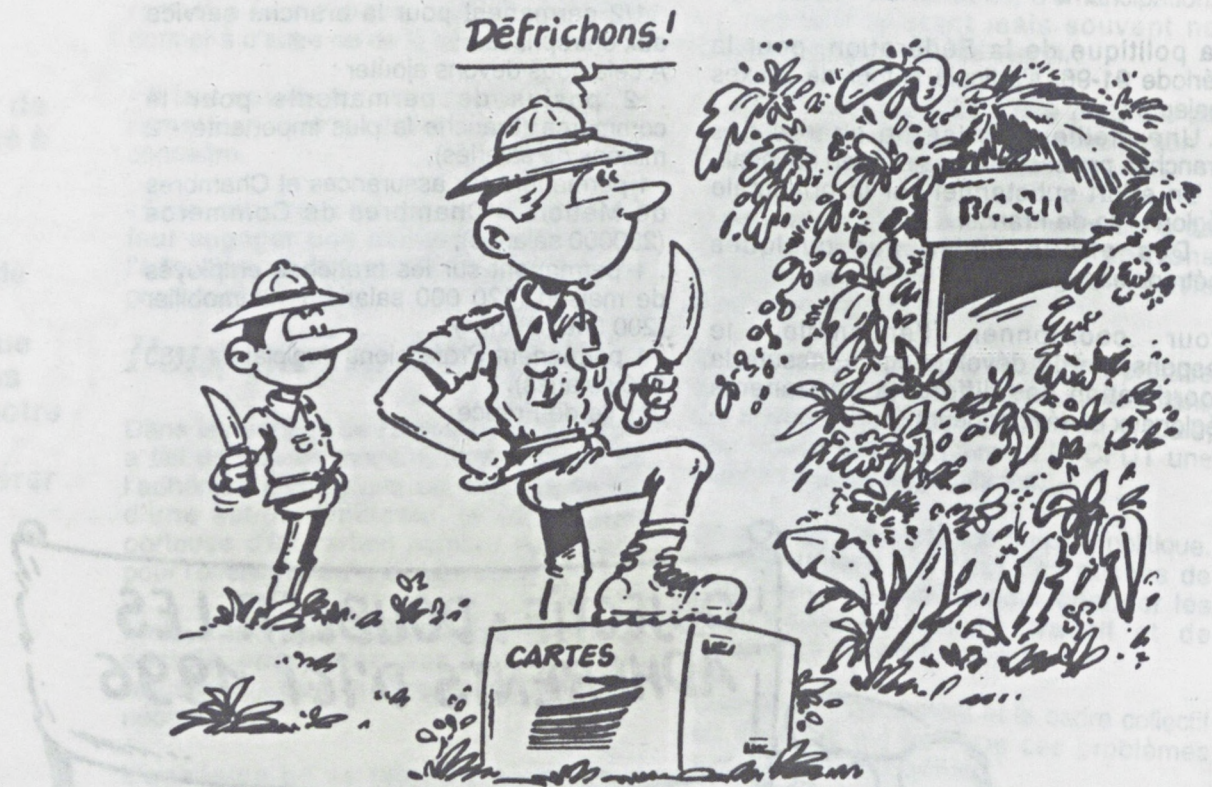
Mise en valeur d'un poste de responsable du développement et de la syndicalisation.

Afin de passer à la vitesse supérieure, la Fédération a décidé de miser sur ce poste. Sans cette préoccupation constante, la courbe risque de stagner.

Déjà le travail s'engage dans plusieurs directions :

- avec chaque permanent de branche : définition d'objectifs, choix d'équipes à prioriser et axe qu'il faut travailler de façon soutenue,

38



Cinq opérations sont prévues :

- 1 poste de développeur pour le secteur Hyper-Super sur le 78 et le 95.
- 1 poste sur le nettoyage industriel et la prévention/sécurité à partir de 1992.
- 1/2 poste de développeur sur le secteur services aux entreprises dès 1991 autour de la Défense.
- A partir de 1992, la Fédération prendra le relais de la Construction Bois sur Disneyland.
- Enfin, demande de prise en charge d'un dossier sur les gardiens concierges.

3) Action sur des métropoles régionales : Nice - Grenoble - Chambéry.
Des objectifs demeurent : Toulouse, Bordeaux, Marseille, Lyon, Lille.

- information systématique dans les coordinations de groupe,
- mise en place de sessions de sensibilisation, d'élaboration de plan de travail (ex. développement Carrefour),
- travail en liaison avec le GAPS (Groupe d'action pour la syndicalisation),
- relance d'une session de 3 jours en direction des trésoriers,
- rubrique régulière sur la syndicalisation dans la presse fédérale.

Le développement passe par tous les responsables de la fédé, par toutes les instances, par tous les responsables de syndicats...

Toutefois certains acteurs ont une responsabilité plus importante.

Outre le responsable fédéral du développement :

- les permanents régionaux,
- les développeurs,
- le délégué syndical,
- le délégué syndical central.

Il faut ajouter le rôle de l'Interprofessionnel.

Les permanents régionaux

Il y a actuellement 4 permanents régionaux :

- Ile-de-France.
- Bretagne.
- Pays de Loire.
- Aquitaine.

Ces permanents n'ont pas la responsabilité politique de la région, qui est du ressort des membres de la CE.

Ils travaillent en lien étroit avec le secrétaire fédéral responsable de la région qui peut donner pouvoir de délégation sur tel ou tel point particulier.

Les permanents régionaux ont la responsabilité du suivi des syndicats, (aide à l'animation, à la structuration-formation).

Ils veillent à la bonne diffusion de l'information et des décisions fédérales et en retour font remonter toute information venant des syndicats.

Des rencontres régulières permettent aux permanents régionaux de confronter leur travail, objectifs, difficultés.

Les développeurs

Ces camarades ont une responsabilité plus spécifique d'un secteur géographique ou d'un secteur professionnel.

L'interpro

Notre plan de développement suppose également un travail en coopération avec l'interprofessionnel.

(Cf. plan de développement Ile-de-France).

Partout où cela est possible, nous souhaitons passer des contrats de développement sur des objectifs précis et ciblés (Cf. Nice).

Afin de consolider et faire aboutir le plan, il est souhaitable de constituer un réseau de syndicalisation.

Son but est de mettre en relation tous les acteurs qui font du développement. Ce réseau serait sous la responsabilité du permanent fédéral développement.

Proposer l'adhésion

Proposer l'adhésion n'est pas une démarche spontanée. Très souvent ne sont adhérents que les élus. Nous n'avons pas l'habitude d'aller contacter les collègues de travail afin de leur proposer la carte CFDT.

Il peut même y avoir parfois une réticence, voire un réflexe contre cette démarche : nous n'avons pas à placer de cartes, entend-t-on dire ici ou là.

Cette démarche n'est plus de mise, il faut la proscrire : nous devons proposer la carte CFDT aux salariés.

Où proposer l'adhésion ?

Notre priorité c'est d'abord de créer des sections sans pour autant rejeter les salariés isolés qui viennent au syndicat ou à la permanence pour un dossier juridique.

L'adhésion se propose aux salariés des entreprises où nous sommes déjà implantés.

Il s'agit là d'élargir la section syndicale qui est existante mais souvent limitée aux élus. Dans ce cas, c'est le rôle du délégué syndical, mais aussi des élus CFDT de l'entreprise (Délégué du personnel - élus CE).

L'adhésion se propose aussi aux salariés d'entreprises où nous ne sommes pas implantés. Il s'agit là de création de section syndicale. C'est le rôle du délégué syndical central (quand il y en a un) en lien avec le syndicat local.

L'adhésion se propose également aux salariés des très petites entreprises par l'intermédiaire de permanence, de tract, d'information.

Si nous ne devons pas rejeter la demande d'adhésion d'un salarié qui se présente à une permanence juridique ou prud'hommes, nous ne devons pas nous laisser déborder par ces dossiers.

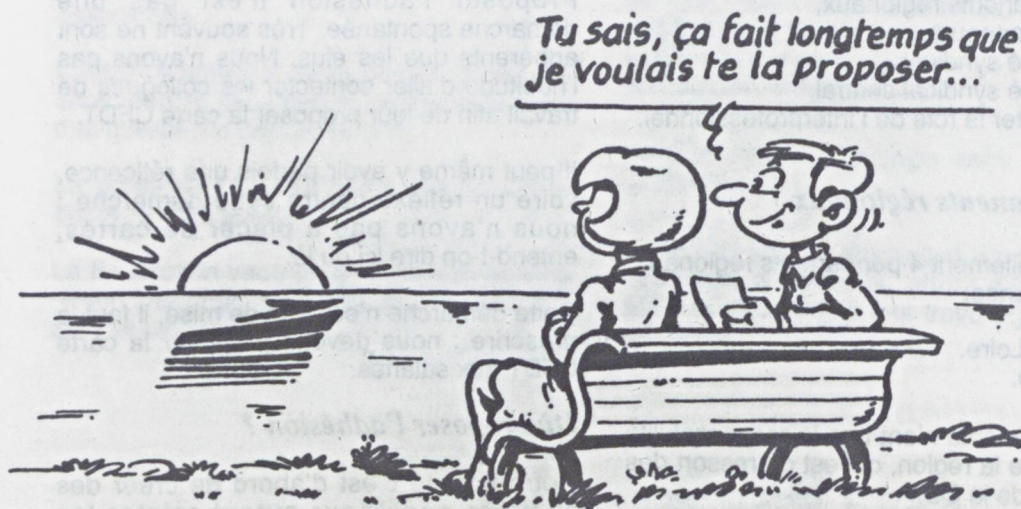
Comment, avec qui ?

Dans les entreprises où on est déjà présent, avec le délégué syndical. Celui-ci, relais indispensable, doit avoir comme priorité la syndicalisation.

Il doit s'appuyer sur ce qui se passe dans l'entreprise, ce qui est négocié, valoriser l'action de la CFDT.

De même, le délégué syndical central - comme nous l'avons précisé dans la charte DSC et DS National votée au CNF 89 - occupe un des rôles principaux dans le développement de la CFDT dans

Il faut proposer l'adhésion.



l'entreprise, en lien avec les autres délégués.

Rôle du DS : se développer dans les établissements en lien avec le syndicat :

- . dans les entreprises où nous ne sommes pas présents en faisant, avec le syndicat, la carte ouvrière,

- . en repérant les potentialités,

- . en se servant des publications de tracts nationaux en les réadaptant aux réalités locales,

- . en adaptant nos contacts en fonction de nos professions (ex : la permanence de nuit dans la sécurité à Rennes et à Paris ou en invitant le délégué syndical central à rencontrer une équipe sans étiquette dans un magasin comme cela s'est fait à Euromarché, à Continent, etc...).

On peut aussi favoriser les liens avec les sections syndicales des sociétés utilisatrices pour se développer dans les secteurs de sous-traitance : restauration collective - nettoyage et sécurité.

L'exemple du syndicat de Brest est, sur ce point, intéressant. Des sections sont créées : 200 adhérents en plus.

En 1987, les campagnes de syndicalisation avaient précisé quelques modes d'emploi, applicables à nos situations professionnelles.

Comment contacter les salariés ?

Diffuser les tracts

Aux entrées et sorties du personnel des entrepôts, des commerces de gros, des supermarchés.

Cela est difficile, voire impossible, en hypermarché puisqu'il faut être présent du matin au soir, vu les horaires éclatés et l'interdiction de diffuser sur le parking considéré comme privé.

La pratique de la main à la main à l'intérieur du magasin est maintenant expérimentée par plusieurs de nos syndicats dans les hypermarchés et supermarchés.

On contacte moins de personnel par magasin mais plus de magasins et rapidement.

La diffusion doit durer 3 à 5 minutes par établissement, avec pas plus de 3 à 4 militants (pour ne pas être repérés).

C'est efficace dans le cas de la campagne prud'hommes.

Les tracts pliés ne doivent pas être visibles, la diffusion se termine par la rangée des caisses, de préférence à l'extérieur de celles-ci.

Permanences CFDT ambulantes

Dans les zones à fortes concentrations commerciales (centre ville, centres commerciaux, entrée de parking ou d'un marché de gros d'intérêt régional).

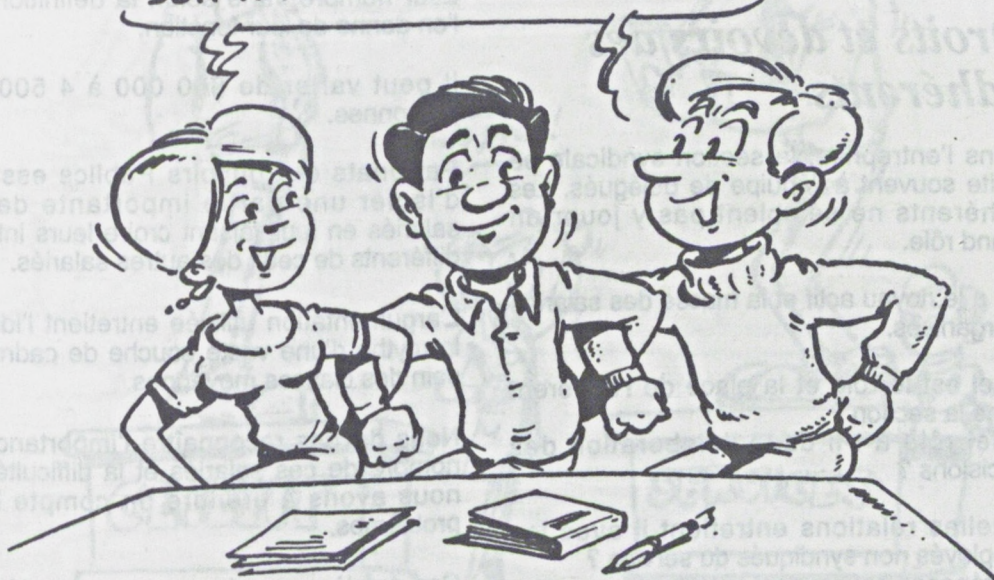
Cette forme de présence complète la diffusion de tracts ou les contacts pris sur les lieux de travail avec le personnel (comme les opérations de syndicalisation dans le travail temporaire).

parking privé,
- l'accès au restaurant inter-entreprise dans un centre de gros ou centre commercial...

Avec les délégués syndicaux centraux

Les salariés accrochent plus facilement lorsqu'ils discutent avec quelqu'un de leur entreprise, surtout quand c'est le responsable syndical.
Plusieurs sections ont ainsi été créées.

Il est des nôtres... Il a pris son PAC comme les autres...



Contacts personnel, carte de visite

Nous avons la chance d'avoir des lieux ouverts au public, donc avant de diffuser un tract, on peut pénétrer dans les magasins petits ou gros, discuter avec le personnel individuellement.

Plusieurs syndicats utilisent des cartes de visites remises aux caissières.

Cette démarche est très complémentaire de la permanence ambulante.

Négocier le droit d'informer.

C'est dur, mais les directeurs de magasin préfèrent être prévenus ce qui laisse alors plus de latitude.

Exemple négocier :

- une expo, un stand dans une galerie marchande,
- l'utilisation d'un emplacement sur le

On ne le dira jamais assez.

Il nous faut travailler dans la durée. Plusieurs diffusions sont nécessaires avant d'avoir un contact.

La persévérance est un atout majeur

A la Fédération, nous avons encouragé les expériences qui favorisent la syndicalisation.

Ainsi à Rennes, les employées de maison ont été à l'origine d'une création d'association (Bourse d'emploi) lieu de contact entre salariées et employeurs. Depuis sa création en 88, des emplois ont été trouvés.

Le rôle du syndicat comme aide à la recherche d'emploi, au contrôle et à l'application de la convention collective est majeur et par voie de conséquence crée de

la syndicalisation.

Nous devons poursuivre et impulser des expérimentations de nouvelles formes de syndicalisation.

La syndicalisation doit être à l'ordre du jour des réunions de chaque niveau de notre organisation : SSE, syndicat, trust, session de formation.

Le développement est une priorité de la Fédération.

Il ne se concrétisera que si tout le monde s'y met, de la section à la Fédération. Toutes les structures doivent se sentir mobilisées.

Droits et devoirs des adhérents

Dans l'entreprise, la section syndicale se limite souvent à l'équipe de délégués. Les adhérents ne semblent pas y jouer un grand rôle.

Il y a le noyau actif et la masse des salariés inorganisés.

Quel est le rôle et la place de l'adhérent dans la section ?

Quel rôle a-t-il dans l'élaboration des décisions ?

Quelles relations entretient-il avec les employés non syndiqués du service ?

La réponse est souvent trop floue.

En fait, on ne voit pas très bien à quoi cela peut servir d'adhérer si on ne bénéficie pas de droits ou services supplémentaires, si on est considéré sur le même plan que le salarié non adhérent.

L'adhérent doit bénéficier d'un certain nombre de droits et, en contrepartie, il est contraint à des devoirs.

Le fait d'adhérer doit le placer à un autre niveau que celui du salarié non adhérent. Pour cela, le premier droit, le plus essentiel, c'est de participer à la vie de l'organisation.

Cela suppose que la section, composée de délégués et des adhérents, se réunisse régulièrement.

Dans ce cadre, l'adhérent participe à l'élaboration des revendications dans l'entreprise.

Par l'intermédiaire de la section, l'adhérent prend part aux débats et réflexions dans l'organisation (syndicat, Fédération).

Il a droit à l'information. Des services

doivent lui être fournis :

- abonnement à la presse syndicale,
- formation,
- défense juridique.

L'adhérent a aussi des devoirs :

- payer régulièrement sa cotisation. Le PAC est le meilleur système à la fois de collectage et de fidélisation des adhérents,
- respecter les engagements pris démocratiquement par l'Organisation,
- accepter le pluralisme.

Les cadres

La notion de cadre est incertaine parce qu'elle correspond à des intérêts différents. Leur nombre varie selon la définition que l'on donne de leur fonction.

Il peut varier de 800 000 à 4 500 000 personnes.

Patronats et Pouvoirs Publics essaient d'isoler une partie importante de ces salariés en leur faisant croire leurs intérêts différents de ceux des autres salariés.

L'argumentation utilisée entretient l'idée et le mythe d'une vaste couche de cadres au sein des classes moyennes.

Nous devons reconnaître l'importance du nombre de ces salariés et la difficulté que nous avons à prendre en compte leurs problèmes.

Ces dernières années, nous avons délaissé le terrain de la syndicalisation des cadres alors que nous sentons, de leur part, une démarche forte d'information vers la CFDT.

Seulement quelques syndicats (assurances - bureaux d'études) comptent des adhérents cadres.

Certaines sections n'hésitent pas à les aiguiller vers la CGC au lieu de leur proposer l'adhésion.

Cette démarche est inacceptable. Ces salariés ont toute leur place dans notre organisation syndicale.

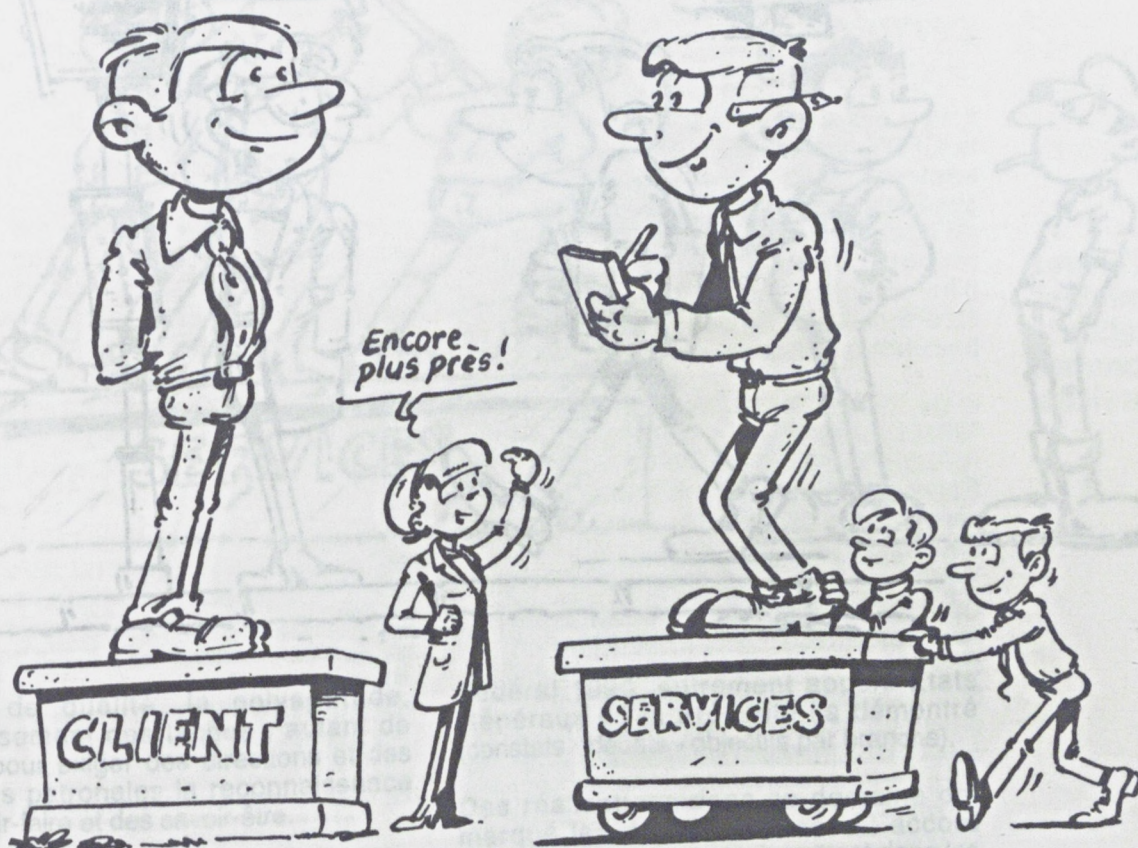
Les cadres ont des revendications, tout comme l'ensemble des salariés, sur les qualifications, classifications, salaires ; nous devons y réfléchir.

Il est donc nécessaire aujourd'hui, de mettre en place une politique de développement de la syndicalisation chez les cadres.

Il s'agit pour cette catégorie de salariés de rejoindre notre approche professionnelle en lien avec l'Union Confédérale des Cadres.

L'affirmation d'une identité

Notre identité Services



43

Le rapport à la clientèle demeure le premier facteur d'unification de nos branches et le combat pour la reconnaissance sociale de nos professions reste d'actualité dans les Syndicats et la Fédération.

Si la notion de relation à la clientèle apparaît clairement dans l'exercice de certaines activités (commerce - hôtellerie - restauration - employés de maison - assurances...) il convient de dire que d'autres branches l'appréhendent de façon moins directe (surveillance - nettoyage - Chambres de Commerce ou de Métiers - Services aux Entreprises...). Pourtant, que le travail s'exerce auprès d'une personne privée, pour des consommateurs ou pour le compte d'une entreprise qui a sous-traité un marché, dans tous les cas, les salariés mettent en oeuvre des compétences particulières basées sur l'accueil, le service, la relation...

Faire le constat de ce critère d'identification

est une chose, s'en servir pour accroître le sentiment d'appartenance professionnelle des salariés des services et pour développer des orientations syndicales prenant leurs sources dans ce terreau, est plus ardu. Pourtant si les politiques patronales sont, pour beaucoup d'entre elles, responsables des blocages dans ce domaine, des avancées ont été réalisées. Des sections élaborent des propositions d'organisation du travail permettant un accès à un commerce, à des heures, habituellement fermé. Des équipes travaillent sur des projets de formation concernant l'amélioration de la qualité des produits ou la mise en oeuvre de savoir-faire en matière d'accueil souhaités par les clients. Des accords reconnaissant la polyvalence permettent la valorisation des tâches accomplies au service des consommateurs ou usagers. La Fédération organise un Forum du Commerce pour y développer une orientation préconisant le développement d'un commerce axé sur la qualité des services et des produits...

De nos diversités
nous faisons une
force.

**Le rapport à la
clientèle
demeure le
premier facteur
d'unification des
branches de la
Fédération.**

La CFDT services
est identifiée par
ses propositions
et ses initiatives
revendicatives.



Ceci posé, on peut dire aussi que de nouveaux critères objectifs de l'identité Services des équipes de la Fédération apparaissent aujourd'hui. Ils sont de deux ordres : les orientations revendicatives et l'appartenance indiscutable à une structure professionnelle bien cernée.

les orientations revendicatives

Toutes les branches et sous-branches ont accentué leurs initiatives et négociations sur la question de la durée et de l'aménagement du temps de travail. Il s'agit à la fois de répondre aux nécessités économiques des entreprises, d'offrir aux clients les moyens de satisfaire leurs demandes et d'obtenir des compensations pour les salariés concernés par les contraintes horaires.

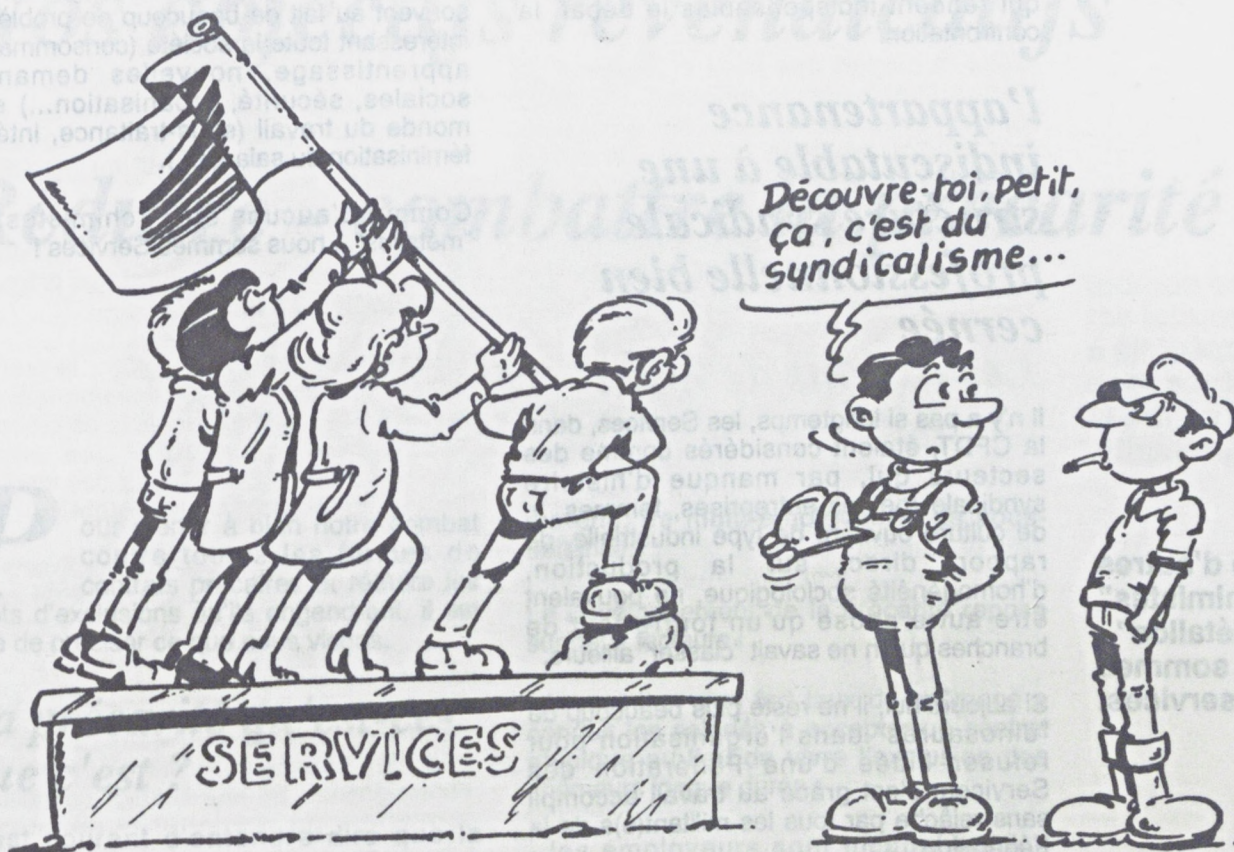
Qu'il s'agisse des assurances (accord temps choisi AGF, aménagement du temps de travail AXA et IMA), de l'hôtellerie

restauration (cycles, modulation, équivalences), de la surveillance (auto-organisation des horaires SPS, durée du travail), du commerce (accords locaux sur le travail du dimanche, accords Super M, Suma Thionville, Printemps Tours, îlots caisses à Carrefour et Euromarché...), nombreuses sont les équipes à avoir mis en avant des propositions syndicales sur ce thème.

Il n'est que de se rappeler la très forte participation au rassemblement confédéral du 19 septembre 1989 et à la matinée fédérale ("A fond les Services") pour constater que le thème de l'aménagement du temps de travail est porté par tous les secteurs de la Fédération.

Autre domaine qui a vu les sections d'entreprises, les syndicats et les branches à l'oeuvre ces dernières années : la requalification des emplois et le droit à l'accès à la formation.

La maîtrise des nouvelles techniques de travail, les compétences nécessaires à un



45

service de qualité, la polyaptitude, l'accroissement des tâches, autant de raisons pour exiger des directions et des chambres patronales la reconnaissance des savoir-faire et des savoir-être.

Beaucoup d'équipes y travaillent, certaines ont déjà abouti : classifications nouvelles dans le commerce de gros et le courtage, accord nouvelles technologies et contrat d'études prévisionnelles dans la distribution alimentaire et la restauration collective, création d'un emploi d'agent commercial polyapte à la SASM, reconnaissance des nouvelles tâches des employées de maison...

L'action pour la requalification s'accompagne d'un investissement dans le domaine de la formation professionnelle : saisies d'Accueil et Services par les Comités d'Entreprises, accord sur la formation des saisonniers de l'hôtellerie tourisme, création de nouveaux FAF (coiffure, professions libérales), accord pour la formation de nouveaux employés dans la surveillance, texte sur la formation professionnelle continue dans les agences d'assurances, élaboration paritaire d'un cahier des charges d'un contrat de qualification dans les hypers-supers...

Orientation revendicative "Services" s'il en est, le combat contre la précarité mobilise toute la Fédération. Le Conseil National

Fédéral 1990, autrement appelé Etats Généraux de la Précarité l'a démontré (constats - débats - objectifs par branche).

Des réalisations dans ce domaine ont marqué les dernières années : accord temps partiel annuel et intermittent dans les MAS, temps partiel choisi à GMA, accords Euromarché et Super M, accord démonstration à Carrefour, mobilisation sur les abus de SIVP (Leclerc et André) et les GEDAD aux Nouvelles Galeries, les actions pour les contractuels aux Chambres de Métiers, la création de collectifs régionaux Intérim, les nombreuses initiatives de la branche nettoyage sur les questions des passations de marché, la recherche d'un statut pour les salariés des entreprises de la publicité (gratuits), la liste serait interminable tant ce qui a été fait dans ce domaine est important.

On le voit, la grande partie de nos branches et syndicats ont fait leurs les objectifs revendicatifs fédéraux. Cela s'est, de plus, fait en ordre groupé, donnant ainsi à nos orientations une grande homogénéité et une lisibilité pour tous (salariés - adhérents - patrons - autres organisations).

La CFDT Services est identifiée par ses propositions et ses initiatives. Cette clarté, ce savoir-faire syndical sont récompensés par l'intérêt croissant des salariés pour nous (adhésions, sympathie électorale).

**De nos diversités
nous faisons une
force.**

**La CFDT services
est identifiée par
ses propositions
et ses initiatives
revendicatives.**

Ceci ne doit pas gommer quelques "couac" qui rendent indispensables le débat, la confrontation.

l'appartenance indiscutable à une structure syndicale professionnelle bien cernée

**Comme d'autres
sont "chimistes"
ou "métallos"..
nous sommes
services.**

Il n'y a pas si longtemps, les Services, dans la CFDT, étaient considérés comme des secteurs qui, par manque d'histoire syndicale (petites entreprises, femmes...), de culture ouvrière de type industrielle, de rapport direct sur la production, d'homogénéité sociologique, ne pouvaient être autre chose qu'un fourre-tout de branches qu'on ne savait "classer" ailleurs.

Si aujourd'hui, il ne reste plus beaucoup de "dinosaures" dans l'organisation pour refuser l'idée d'une Fédération des Services, c'est grâce au travail accompli sans relâche par tous les militant(e)s de la Fédération.

Ce travail, ce sont bien sûr les avancées revendicatives, la syndicalisation, la structuration des syndicats et des branches. Mais c'est grâce, avant tout, au développement du désir d'appartenance aux structures Services que la reconnaissance de notre existence autonome est apparue à toute la CFDT (interpro -autres Fédérations - Confédération).

A présent, de nos diversités, nous faisons une force. Nos branches élaborent, revendiquent, négocient et toute la Fédération avance. Nos syndicats multiplient les confrontations entre militants issus de tous les secteurs de la Fédération pour le bien de tous. Quand les Services parlent, ce n'est pas seulement le commerce ou les assurances mais aussi tous les autres...

Aujourd'hui dans la CFDT, être "Services" c'est être identifié à une certaine façon de vivre et de faire vivre notre syndicalisme. Notre travail de défricheurs, de pionniers dans le domaine de la syndicalisation comme dans celui des objectifs revendicatifs, "type" notre comportement et notre rapport aux autres...

Les pragmatiques vont de l'avant, construisent des professions, structurent la sous-traitance, organisent jeunes et femmes, adaptent la CFDT au monde des petites entreprises, mitonnent quelques accords d'entreprises révolutionnaires...

Par nos particularités, nous nous trouvons souvent au fait de beaucoup de problèmes intéressant toute la société (consommation, apprentissage, nouvelles demandes sociales, sécurité, urbanisation...) et le monde du travail (sous-traitance, intérim, féminisation du salariat...).

Comme d'autres sont "chimistes" ou "métallos"... nous sommes Services !

Nos objectifs revendicatifs

Réduire - combattre la précarité

Pour mener à bien notre combat contre toutes les formes de contrats précaires et réduire les effets d'exclusions qu'ils engendrent, il est utile de préciser ce que nous visons.

La précarité qu'est-ce-que c'est ?

Il est courant d'entendre dire que la précarité c'est un travail déqualifié, un bas salaire, des horaires contraignants... Cette analyse est erronée. La précarité c'est tout d'abord l'instabilité du contrat de travail ou une forme de contrat de travail ne permettant pas un accès à un emploi qualifié et à une rémunération satisfaisante.

Il découle de cette définition les types de contrats précaires utilisés dans les entreprises : contrat à durée déterminée, intérim, temps partiel imposé, contrat saisonnier, contrat d'alternance, contractuels (Chambres de Métiers), prêt de main d'oeuvre, démonstration...

Ces contrats se cumulent parfois entre eux ou avec des situations de passations de

marché, de multi-employeurs, de sous-traitance.

Le développement de la précarité repose sur deux facteurs :

- le maintien d'un fort taux de chômage a conduit les salariés à accepter un contrat atypique au lieu de vivre l'exclusion des chômeurs longue durée ;

- les employeurs sont incapables (ou refusent) d'organiser le travail et d'effectuer des prévisions à moyen et long terme. En conséquence, ils répondent aux flux d'activité de l'entreprise par un recours croissant à la précarité.

Cet abus de flexibilité externe a été facilité par les pouvoirs publics qui ont, par des mesures d'aides fiscales et la suppression de certaines contraintes législatives, permis aux entreprises d'accroître le volant de contrats précaires et de stages d'insertion.

Il semble toutefois que depuis 1989, les responsables politiques aient pris la mesure du phénomène et ont réorienté leurs initiatives de lutte contre le chômage vers

Il y a des limites à la Flexibilité...



Notre combat pour l'emploi est intimement lié à notre action contre la précarité.

48

La précarité est un obstacle à la professionnalisation des salariés.

d'autres solutions que des mesures conjoncturelles.

Dans la plupart des pays européens qui connaissent de meilleurs résultats économiques que le nôtre, les entreprises ont plutôt recours à une flexibilité fonctionnelle basée sur la polyvalence et la mobilité des salariés, la mise en place d'équipes de travail autonomes, l'abandon du taylorisme et la reconnaissance des savoir-faire.

Les raisons de notre combat

Au sein d'une société divisée entre ceux qui ont un emploi et ceux condamnés au chômage se développe une troisième catégorie composée d'exclus en puissance: les précaires.

La CFDT ne peut accepter ce type de société où le libéralisme économique maintient des salariés dans l'incertitude sur leur avenir et ne leur permet pas d'accéder à la dignité à laquelle ont droit tout homme et toute femme.

Notre combat pour l'emploi est intimement lié à notre action contre la précarité.

Aujourd'hui, les salariés à temps partiel à petit contrat ou un CDD de courte durée ne peuvent pas vivre décemment.

L'accès au logement et au crédit, au droit à la protection sociale leur sont souvent refusés. Si leur situation perdurait qu'en serait-il de leur droit à la retraite vieillesse ?

Autre phénomène, le rejet de l'allocation chômage.

En 1988, 300000 dossiers ont ainsi été refusés par les ASSEDIC car les demandeurs d'emplois n'avaient pas une durée satisfaisante d'affiliation.

Plus grave, ce sont ces chômeurs non-indemnisés qui restent le plus longtemps sans retrouver un emploi (2 sur 3 sont des femmes, 2 sur 5 ont moins de 25 ans).

Le phénomène est qu'un salarié précaire privé d'emploi et sans indemnité se retrouvait dans deux situations aussi difficiles l'une que l'autre.

Soit il reste sans emploi et le risque de marginalisation et d'exclusion est grand (RMI).

Soit au mieux, il est embauché... pour un contrat précaire à l'issue duquel il retrouve le chemin de l'ANPE sans plus d'espoir d'indemnisation...

Et le cercle est bouclé.

La multiplicité d'employeurs que connaissent les salariés du nettoyage pose des problèmes très sérieux. En cas d'arrêt de travail pour accident, le salarié ne sera indemnisé que pour la durée de son travail habituellement exercé pour le compte de l'entreprise qui l'employait au moment de l'accident.

Pour les autres employeurs, il sera considéré comme absent pour maladie. Cette situation est due aussi aux exigences des sociétés utilisatrices.

Un autre principe nous guide : la précarité est un obstacle à la professionnalisation des salariés. Il est impensable de croire à la reconnaissance sociale des métiers exercés si ceux-ci le sont par des employés en situation de continuelle instabilité.

On ne peut s'investir pleinement dans son travail que si l'on a la garantie de rester dans l'entreprise et d'avoir les moyens d'existence suffisants.

A force de maintenir les salariés précaires dans des emplois non qualifiés, de leur imposer souvent les horaires les plus contraignants, de leur refuser l'accès à la formation, de pratiquer le chantage à l'augmentation du contrat ou de la "titularisation"... les employeurs creusent la tombe de l'entreprise.

Ce serait se leurrer que de croire que les clients se satisferont longtemps d'avoir à faire à du personnel sans professionnalisme et pas préparé à les accueillir et les renseigner.

Ces mêmes chefs d'entreprises se sont-ils interrogés sur les raisons du développement de l'absentéisme et du turnover, sur la multiplication des accidents du travail, sur les erreurs de caisse ou le travail mal fait ?

A force de refuser à ces salariés leur place dans l'entreprise, le droit à l'autonomie, la possibilité de faire valoir leurs savoir-faire on en arrive à des situations aberrantes.

Ce qui semblait "économique" aux employeurs devient un coût ! Voilà où mènent des politiques sociales d'un autre âge et la paresse intellectuelle des dirigeants d'entreprises.

De la même façon que la précarité est un frein à la professionnalisation, elle représente un obstacle à l'organisation des salariés et à la syndicalisation.

Sans identité professionnelle affirmée, il n'est pas pensable que les salariés aient la volonté de peser sur l'évolution de leur entreprise et par là sur leur avenir.

Etre bouche-trou, être celui que l'on appelle lorsque l'on a besoin de lui et qu'on jette

UN POUR TOUS... TOUS CONTRAT!



ensuite, être déplacé de chantier en chantier, ne conduit pas à s'intéresser à la vie sociale de sa branche ou de son entreprise.

Les moyens pour réduire la précarité

La prise en charge syndicale de l'action contre la précarité est essentielle car il ne dépend que de nous qu'elle régresse. Cette mobilisation est l'affaire de toutes les structures, de la section syndicale jusqu'à la Fédération.

Nos constats actuels permettent de dire que des avancées sont possibles à la condition que les équipes syndicales d'entreprises s'en donnent les moyens.

Des règles existent dans la loi et les conventions, il faut les faire appliquer ! Si toutes les sections font connaître ces droits aux salariés précaires, débattent avec eux de leurs problèmes et de leurs attentes, savent retraduire en revendications auprès de l'employeur les demandes de ces salariés, un grand pas sera accompli. Ce qui manque cruellement aujourd'hui c'est la relation entre le syndicat et les salariés précaires. Il faut tisser des liens, dire que les délégués sont là pour les aider à prendre en charge leurs difficultés, les informer...

S'il est vrai qu'une approche syndicale de la précarité en entreprise est souvent problématique (les salariés ne souhaitent pas que l'on parle de leur cas par crainte de représailles) il est possible aux sections de briser le mur du secret, de mener campagne publique contre les abus, d'intégrer les cas individuels dans une défense plus générale.

Dans ce domaine, comme dans d'autres, il convient de mettre dans le coup les clients.

Toujours en entreprise, il faut se saisir des moyens que donne la Loi pour obtenir (arracher) les informations sur la politique de l'employeur en matière de CDD, intérim, temps partiel, et les examiner au regard des accords de branche plus protecteurs.

Il est aussi possible de profiter d'une négociation (aménagement du temps de travail, modulation...) pour exiger en contrepartie à des souplesses accordées à l'employeur dans l'organisation du travail, une réduction substantielle des contrats précaires. Les sections de l'entrepôt Docks de France de Tours, du SAV Darty, du Printemps Tours, d'IMA, de Super M ont montré que cela était possible.

Au cours de ces dernières années différents conflits portant sur la question de la précarité ont mobilisé des équipes du nettoyage (Arcade, Centre Pompidou, Fac de Dauphine), du commerce (Intermarché de Pagny, Prodim à Carpiquet), de l'hôtellerie - tourisme (Sorepark Schtroumpfs), des chambres de métiers (CDM Yvelines) et de syndicats (Nantes en particulier). Il a été aussi nécessaire de saisir les tribunaux pour que justice soit rendue aux salariés précaires injustement exclus de leurs droits (temps partiel Carrefour, démonstrateurs BHV, GEDAD Nouvelles Galeries). Des accords novateurs ont vu le jour dans certaines entreprises soucieuses de mettre un terme aux abus (démonstration Carrefour, temps partiel et SIVP Euromarché, temps partiel annuel Carrefour Anglet, intérim Banques Populaires, contrat intermittent Maty, SIVP André, temps partiel choisi GMA...). A noter aussi le projet en discussion au Printemps sur la revalorisation des petits contrats en échange d'un aménagement du temps de travail.

**Des avancées
sont possibles à
la condition que
les équipes
syndicales s'en
donnent les
moyens.**

Au niveau des branches, des accords particuliers tendant à réduire la précarité ou en limiter les abus ont été adoptés souvent à l'initiative de la CFDT (temps partiel annuel et intermittent dans les hypers-supers, contrat intermittent dans la restauration collective scolaire, formation et prévoyance dans l'intérim, passations de marché et temps partiel dans le nettoyage...).

Dans les branches aussi un accent particulier a été mis pour élaborer des objectifs revendicatifs spécifiques pour les salariés précaires et pour lancer des campagnes de sensibilisation (nettoyage - employées de maison...).

Appliquant les décisions d'Autrans, la Fédération a priorisé les initiatives et l'information des adhérents dans le domaine de la précarité (participation à la journée confédérale SIVP, élaboration de l'affiche confédérale "réduire combattre la précarité", présence fédérale dans les négociations avec le CNPF sur CDD et intérim, création du collectif national Intérim, CNF 90 "spécial précarités").

Des objectifs revendicatifs à la pelle

Passer du constat au ciblage d'objectifs, tel a été le travail auquel les commissions de certaines branches se sont attelées.

Commerce : limitation des abus

Salaires :

- * augmentation du nombre d'heures travaillées ;
- * augmenter le contrat minimum de 16 à 20 heures par semaine ;
- * revendiquer un taux horaire plus élevé pour les contrats à temps partiels imposés de courte durée ;
- * obtenir la majoration du taux horaire des heures complémentaires ;
- * veiller à la stricte application des dispositions conventionnelles (limiter la double précarité, paiement des heures complémentaires, revalorisation des contrats à temps partiel, accès au temps plein pour les temps partiels volontaires...).

Horaires :

- * interdire la succession de temps partiels sur un poste précédemment occupé par un temps complet ;
- * organiser les horaires en tranches permettant l'accès à un autre emploi ;
- * limiter l'amplitude quotidienne des temps partiels et le nombre de jours travaillés en semaine ;
- * obtenir le respect de la planification des horaires à l'avance ;

* transformer en partie les heures complémentaires et les heures effectuées en CDD par des revalorisations de contrat ou des passages en CDI ;

* définir la saison de telle sorte qu'elle ne soit pas un motif refuge pour développer les contrats saisonniers, échappant ainsi aux contraintes des CDD.

Protection sociale :

* obtenir que les entreprises cotisent (sécurité sociale, retraite complémentaire, ASSEDIC) à un taux plus élevé pour les CDD et temps partiels ;

* veiller à l'interdiction de contrats inférieurs à 16 heures par semaine.

Stratégie à utiliser :

- * informer et mobiliser les clients ;
- * rester vigilants sur l'application de la Loi, des CCN et au besoin proposer des dispositifs appropriés ;
- * développer des pratiques syndicales proches des précaires ;
- * valoriser l'image des entreprises n'employant pas de précaires.

Surveillance-Sécurité : priorité la formation

L'objectif majeur est d'augmenter le professionnalisme, la mise en place d'un fonds d'assurance formation sera un des moyens.

Dans la profession, il y a déjà une certaine stabilité du poste du travail et on ne peut le réduire.

La présence des temps partiels et des contrats à durée déterminée n'y excède pas les recours normaux.

Toutefois, dans la négociation annuelle dans les entreprises un travail est à faire pour que les contrats 136 heures soient transformés en 169 heures lorsque les salariés effectuent réellement 169 heures.

De même dans les négociations avec la chambre patronale nous demanderons le pourcentage exact des temps partiels dans la profession, donnée mal cernée.

Se fait jour une difficulté contre laquelle on voit mal comment réagir : le partage du marché entre grosses entreprises qui s'accaparent les "bons" marchés, tandis que les "mauvais" risquent d'être laissés aux petites entreprises avec, ainsi, le développement de deux catégories de salariés.

Nettoyage industriel : une charte de moralité

Face à la précarité fondamentale que constituent les incessantes passations de marché, la branche professionnelle entend

travailler sur les cahiers des charges des entreprises afin d'aboutir à une sorte de "contrat de qualité" établissant des normes minimales où seraient précisés des ratios "temps/m²" à nettoyer.

L'idée est émise, y compris pour d'autres branches des services, de travailler à l'établissement d'une "charte de moralité" où les entreprises s'engageraient sur un certain nombre de points.

Déjà l'audit opéré par l'ANACT sur le chantier RATP permet de tirer des enseignements, un des objectifs est de développer de telles réalisations en lien si possible avec les sections syndicales des entreprises utilisatrices.

Sur des points moins centraux, déjà des avancées : pour la date de prise des congés payés, le dernier accord de branche prévoit qu'en cas d'employeurs multiples, les autres employeurs doivent s'aligner sur l'entreprise où le salarié a son contrat le plus important.

La branche travaille aussi sur la mise en place d'une caisse de prévoyance qui assurerait le complément de salaire lorsqu'un nettoyeur est en accident de travail chez un employeur, alors qu'il est en maladie chez les autres, situation actuelle en cas de multi-employeurs.

La prise en compte du temps de trajet en cas de chantiers multiples est un autre objectif à atteindre, de même que d'exiger qu'il n'y ait pas de contrats en-dessous de 16 heures par semaine.

Sur le développement du travail à la tâche : chambres d'hôtels sans aucune garantie de nombre d'heures travaillées, mise en état de maisons ou d'appartements, cabines téléphoniques, etc...

Employées de maison : organiser l'offre et la demande

On bute toujours sur la difficulté à faire reconnaître les employeurs comme de véritables employeurs.

L'employeur continue de payer l'impôt sur le revenu, sur les salaires et charges qu'il verse.

Les quelques expériences, déjà réalisées, de mini-bourses de l'emploi par les associations de placement telles Bourg-en-Bresse ou Rennes montrent bien qu'il est possible d'organiser l'offre et la demande pour que les employées de maison aient un temps de travail plus large et donc, connaissant mieux leurs droits, aient des contrats corrects et sortent de leur isolement.

Une question : ne faut-il pas faire preuve de

plus d'imagination pour trouver d'autres alliés : employeurs, municipalités, associations de quartiers pour démultiplier ces initiatives, dépasser le stade expérimental, avoir des moyens plus importants ?

Hôtellerie Tourisme : la saisonnalité et le temps partiel

Concernant la saisonnalité, la commission pense que, de fait, la Loi sur CDD-intérim amènera nécessairement les partenaires sociaux à intégrer dans les sous-branches concernées, le problème du statut des saisonniers, en y intégrant les acquis obtenus dans la Loi et en prenant en compte les problèmes liés à l'ASSEDIC en inter-saison.

Concernant le temps partiel tel qu'il est pratiqué en forte majorité, la commission pose les revendications suivantes :

- aucun temps partiel ne peut être inférieur à 17 heures par semaine ;
- aucune heure complémentaire ne peut être obligatoire ;
- obligation dans chaque entreprise d'un bilan annuel avec comptabilisation de la totalité des heures complémentaires effectuées ;
- répartition de ces heures complémentaires dans les contrats de travail des salariés en place, sauf refus d'un ou des salariés concernés ;
- lors des négociations de protocole d'accord DP ou CE, intégration de la totalité des heures complémentaires effectuées avant d'effectuer le calcul du *prorata temporis* ;
- utilisation dans chaque sous-branche d'une moyenne horaire professionnelle hebdomadaire servant de base dans les entreprises pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir.

Cette moyenne, du fait de l'utilisation maximale de temps partiels, sera nécessairement inférieure à 39 heures.

CCI et chambres de métiers :

Obtenir des garanties conventionnelles pour les contractuels et vacataires.

Intérim : informer

Stratégie :

- 1) intervenir auprès du secteur formation de la CFDT pour insérer dans les modules de formation un point spécifique sur l'intérim : qui sont les intérimaires, leurs droits, les moyens d'intervention, d'identification pour les intérimaires ?
- 2) créer un lien avec le collectif professionnel partout où c'est possible afin que les intérimaires se retrouvent entre eux régulièrement.
- 3) faire une info vers les intérimaires afin qu'ils connaissent leurs droits.

Aménagement du temps de travail

52

**Nous devons
forcer les
directions à
négocier les
aménagement
du temps de
travail, dans le
souci de
répondre aux
attentes des
clients et aux
aspirations des
salariés.**

Qui dit activité de services dit amplitude horaire et organisation du temps de travail adaptée aux flux de clientèle. Cela, les employeurs l'ont bien compris et savent s'y prendre pour assurer le fonctionnement de l'entreprise à coups d'heures supplémentaires ou complémentaires, de mobilité professionnelle et géographique, de polyvalence, de recours aux contrats précaires...

Cela ne peut nous satisfaire. Les salariés concernés vivent difficilement ce recours à une flexibilité outrancière, non compensée. Il convient d'inverser le phénomène.

Nous devons forcer les directions à négocier les aménagements du temps de travail, en utilisant la négociation annuelle, dans le souci de répondre à la fois aux attentes des clients et aux aspirations des salariés.

La négociation des horaires

Il y a mieux à faire que de recourir à des heures supplémentaires (1,3 milliards d'heures en 1988 avec 75 heures en moyenne par salarié dans le commerce de gros alimentaire et le commerce non-alimentaire de détail) ou à des contrats précaires pour faire face à des surcroûts d'activité.

Une planification sérieuse des périodes fortes et creuses de travail est possible. Dans ce cas, il devient nécessaire de négocier une organisation qui permette une modulation du temps de travail compensée par une réduction du temps de travail ou la diminution des contrats précaires. Dans ce domaine les accords signés dans le groupe AXA et à IMA ainsi que le projet en débat au Printemps sont des exemples très positifs.

De même, il convient de développer plus encore les expériences de gestion

autonome des horaires, d'îlots de caisses. Ce type d'organisation répond aux besoins de l'entreprise, correspond aux envies des salariés et met aux oubliettes de l'histoire les modes de gestion tayloriens et hiérarchiques. Les accords négociés à Carrefour, dans les SUMA de la SASM, à la SPS Rennes, au Continent de Vannes en témoignent.

Le temps partiel négocié

Si, dans la plupart des branches, le temps partiel est le plus souvent imposé, il existe des secteurs où les directions refusent l'accès au temps partiel aux salariés qui en font la demande... C'est le cas dans les assurances. Aux AGF, à AXA et à la GMF, les partenaires sociaux ont trouvé une solution en négociant un accord sur le temps partiel choisi.

Le repos dominical et des jours fériés

Les orientations fédérales dans ce domaine ont été prises en charge par de nombreuses sections et syndicats. La liste des négociations et accords locaux tendant à limiter les ouvertures et à en négocier les contreparties serait interminable à citer. Parmi les plus en pointe : le Loiret, la Bretagne, la Loire-Atlantique, la Vendée.

Lors des refus des employeurs de négocier ou à l'occasion de décisions municipales prises sans concertation, la CFDT est encore à la tête des mobilisations. De plus en plus, l'action syndicale avec les salariés et les consommateurs a supplanté les recours judiciaires qui s'avèrent insatisfaisants pour résoudre durablement le problème.

A sa revendication d'accord cadre national, la Fédération a préféré, pour solutionner définitivement cette question des

ouvertures, l'adoption par le Parlement d'une Loi applicable à tous. Pour cette raison, elle a pris toute sa place lors des consultations ayant précédé la publication du rapport Chaigneau. De même, la Fédération a élaboré des contre-propositions et les a défendues devant les différents ministères chargés du dossier. Un sentiment unique nous a guidés : obtenir la limitation des dérogations, l'obligation de négocier toute ouverture et les contreparties à la hauteur des contraintes. Notre priorité a été d'obtenir que les commerces ouvrant illégalement rentrent dans le rang et que les salariés du petit commerce alimentaire soient bénéficiaires d'avantages en salaires et repos.

Développant une pratique de communication sur ce sujet, nous avons le sentiment que nos orientations sont à présent mieux comprises et partagées par les salariés, les consommateurs, les pouvoirs publics voire une partie des patrons du commerce. Ce n'est pas une mince victoire.

Si la question des jours d'ouvertures et du repos des salariés est particulièrement sensible dans le commerce, elle l'est aussi dans d'autres secteurs : l'accord négocié à la GMF permettant, sous réserve de conditions économiques précises, l'ouverture des bureaux extérieurs le samedi en est un exemple.

La mobilité

Si la mobilité est nécessaire pour certaines entreprises, elle doit avant tout être négociée. Les salariés reconnus dans leur qualification ne voient pas forcément la mobilité comme une fatalité.

Nous refusons toute mobilité imposée sans négociation ou volonté du salarié, sans formation, sans garantie d'emploi et d'évolution professionnelle.

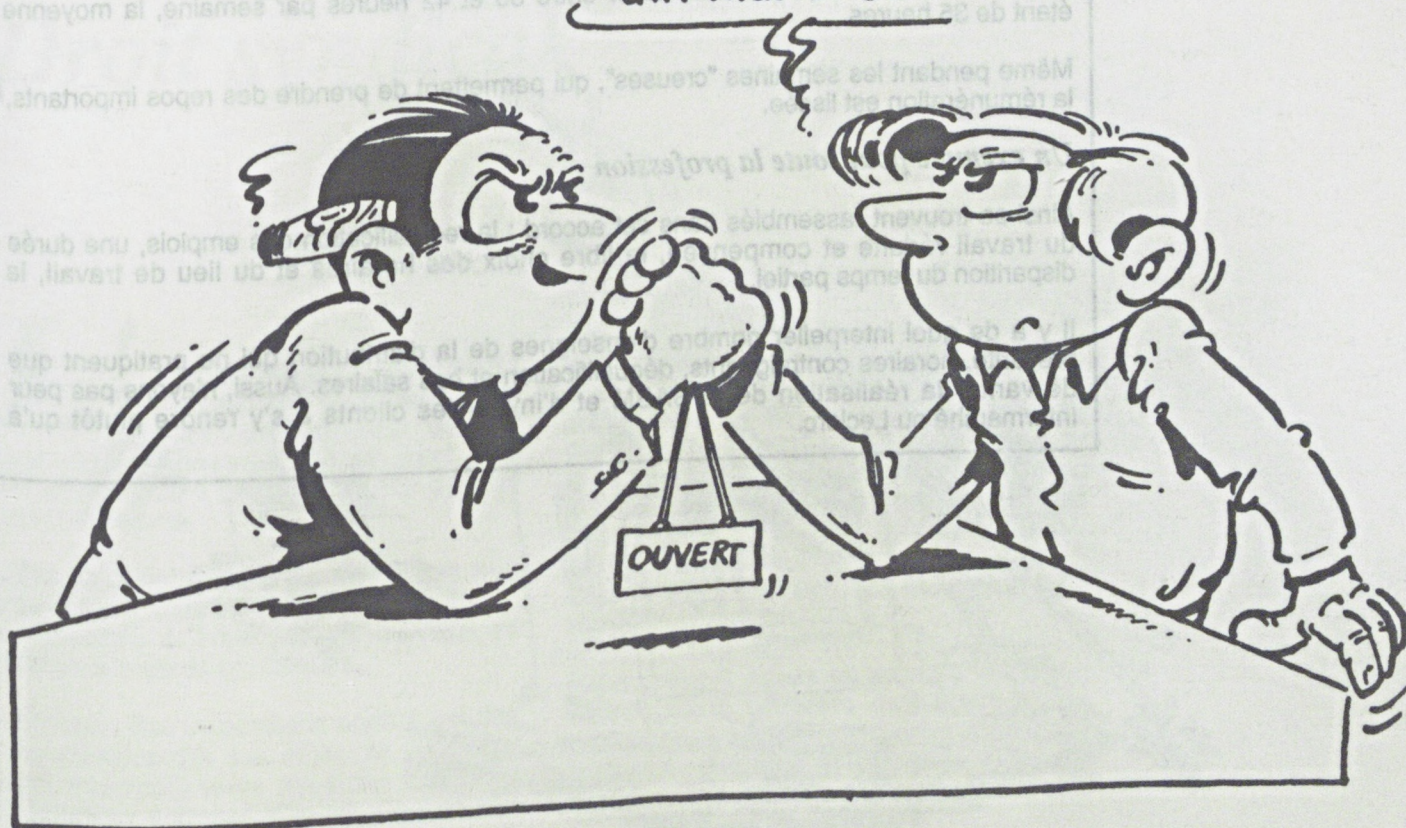
Les accords signés au GAN ou SODEXHO vont dans le bon sens. Dans ces cas, la CFDT a obtenu des compensations pour les salariés concernés, des garanties de déroulement de carrière, des aides au déplacement, l'accès à une formation adaptée au changement. Dans la restauration scolaire, un accord prévoit que le temps de déplacement occasionné pour se rendre d'un restaurant à un autre est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Certains secteurs patronaux prétendent que l'attribution de primes d'ancienneté est un frein à la mobilité géographique et fonctionnelle et souhaitent remettre en cause son existence. A ceux-là, nous disons qu'ils troquent cette prime par des grilles salariales satisfaisantes et des garanties d'évolution de carrière au niveau d'une profession et nous pourrions en discuter.

La CFDT est en tête des mobilisations sur le repos dominical.

53

On se le fait en dix manches..



SUMA Thionville : un accord révolutionnaire

Toutes les conditions étaient réunies pour que les discussions entre la Direction de la SASM (Société Alsacienne de Supermarchés) et la CFDT aboutissent positivement.

D'une part, la SASM qui exploite 10 Mammouth et 50 SUMA et emploie 6 500 salariés avait la volonté de mener à bien son projet d'entreprise "projet 5000" reposant sur des critères de satisfaction des clients, de l'entreprise, du personnel.

D'autre part, la CFDT souhaitait profiter de ces négociations pour avancer sur ses revendications prioritaires (réduction de la précarité, autonomie plus grande du personnel, évolution de carrière...).

Des agents commerciaux autonomes

Souhaitant répondre à l'attente de sa clientèle, la Direction de la SASM a recherché des formes d'organisation du travail permettant une meilleure adéquation aux flux d'activité, des modes de formation du personnel donnant un plus grand professionnalisme, des systèmes de travail collectifs responsabilisant le personnel.

Cela se traduit par la liberté donnée à chaque employé de choisir ses horaires, son lieu de travail et le temps passé à chaque poste (produits frais - caisses - rayons). Tous les employés sont embauchés au coefficient d'agent commercial (coefficient 150) à 35 heures qui est le temps complet. Le salaire est égal au montant mensuel de la grille conventionnelle pour 169 heures.

Horaires libres et modulation

Les employés sont embauchés trois mois avant l'ouverture du magasin pour être formés à toutes les tâches de l'agent commercial et principalement à celles des rayons de produits frais.

Selon les plans de charge établis par les chefs de rayons, les employés s'inscrivent, deux semaines à l'avance, dans le secteur qu'ils souhaitent occuper. Un animateur est chargé de veiller au bon déroulement de cette opération.

Par un système de modulation, établi annuellement selon les semaines plus ou moins fortes, les employés peuvent travailler entre 30 et 42 heures par semaine, la moyenne étant de 35 heures.

Même pendant les semaines "creuses", qui permettent de prendre des repos importants, la rémunération est lissée.

Un exemple pour toute la profession

Ainsi se trouvent rassemblés dans cet accord : la requalification des emplois, une durée du travail réduite et compensée, le libre choix des horaires et du lieu de travail, la disparition du temps partiel...

Il y a de quoi interpeller nombre d'enseignes de la distribution qui ne pratiquent que précarité, horaires contraignants, déqualification et bas salaires. Aussi, n'ayons pas peur de vanter la réalisation de la SASM et d'inviter les clients à s'y rendre plutôt qu'à Intermarché ou Leclerc.

Les pauses

Les accords de branches

La surveillance a conclu un accord sur

2

Les petites entreprises

Poursuivant sa démarche en direction des salarié(e)s des petites entreprises, la Fédération a avancé sur plusieurs fronts :

- la couverture conventionnelle,
- la représentation des salariés,
- la syndicalisation.

La couverture conventionnelle

Nombre de sous-branches du commerce de détail étaient dépourvues de conventions collectives.

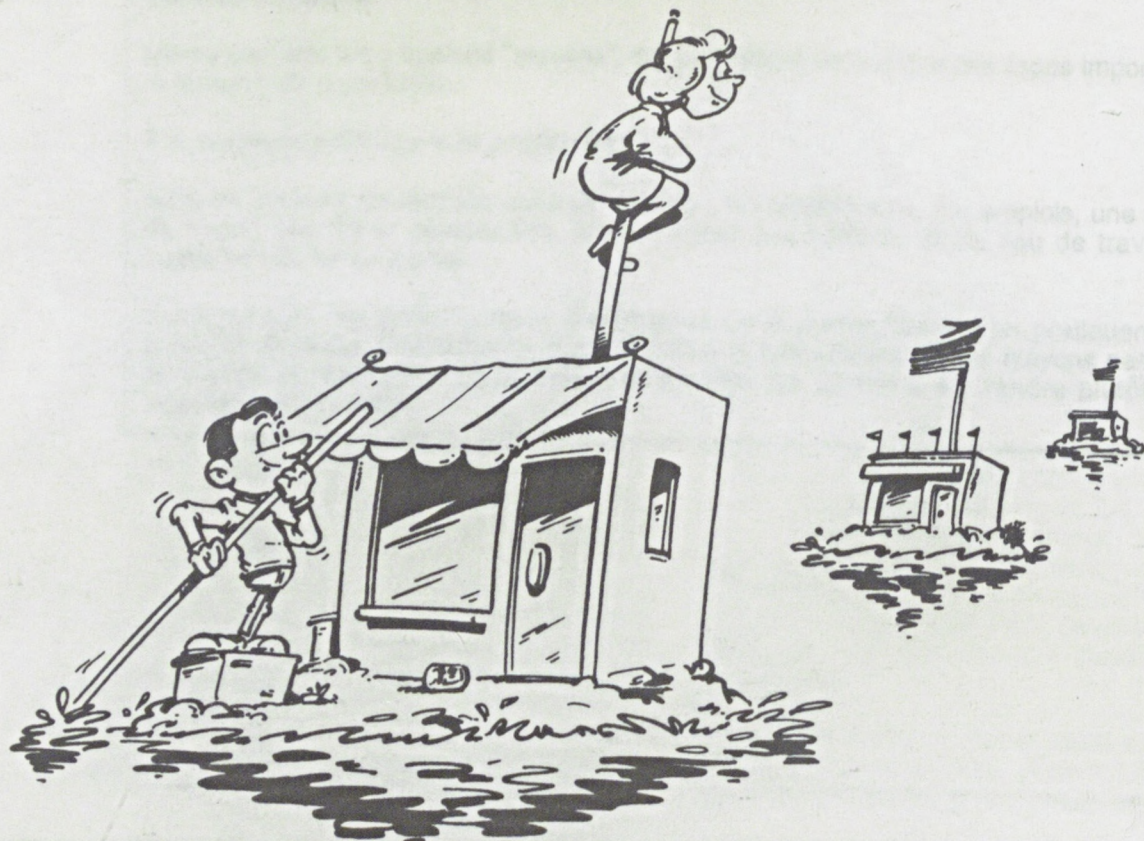
A présent, l'habillement de détail, l'horlogerie-bijouterie, l'épicerie-fruits et légumes, la poissonnerie, le commerce de détail non alimentaire (le groupe des 10), la

papeterie-librairie, le sport-camping, les magasins de marée, la restauration rapide bénéficient de règles professionnelles adaptées à leur réalité.

Sur le plan régional ou local, des négociations entre partenaires sociaux du commerce non alimentaire comme alimentaire se sont conclues par des accord conventionnels.

Dans d'autres branches, des résultats significatifs sont à signaler : agences d'assurance (formation professionnelle), concierges (retraite complémentaire), informatique (classification)...

Restent en projet, la révision de la CCN des fleuristes, l'élaboration de convention pour les négociants photos, la parfumerie, et l'hôtellerie-restauration ainsi que l'amélioration de toutes les conventions existantes.



La représentation des salariés

Si le Gouvernement a pour objectif de fixer de nouvelles règles en matière de représentation des salariés, la CFTD a émis, d'ores et déjà, un ensemble de propositions garantissant à tous les salariés une représentation collective.

Ces propositions reposent sur le principe d'une représentation élue, professionnelle et locale. La Loi devrait garantir les moyens de fonctionnement et le regroupement des missions en une seule instance qui disposerait d'une capacité de négociation.

Sans attendre ces nouvelles règles, des accords sont intervenus dans la Fédération pour expérimenter des commissions paritaires locales professionnelles.

C'est le cas pour les magasins de marée (Douarnenez - Lorient - Boulogne), la coiffure, les employés de maison, le commerce de détail non-alimentaire, l'hôtellerie-restauration, les concierges -

employés d'immeubles. Les équipes Chambres de Métiers ont aussi mis en avant cette demande au cours de leur conflit de l'automne 90.

S'il est parfois difficile de passer au stade de la réalisation, cela reste une priorité pour les petites entreprises.

La syndicalisation

Secteur éclaté s'il en est, le monde des petites entreprises (3 millions de salariés dans les établissements de moins de 10, 4 millions dans ceux qui occupent de 11 à 49 salariés) ne connaît pas le syndicalisme.

Là, plus qu'ailleurs, il faut démontrer l'utilité du syndicalisme et mettre l'accent sur le côté professionnel de nos propositions. Avec de la patience, des résultats sont possibles : concierges de Nice, Chambres de Métiers, petits commerces...

Après l'expérience de deux chantiers petites entreprises (épicerie Vendée, employés de maison Rennes), la Fédération projette une réalisation dans le secteur des concierges de l'Ile-de-France.

**Une
représentation
élue,
professionnelle
et locale pour les
salariés des
petites
entreprises.**

Droit syndical

L'existence d'interlocuteurs compétents et formés dans les entreprises et les branches nécessite, de la part des employeurs, une reconnaissance du rôle du syndicalisme.

Cette reconnaissance, qui est encore trop souvent à arracher de longue lutte, commence à émerger au travers de quelques accords spécifiques.

La plupart des dispositions portent sur des moyens accordés aux délégués syndicaux pour accomplir leurs missions dans des entreprises éclatées (Covett, Chaussures

André, Générale de Restauration, ACDS).

Dans d'autres entreprises, les accords prévoient la mutualisation des heures de délégation (Nouvelles Galeries Angers) ou la prise en charge de la formation syndicale des militants.

Dernier accord, et non des moindres, celui signé chez AXA en 90.

Sans insister sur le chèque syndical, on trouve dans ce texte des attributions nouvelles en matière de droit syndical : formation des élus et désignés, garantie d'évolution de carrière des militants...

Les conditions de travail

58

Présents par nos délégués dans les structures nationales et régionales (CTN.CTR) dépendant des caisses d'assurances maladie ; présents au conseil d'administration de l'Inpact (outil CFDT), nous travaillons au niveau fédéral à impulser une politique des conditions de travail qui soit bien le reflet du vécu, des desiderata des salariés de nos secteurs professionnels.

Du mal de dos des caissières des hypersupers au stress des salariés de la bureautique, de la nourriture quotidienne et insatisfaisante des salariés des fast-foods aux horaires des nettoyeuses, nettoyeurs ; nos branches professionnelles ne sont pas exclues de toutes ces mauvaises conditions de travail qui perturbent les salariés.

Notre rôle ne s'arrête pas au diagnostic. Nous devons oeuvrer pour la prévention dans les conditions de travail et cela commence par l'apprentissage de tout ce qui a trait à l'hygiène et la sécurité.

Mais plus encore, il faut apprendre à connaître son poste de travail, son entreprise, pour mieux appréhender la ou les solutions à mettre en oeuvre.

La Fédération propose une série de formations flash en lien avec "Inpact" : gestes et postures, mal de dos, travail sur écran, stress ; suffisamment de thèmes d'actualité pour que chacun puisse y trouver la formation qui réponde à ses préoccupations.

De plus, nous savons tous que l'amélioration des conditions de travail des salariés est un plus pour l'adhésion.

Parler conditions de travail, c'est aussi s'investir dans les formations touchant la modernisation négociée.

En effet, l'arrivée des nouvelles technologies touche au plus près la vie au travail des salariés.

Se remettre en cause quant au contenu de son travail, accepter la nécessité de la formation professionnelle ne peut se faire, s'accepter que si les salariés sont conscients, motivés par cette mutation de leur savoir-faire, de leur métier.

En participant activement au déroulement du plan Comett, notre équipe fédérale "conditions de travail" a fait le pari, d'un investissement militant bien "placé".

Car une meilleure approche de ce que constitue la veille technologique est un plus pour l'avenir de nos négociations de branches.

C'est ainsi que deux secteurs professionnels se sont investis dans cette formation longue : les Assurances et la Restauration Collective.

Professionnalisation

traduire la formation professionnelle en facteur stabilisateur.

Pour nos secteurs, la formation est une dimension de la professionnalisation. Sa progression connaît les mêmes règles selon lesquelles nos professions ont acquis leur statut de profession.

Les professionnels des services ont l'intérêt immédiat, certainement, de se constituer en dévotion.

La Fédération des services est composée de professions dont la caractéristique est d'avoir, de près ou de loin, un rapport avec la clientèle.

Dans la mosaïque de ces activités, c'est ce lien avec la clientèle qui est facteur d'identification à la Fédération. Mais la dénomination "services" ne facilite pas forcément la considération.

Etre au service de quelqu'un intègre, dans l'esprit du public comme des salariés et des militants eux-mêmes, un rapport de domination qui ne plaide pas en faveur d'une reconnaissance des métiers de services.

C'est d'ailleurs bien souvent l'avis des patrons avec sa traduction dans les conditions de travail (contrats précaires, salaires faibles, rapports hiérarchiques tendus).

de cette logique.

Avec, en corollaire, un développement sinon une dévaluation des salaires à l'égard de la formation et un comportement de commissaires-contrôleurs des collèges d'entreprises sur les plans de formation.

C'est comme au tennis, le service donne la formation.

Ainsi, l'aspect principal de la formation professionnelle. Celui qui devrait normalement découler d'une réflexion sur l'évolution de l'entreprise, voire de la société.

Il y a donc un travail important à réaliser pour convaincre les autres et les salariés de nos secteurs, que nos métiers doivent être reconnus à l'instar des professions de l'industrie par exemple. Reconnus en raison de leur utilité sociale, des qualifications et compétences qu'ils nécessitent.

A ce propos, l'appellation "bonnes à tout faire", donnée aux employées de maison, mériterait qu'on la dépouille de son aspect condescendant, pour en vérifier la pertinence au plan des compétences.

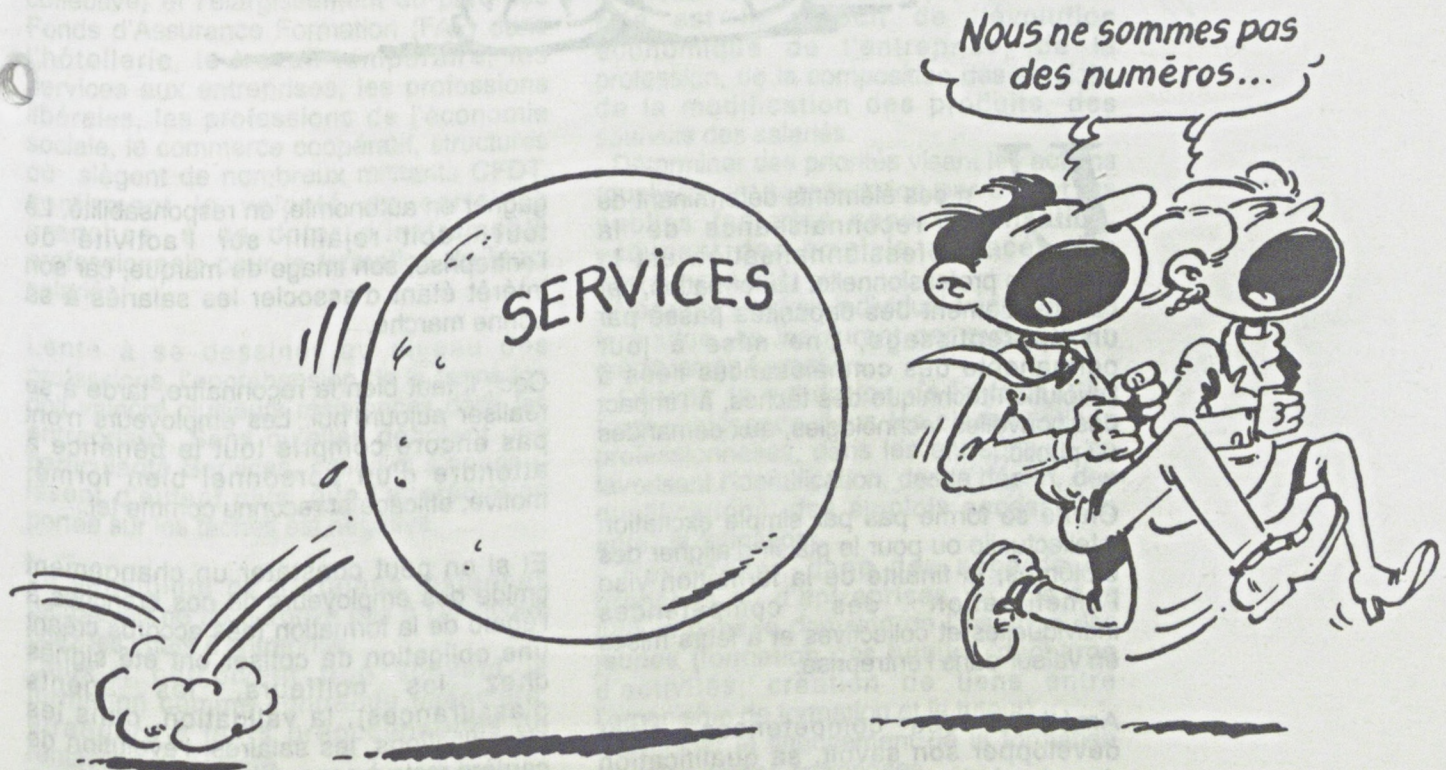
Des fonctions traditionnelles (cuisine, ménage) aux tâches d'accompagnement à l'égard des enfants ou des personnes âgées ; l'éventail de leurs activités les conduit effectivement à devenir bonnes à tout faire.

L'honnêteté intellectuelle devrait rejoindre le sens populaire

La formation est une dimension de la professionnalisation.

Les métiers de services doivent être reconnus en raison de leur utilité sociale, des qualifications et compétences qu'ils nécessitent.

59



Les con *Formation*

*C'est comme au tennis,
le service demande une
bonne formation...*



60

Un des éléments déterminant de la reconnaissance de la professionnalisation est la formation professionnelle. La formation, car l'accroissement des capacités passe par un apprentissage, une mise à jour permanente des connaissances liées à l'évolution technique des tâches, à l'impact des nouvelles technologies, aux demandes du public.

On ne se forme pas par simple excitation intellectuelle ou pour le plaisir d'aligner des diplômes, la finalité de la formation vise l'amélioration des compétences individuelles et collectives et à leurs mises en valeur dans l'entreprise.

Améliorer ses compétences, c'est développer son savoir, sa qualification dans la réalisation de sa fonction et c'est

gagner en autonomie, en responsabilité. Le tout doit rejaillir sur l'activité de l'entreprise, son image de marque, car son intérêt étant d'associer les salariés à sa bonne marche.

Ceci, il faut bien le reconnaître, tarde à se réaliser aujourd'hui. Les employeurs n'ont pas encore compris tout le bénéfice à attendre d'un personnel bien formé, motivé, efficace et reconnu comme tel.

Et si on peut constater un changement timide des employeurs de nos branches à l'égard de la formation (des accords créant une obligation de cotiser ont été signés chez les coiffeurs, les agents d'assurances), la validation, dans les classifications, les salaires, l'évolution de carrière reste à conquérir.

La validation comme l'accès à la formation

de l'ensemble des catégories de salariés - les cadres et les non-cadres - sont pourtant deux conditions indispensables, pour traduire la formation professionnelle en facteur mobilisateur.

Pour nos secteurs, la formation est une dimension de la professionnalisation. Sa progression contredit les idées reçues selon lesquelles nos professions ne nécessitent pas de dispositions et de connaissances spécifiques. Petit à petit, l'idée de qualifier les salariés fait son chemin.

Les employeurs prennent conscience de l'intérêt médiatique, concurrentiel, interne, de construire le développement des entreprises sur l'emploi de professionnels.

Vis-à-vis d'une clientèle diversifiée, aux exigences multiples, les entreprises auront à tirer des conclusions sur l'élévation du niveau de connaissances de leurs salariés. L'attraction vers le produit commercialisé ne se limite pas, pour l'usager, au prix payé. Le conseil dans le choix, l'adaptation à la demande, les capacités à l'accueil ajoutent à la renommée d'une corporation, d'une entreprise.

La formation a évidemment à explorer ces domaines et doit rejaillir sur la qualification des personnels.

L'apparition de formations "diplômantes" dans la sécurité, le nettoyage industriel, l'immobilier témoignent de cette tendance.

Il en est de même avec la conclusion de contrats d'études prévisionnelles (grande distribution alimentaire, la restauration collective) et l'élargissement du parc des Fonds d'Assurance Formation (FAF) dans l'hôtellerie, le travail temporaire, les services aux entreprises, les professions libérales, les professions de l'économie sociale, le commerce coopératif, structures où siègent de nombreux militants CFDT, confirmant la volonté de certaines branches, à se doter d'instruments professionnels pour la formation de leurs salariés.

Lente à se dessiner au niveau des professions, l'appréhension de la formation doit vaincre plusieurs résistances dans les entreprises. Sans qu'elles dénotent une particularité Services, celles-ci s'épanouissent d'autant plus, que l'appréciation portée sur les tâches est négative.

La sensibilité de certaines instances patronales ne se retrouve pas à l'identique chez les chefs d'entreprise.

Ceux-ci perçoivent trop souvent la formation comme contrainte financière, étrangère à leurs préoccupations de rentabilité immédiate.

Réduction des coûts, sélection des

salariés, formations programmées mais pas réalisées, absence de validation des acquis sont les résultats les plus courants de cette logique.

Avec, en corollaire, un désappointement sinon une désaffection des salariés à l'égard de la formation et un comportement de commissaires-contrôleurs des comités d'entreprises sur les plans de formation.

L'action des militants privilégie le "pour qui" et le "comment" des dépenses, elle laisse dans l'ombre leur "pourquoi".

Ainsi est négligé l'aspect principal de la formation professionnelle. Celui qui devrait normalement découler d'une réflexion sur l'évolution de l'entreprise, voire de la profession, avec ses effets sur l'emploi, les qualifications et une approche sur la formation à dispenser en fonction des compétences disponibles.

Ce défaut de stratégie n'est pas propre à la Fédération, mais peut-être y sommes-nous plus disposés, en raison de la gestion sociale de nos professions.

Un peu de distance par rapport à l'événement - la formation professionnelle continue, l'alternance jeunes, le congé individuel formation - devrait permettre de dégager l'essentiel (l'accès à une qualification reconnue, la préservation de l'emploi) de l'accessoire (la formation), qui n'est que le moyen pour atteindre les objectifs précédents.

Objectifs revendicatifs

- Favoriser une logique d'anticipation dans la gestion de la formation professionnelle. Elle est le produit de l'évolution économique de l'entreprise, de la profession, de la composition des emplois, de la modification des produits, des souhaits des salariés.

- Déterminer des priorités visant les actions (qualification, reconversion par ex.) et les publics (salariés sans qualification, occupant des emplois menacés, les femmes par ex.).

- Négocier un droit individuel véritable à la formation, en instaurant par exemple un crédit temps formation.

- Obtenir la validation de la formation (reconnaissance dans les classifications professionnelles, dans les entreprises, en favorisant l'identification, dès le départ, des qualifications, des emplois accessibles après la formation).

- Revaloriser, dans des accords de branches ou d'entreprises, le rôle des tuteurs dans le domaine de l'insertion des jeunes (formation des tuteurs, décharge d'activités, création de liens entre l'organisme de formation et le tuteur).

- Négocier le financement de la formation dans les petites entreprises.

**La formation est
une dimension
de la
professionna-
lisation.**

Les
classifications
sont le pivot des
garanties
collectives.

Classifications

La formation est une dimension de la professionnalisation.



62

L'aspiration des individus à une reconnaissance dans leur métier, amène à obsolescence des nomenclatures d'emploi qui reposent uniquement sur des descriptions de postes (système Parodi).

De nombreux chantiers se sont ouverts où la Fédération intervient, pour que les classifications parviennent à une meilleure valorisation des compétences professionnelles des salariés (par ex. commerces de gros, notaires, publicité, courtage d'assurances, nettoyage).

De systèmes trop rigides qui découragent

à l'implication dans son travail, l'objectif de la Fédération dans les négociations est de transformer les nomenclatures en élément de dynamique sociale.

Au-delà d'une appréciation des aptitudes déployées par les salariés, les classifications doivent aussi faciliter la progression de carrière des individus.

En ce sens l'expérience, l'autonomie, la formation doivent mériter des contreparties valorisantes et... trébuchantes.

Encore faut-il que l'organisation du travail dans les entreprises sorte du modèle

hiérarchique statufié que l'on rencontre trop souvent et permette donc aux compétences de s'exprimer totalement.

Encore faut-il parvenir à une moindre parcellisation des tâches.

Si tout le monde s'accorde à la Fédération à reprendre ces objectifs, ce serait abusif d'indiquer une voie unique et définitivement tracée pour les atteindre.

Comme le débat est lancé dans la Fédération avec une vigueur renouvelée depuis quelques mois, tentons d'en ressortir des axes forts.

Primo, la voie unique et définitive n'existe pas.

Deuxio, si le système Parodi préexistait dans la majorité des conventions collectives de la Fédération, s'il a montré ses limites en matière d'adaptabilité à l'évolution des métiers comme des mentalités individuelles, toutes les professions ne le rejettent pas totalement.

Tertio, car le système Parodi n'a pas que des inconvénients, les définitions des postes (appellation et contenu) facilement identifiables, garantissent une application correcte dans les petites entreprises ou les entreprises sans représentation syndicale.

Quarto, selon l'ancienneté du système (certaines grilles n'ont pas été modifiées depuis 40 ans) ou son accommodement (introduction de progression automatisée), les modifications sont plus complexes.

Quinto, changer oui, mais comment ? Le système à critères classants encore appelé par niveaux, qui semble plus adapté à intégrer les évolutions en termes de compétences, de meilleur maniement pour apprécier l'investissement personnel, ne présente-t-il pas des failles ?

Comme celle d'autoriser une marge d'interprétation par les employeurs du niveau de classement.

Sexto, les branches qui pratiquent ou qui

veulent pratiquer les critères classants, s'interrogent sur la compatibilité d'une plus grande liberté avec la persistance ou l'introduction d'automatismes.

On le voit, les questionnements foisonnent. A vrai dire, ce n'est pas surprenant.

La réalité des professions repose sur une histoire, des habitudes, des salariés différents.

Ce serait vain de contraindre cette diversité dans un système totalisant, idéal.

D'ailleurs les classifications ne tirent pas leur intérêt du système qui les structure.

Parce qu'elles touchent aux rémunérations, à l'organisation du travail, à la gestion des effectifs, à la formation, aux conditions de travail, elles sont le véritable pivot des garanties collectives.

En ce sens, leur réexamen par les équipes CFDT est, plus que tout autre sujet revendicatif, l'occasion d'organiser avec les adhérents, avec les salariés, des confrontations concernant l'évolution de leurs tâches, leur environnement et les transformations souhaitées.

Objectifs revendicatifs

- Obtenir dans les classifications, la reconnaissance des qualifications exercées dans nos professions.

- Favoriser le déroulement de carrière des salariés à l'intérieur d'une grille unique employés-cadres.

- Prendre en compte la structure des professions et des représentations syndicales, pour le choix d'un système de classifications.

- Poser, dans notre approche des classifications, l'articulation avec la gestion de l'emploi et la formation.

- Négociation branche-entreprise.

Les classifications sont le pivot des garanties collectives.

L'emploi

Les classifications sont le pivot des garanties collectives.

64

L'emploi, dans les services, est marqué par la féminisation des effectifs, sa dispersion en de multiples unités parfois de petites tailles et les formes variées de contrat de travail, celles-ci faisant une place importante aux contrats précaires.

Globalement créatrices d'emplois, nos professions connaissent cependant des difficultés liées aux évolutions technologiques, à la concurrence française et étrangère.

La gestion qualitative des emplois, bien qu'apparaissant de façon concrète via la conclusion de contrats d'études prévisionnelles (commerce de la grande distribution alimentaire, restauration collective, agences d'assurance) ne masque pas la tendance naturelle des employeurs à sous-traiter ou à licencier dans le pire des cas.

Les militants CFDT dans les branches et les entreprises ont, dans ce vaste domaine de la gestion de l'emploi, à faire assaut d'imagination.

Au niveau des branches, pour revitaliser le rôle des commissions paritaires de l'emploi dans le domaine de la prévention (réflexion dans les assurances sur la création d'un

observatoire de l'emploi), dans celui de la formation, et du reclassement (bourses de l'emploi dans le commerce à Nantes, dans le tourisme pour les saisonniers).

Au sein des comités d'entreprises, pour organiser le repérage des emplois menacés et des salariés les moins formés, pour inventer des solutions favorisant la préservation de l'emploi (cellules de reconversion, commissions de suivi), pour réduire le turn-over et la précarité.

Objectifs revendicatifs

- Privilégier la gestion prévisionnelle de l'emploi (la loi de juillet 1989 sur les licenciements économiques donne aux organisations syndicales le pouvoir d'examiner - et aux C.E. celui d'être consultés - l'évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles dans les branches et les entreprises).
- Instaurer dans les conventions collectives, des commissions paritaires emploi-formation qui, en rapport avec l'évolution des professions, permettent d'évaluer le nombre et la qualité des emplois futurs, de prendre des orientations dans le domaine de la formation et de jouer, en cas de suppressions d'emploi, un rôle de conseil auprès des entreprises.

Salaires

Malgré des progrès récents dans quelques branches, de nombreuses grilles salariales professionnelles plongent plusieurs niveaux de rémunération en dessous du SMIC. Résultat du manque de considération des patrons à l'égard de la compétence de leurs salariés. Contrairement à l'analyse des organisations patronales, cette attitude ne dessert pas seulement le personnel, elle se répercute aussi sur les professions.

Ainsi, un secteur comme la sécurité vient-il de prendre conscience du handicap que constituaient des salaires trop faibles à l'embauche et il a procédé à une revalorisation des minima.

Autre phénomène courant dans nos grilles professionnelles, la faiblesse des écarts hiérarchiques ne crée pas d'incitation à s'investir dans son travail. Les efforts doivent être consacrés de façon suffisamment marquante, pour donner son intérêt au déroulement de carrière. Il faut donc pour cela réexaminer les écarts entre les niveaux de salaires.

La revalorisation des salaires (des plus faibles en particulier) et des classifications sont deux objectifs fédéraux de longue date, mis en exergue par le relevé de conclusion signé entre le Gouvernement, le CNPF et les organisations syndicales. Cela explique notre implication (commerce de gros, nettoyage) dans l'initiative confédérale autour de ces thèmes. A travers cet investissement, c'est la réhabilitation des négociations de branches comme élément essentiel de la solidarité professionnelle et régulateur de la concurrence que nous voulons démontrer. C'est, d'une certaine manière, affirmer l'autonomie du dialogue social et lui rendre toute son ampleur en ne faisant plus dépendre les évolutions salariales des décisions gouvernementales sur le SMIC.

Les intentions patronales n'ont guère évolué sur les primes d'ancienneté, depuis notre dernier congrès. L'ambiance est toujours à la contestation de leur existence par les patrons. Après en avoir été les initiateurs, pour fidéliser des salariés trop inconstants, les employeurs leur trouvent tous les défauts, entre autres celui de peser sur la masse salariale.

Pour notre part, nous réaffirmons qu'une révision des primes d'ancienneté ne s' imagine pas sans sérieuse réévaluation des minima salariaux et doit s'apprécier en fonction du niveau des rémunérations sur lequel elles se calculent.

Sur le sujet délicat des augmentations individuelles, faut-il ou non négocier les critères qui en permettent l'attribution, sous peine de passer pour co-responsable d'un système réprouvé ? Signalons l'audacieuse démarche des Chambres de Commerce et d'Industrie pour tenter de définir les bases d'un jugement objectif.

C'est la même logique de réduction de l'arbitraire qui doit guider les équipes CFDT dans les négociations sur l'intéressement, en faisant en sorte de bâtir des principes intelligibles à tous les salariés et qui leur garantissent une répartition équitable.

Objectifs revendicatifs

Salaires :

- Démarrer les grilles salariales professionnelles au niveau du SMIC.
- Les négociations de branche doivent s'attacher à revaloriser prioritairement les bas salaires et permettre l'impulsion des négociations d'entreprises.
- Redéfinir les écarts hiérarchiques.

Primes d'ancienneté :

- Leurs modifications éventuelles doivent se juger en fonction du niveau des salaires de base.
- Maintien pour les bas salaires et en fonction des possibilités d'évolution de carrière.

Prime d'intéressement :

- Prioriser une répartition uniforme.
- Réduire les conditions d'attribution liées à l'ancienneté pour en favoriser le bénéfice aux contrats à durée déterminée, aux temporaires.
- Refuser l'impact des absences maladie sur la distribution de la prime.

Les grilles salariales de branche doivent démarrer au niveau du SMIC.

Protection sociale

66

C'est le lieu d'exercice de la solidarité professionnelle et interprofessionnelle par excellence.

Pour la Fédération, cette question s'affirme comme une priorité en raison de l'importance des professions sans couverture et de l'existence de la précarité.

A ce propos, les négociateurs de branche et d'entreprise doivent impérativement veiller à ce que la durée minimum des contrats de travail coïncide avec celle prévue par la Sécurité Sociale et permette aux salariés d'accéder à la couverture sociale de base.

De plus en plus d'équipes se préoccupent des problèmes posés par le désengagement de la Sécurité Sociale en matière de dépenses de santé, l'insuffisance de protection garantie par la mensualisation, le niveau des retraites futures.

L'encadrement

Population salariée en croissance d'effectifs, l'encadrement ne constitue pas un personnel à l'identité homogène dans nos branches.

Le terme encadrement, lui-même, est sujet à interprétation : s'agit-il des salariés exerçant une fonction de commandement, ceux-ci se répartissent alors entre la catégorie cadre traditionnel et celle des agents de maîtrise ou contremaîtres, s'agit-il des techniciens sans responsabilité à l'égard d'autres personnes, des ingénieurs, s'agit-il comme dans les professions judiciaires, du résultat d'un avatar statutaire autorisant l'exercice des charges par des salariés ?

Dans certaines professions, la permanence du rôle disciplinaire que les

Les débats relatifs à l'avenir des retraites par répartition, à la création de la contribution sociale généralisée contribuent aussi à sensibiliser des salariés et les adhérents à ces questions réputées hermétiques.

Objectifs revendicatifs

- Négocier pour toutes les branches une protection complémentaire dans les risques incapacité, invalidité, décès.
- Garantir la gestion des cotisations de retraite dans une structure unique.
- Obtenir que les entreprises cotisent à un taux plus élevé pour les CDD et temps partiels (S.S., ASSEDIC, retraite complémentaire).
- Veiller à garantir une durée minimale de 800 heures aux contrats à temps partiels, aux contrats intermittents.

directions leur attribuent, entretient une distance avec les autres salariés.

Dans d'autres corporations, l'intégration au sein du collectif de travail gomme les particularités que lui confère sa fonction d'animateur, de conseil, de formateur.

A l'étude, on s'aperçoit que situations de rejet ou d'intégration, contribuent paradoxalement à un comportement identique de négligence de la part des sections.

Comme s'il était indifférent que cette catégorie place la CFDT en tête des résultats électoraux, toutes organisations confondues, comme si les compétences de ces salariés ne trouvaient pas à s'exprimer dans la conception professionnelle de notre action.

Egalité professionnelle

Si tu obtiens la reconnaissance de ton travail... si tu réussis à avoir les mêmes droits que tes collègues masculins... si tu as le même salaire qu'eux... tu seras un homme, ma fille.



L'emploi des femmes est spécialement développé dans nos professions : 75 % des salariées travaillent dans le tertiaire.

Leur entrée dans le monde du travail a coïncidé avec l'émergence des services.

Aux considérations patronales sur l'absence de qualifications nécessitées par l'exercice des fonctions, se greffent les avis sur le salaire d'appoint.

Ceci ajouté à cela (les responsables syndicaux sont majoritairement masculins), on attend toujours la signature du premier plan d'égalité professionnelle dans nos secteurs.

On note toutefois des progrès de prise en charge, à la suite de la directive

européenne sur la disparition des clauses discriminantes dans les accords.

Les négociations professionnelles et d'entreprises apportent ici des résultats positifs.

Objectifs revendicatifs

- Faire reconnaître l'égalité H/F dans les conventions collectives notamment les jours enfants malades, les classifications, etc...

- Travailler avec 2-3 trusts dans chaque branche sur la mixité et les objectifs spécifiques à faire avancer dans l'entreprise notamment l'égalité professionnelle, en particulier lors de la négociation annuelle.

Couverture conventionnelle

L'ambition d'obtenir, pour tous les secteurs, une couverture conventionnelle, se matérialise à grands pas.

68

Créer, enrichir les conventions collectives constitue la pierre philosophale de toute politique revendicative syndicale. Parce qu'elle traduit une volonté d'améliorer les dispositions légales pour l'ensemble des salariés d'une profession, parce qu'à travers leurs signatures les partenaires partagent la coresponsabilité de son application, la négociation des garanties conventionnelles est donc la phase la plus aboutie des concepts de la solidarité et de l'autonomie.

Dans les services, l'ambition d'obtenir pour tous les secteurs une couverture collective, se matérialise à grands pas.

Affirmation d'une identité, structuration d'une profession, réduction des précarités, référence sociale, c'est tout cela que recouvrent les conventions collectives pour les salariés qui en sont dépourvus.

Celles-ci sont, dans la plupart des cas, constituées par de petites entreprises.

Plusieurs conventions collectives ont été signées récemment, horlogerie-bijouterie, librairie-papeterie, épicerie, commerce de la marée.

Un autre aspect de la politique conventionnelle est représentée par l'amélioration de l'existant. Cela s'est concrétisé, notamment, par la signature d'accords dans le nettoyage (réduction de la précarité), dans la restauration (passation de marchés), dans l'immobilier (retraité complémentaire), dans l'assurance (insertion des handicapés).

Dans chaque négociation, la Fédération s'efforce de ménager l'articulation entre niveau de branche et d'entreprise. L'un ne doit pas figer l'autre. Les espaces de liberté, fixés dans le cadre général conventionnel, doivent servir à la complémentarité des deux et favoriser un enchaînement cumulatif d'améliorations mutuelles.

Une fédération cédétiste à part entière

Porteuse des valeurs de la CFDT



69

Le rappel incessant aux valeurs premières de la CFDT, émancipation et solidarité, tout au long du rapport, montre assez l'attention portée par la Fédération à cette conception du syndicalisme. Peut-il en être autrement dans une organisation dont la vocation est de structurer majoritairement des professions nouvelles ? Les valeurs premières deviennent ici des valeurs primales.

Emancipation et solidarité sont à la fois objectifs et conditions de réalisation, tant il serait vain d'espérer des résultats bâtis sur une philosophie contraire.

Tout naturellement, la reconnaissance de l'individu dans son travail, l' assise de celui-ci dans un cadre collectif, servent de fil conducteur aux axes revendicatifs de la Fédération.

C'est assez dire l'immersion fédérale dans les objectifs développés par l'ensemble de la CFDT.

Mais dans un environnement où les certitudes militantes se justifient d'après les quartiers prolétariens acquis au cours des ans, être le porte-parole d'un salariat tertiaire, inculte syndicalement, partager des orientations communes, suffisent-ils à gagner l'onction cédétiste ? Les considérations sur l'utilité de nos professions et partant, celle de la Fédération ont pu semer le doute pendant un temps.

Mais les périodes passent, les esprits évoluent et c'est tant mieux.

La reconnaissance accompagne la raison : quatre millions de salariés, imposent sinon le respect, la préoccupation pour tout syndicat d'y regarder de plus près.

Les valeurs premières deviennent des valeurs primales.

Les décisions de l'organisation à l'égard de la Fédération marquent un effort quantitatif et qualitatif. Les moyens ponctuent la perception d'une identité.

Pouvons-nous parler du terme d'un parcours initiatique ?

Quoiqu'il en soit, la faculté de jouer dans la cour des grands, ne nous aveugle pas sur nos lacunes.

L'oublierait-on, un oeil sur les effectifs syndiqués (0,37 %) nous conduirait à plus de modestie.

Pas d'aveuglement, des certitudes à soutenir quant à l'utilité économique de nos secteurs, leurs professionnalisations indispensables, la forme de syndicalisme à défendre, notre ligne de conduite est tracée.

Elle s'exprime d'ailleurs dans les orientations confédérales sans que celles-

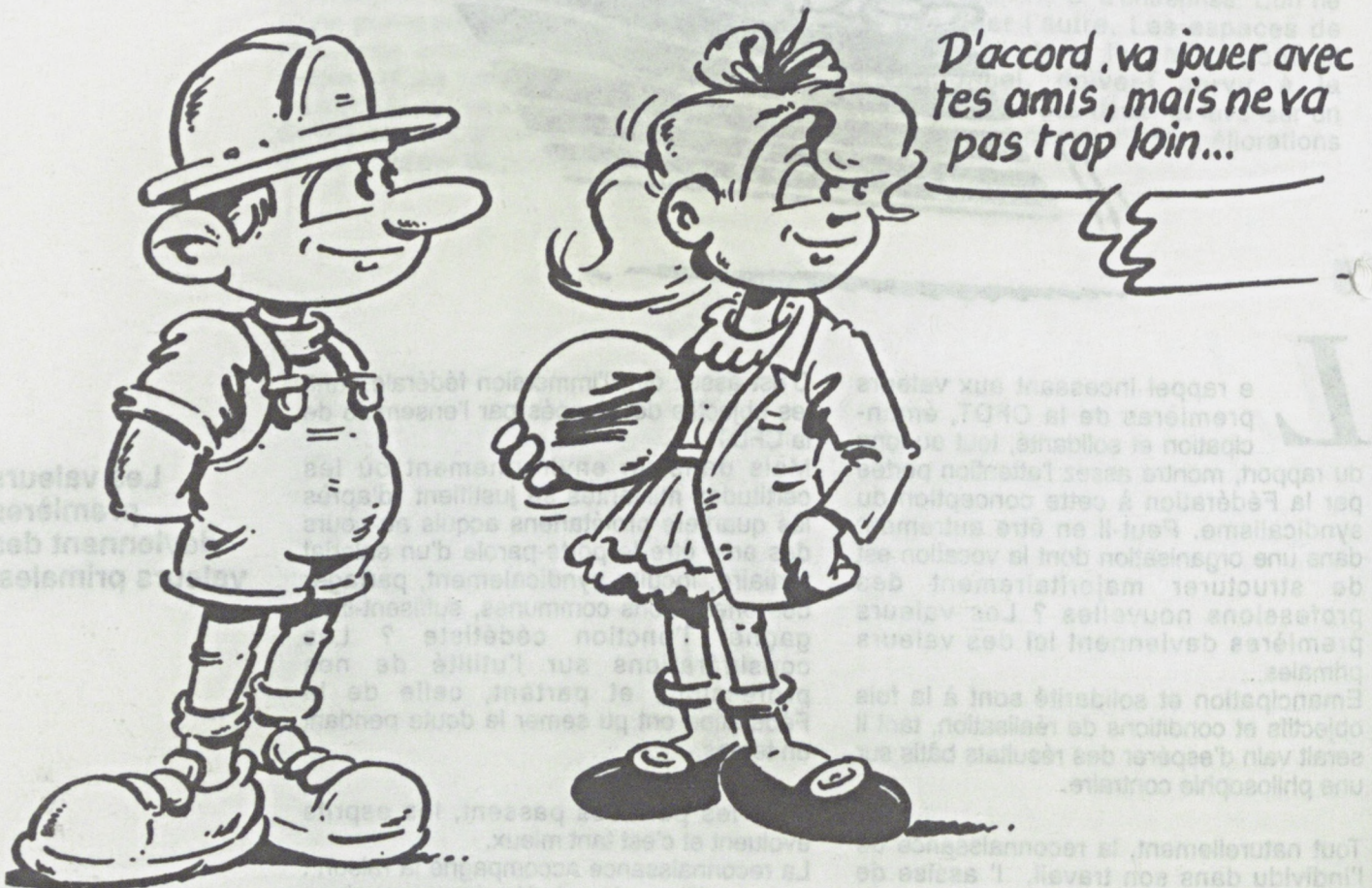
ci apparaissent comme une trajectoire imposée, sans qu'elles tiennent lieux de directives intouchables.

Autant la Fédération participe à la volonté de la CFDT de se démarquer de toute allégeance politique, elle n'hésite pas alors à mouiller la chemise.

Autant, notre implication est totale, via l'accord AXA, dans la réflexion confédérale sur l'adaptation du syndicalisme.

Autant, nous savons nous montrer critiques sur les insuffisances des accords de méthodes signés avec le CNPF (conditions de travail, temps de travail, égalité professionnelle, nouvelles technologies) pour lesquels la Fédération aurait souhaité des débats préparatoires plus confédérés.

A l'aune de son résultat, nous apprécions le travail d'information réalisé pour la contribution sociale généralisée.



Notre conception du fédéralisme

Frontières quand tu nous tiens !
Ne vivons-nous pas une
époque paradoxale ?

Autour de nous les rideaux tombent, les barrières s'ouvrent, le Marché Unique pointe. Les structures CFDT, elles, veillent sur leurs frontières. Le fédéralisme joue-t-il à contre-courant de l'Histoire ? L'apparemment avec des faits d'actualité ne résiste pas au caractère librement et démocratiquement consenti à son établissement.

L'option fédérale d'industries est le produit d'une démarche frottée aux déboires des fédérations de métiers. Quand celles-ci s'appuyaient sur le corporatisme, celles-là inscrivaient le développement de la solidarité interprofessionnelle et son insertion dans l'entreprise sur le professionnel.

Aujourd'hui, la Fédération des Services, plus que toute autre, se retrouve en parfaite adéquation avec cette conception organisationnelle.

Conception à partir de laquelle chaque fédération base son action revendicative et

détermine l'édification de ses syndicats.

Les aléas de notre fonctionnement montrent que si ce statut n'est pas contesté dans la CFDT, certaines libertés sont prises à son encontre. La Fédération a pu en recenser un certain nombre où les règles professionnelles et territoriales s'estompaient curieusement.

Qu'il nous soit permis de réaffirmer que si nous accueillons toujours avec contentement la coopération avec d'autres fédérations et la complémentarité avec les structures interprofessionnelles, nous sommes attachés à certaines prérogatives. Au titre desquelles figurent le respect des branches (l'homogénéité y gagnera) entre fédérations et la préservation de l'autonomie des syndicats locaux, parfois contrariée par l'attention envahissante des structures interprofessionnelles.

Pointilleux sur nos compétences, nous souscrivons donc pleinement à la réflexion confédérale en cours sur l'évolution des structures. Elle n'aborde pas uniquement les problèmes de frontières et les débats soulevés sur le rôle des syndicats nous préoccupent au plus haut point.

Nos rapports avec la presse

La presse, au sens étymologique du terme, justifie-t-elle son appellation ?

L'empressement n'apparaît pas comme une vertu cardinale du journalisme dans la saisie des activités sociales.

Où alors, il faut à celles-ci un côté faits divers que des titres accrocheurs valorisent: harcèlement sexuel (chambres de métiers), vol de fève en hypermarché (Leclerc).

A part quelques exceptions, comme l'accord AXA et celles plus traditionnelles relatives aux suppressions d'emploi, le traitement du social est une denrée rare dans nos quotidiens, encore qu'il faille nuancer entre province et Paris.

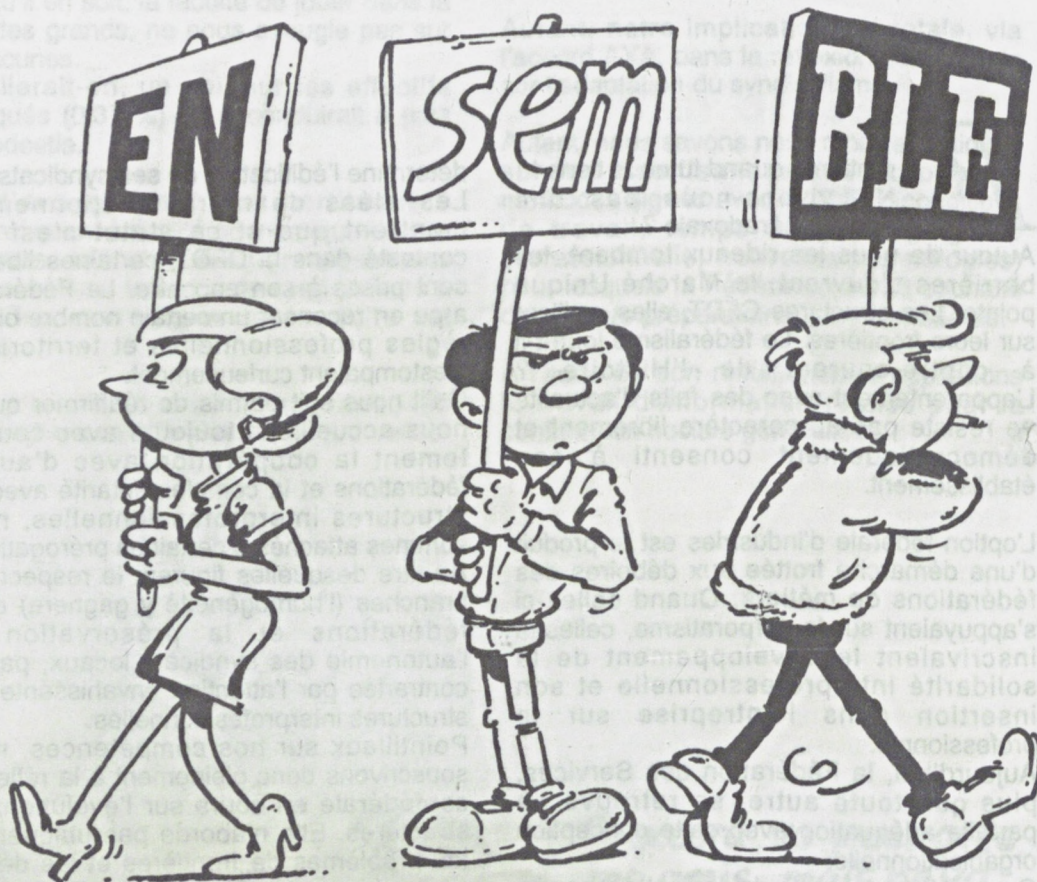
La vie au travail ne fait vendre, que rehaussée d'une dose de sensationnel ou

de déclarations fracassantes. C'est parfois la conclusion que la Fédération tire de ses multiples approches avec la presse. Citons pour mémoire, notre passage tronqué à "Médiations" de De Closets où nos positions sur les dimanches s'accordaient mal avec le schématisme des débats. Pour ne pas alourdir le climat, on ne dira rien des conférences de presse à l'assistance squelettique ou la faible couverture médiatique du forum du commerce de Nantes et l'absence d'information lors du colloque européen de l'Assurance.

Au lieu de s'esbaudir à colonnes répétées sur les faits sociaux que personne n'avait prévus, certains journalistes rempliraient leur rôle de vigie de l'opinion en s'informant plus fréquemment auprès des acteurs sociaux.

Nos rapports avec les autres syndicats

L'appel aux convergences devra être entendu si nous voulons y gagner en crédibilité et efficacité.



72

Nos relations avec les autres organisations syndicales connaissent des fortunes diverses. Inexistantes dans les assurances, bien qu'un travail commun avec la CGC et la CFTC soit possible, elles prennent des tournures diverses dans le temps et dans la forme dans d'autres professions : FO et CGT conjuguent leurs forces pour s'opposer à la CFDT dans le commerce non-alimentaire, dans l'immobilier unité d'action sporadique avec la CGT, intersyndicale fréquente dans la sécurité, rapports inconstants avec le SNAPCC (syndicat autonome) dans les Chambres de Commerce.

Constituées souvent à notre initiative, les convergences syndicales, quand elles existent, établissent de façon conjoncturelle un front commun lors des négociations professionnelles ou d'entreprise et plus rarement lors d'actions (licenciements, répressions).

Ces rapports unitaires augurent-ils de l'établissement de liens plus permanents et plus étroits ? Quelle que soit notre volonté

de réduire la dispersion des forces présentes sur l'échiquier et notre prise de conscience de l'infirmité dans laquelle cet éclatement place le syndicalisme français en Europe, la prudence est de mise.

Les convergences sont, par essence, circonstanciées, incertaines en raison du caractère versatile de certains syndicats, susceptibles de manipulations.

Prudents donc, mais pas résignés, car si nous connaissons ces travers, nous savons aussi le risque pour le syndicalisme d'offrir un paysage aussi divisé.

Les salariés nous le reprochent et se jettent dans la première coordination venue, le patronat et le pouvoir politique en usent, nos homologues européens ne s'y retrouvent pas.

Qu'on le veuille ou non, l'appel aux convergences devra être entendu, si nous voulons y gagner en efficacité et crédibilité. Le poids de l'Histoire et les réflexes dogmato-pavloviens ne disparaîtront pas par magie. Mais tous les jours nous montrons que les certitudes les plus ancrées peuvent être ébranlées.

Nos rapports avec les organisations patronales

La crise du syndicalisme touche aussi les instances patronales. La maladie des autres, surtout quand elle affecte des patrons, devrait nous combler d'aise. A tort, sa faiblesse handicape la progression des négociations et compromet l'application des accords.

Ce refus de s'organiser, expression de l'individualisme d'entreprise, contrarie aussi la prise de conscience identitaire que certaines professions gagneraient à édifier. Il explique dans bien des cas l'intolérance à l'égard du militantisme salarié.

Dans les relations avec les organisations syndicales, ce n'est pas l'audace qui domine les comportements patronaux. Le tout à l'entreprise et l'angoisse du Marché Unique tétaient le traitement des questions sociales. On frôle la cécité sur la gestion prospective des emplois, des qualifications, des salaires. Les cadrans économiques accaparent l'attention.

Jusqu'à ce qu'un gouvernement, soucieux de repiquer au social et de ne pas capitaliser la hargne patronale par des décisions smicardes, intime aux employeurs d'attacher autant d'importance aux affaires salariées qu'aux turbulences boursières.

Les premiers résultats des négociations intervenues depuis lors montrent un patronat capable de sortir de sa réserve. Preuve que l'amélioration des conditions de travail des salariés n'entraîne pas la ruine des entreprises.

On peut déplorer qu'il ait fallu une injonction présidentielle, pour retrouver le chemin contractuel.

Les employeurs restaient insensibles aux demandes réitérées de la CFDT, pour que les évolutions salariales décrochent du SMIC, laissent la maîtrise des salaires aux professions et non pas dépendants de décisions extérieures.

Nos rapports avec les politiques

Disons d'abord notre satisfaction à propos de l'initiative gouvernementale précédemment évoquée. Sans oublier que le pouvoir politique avait lui-même contribué à créer cette espèce d'asphyxie par des appels répétés à la rigueur, le fait est qu'en demandant aux partenaires sociaux de régler par la négociation, l'évolution des bas salaires et des classifications, il ne se substitue pas à eux. Un bon point donc, que nous lui renouvelons avec l'engagement sur la contribution sociale généralisée. Il reste que, trop souvent, apparaît la volonté du politique de réglementer à la place des organisations syndicales ou de banaliser leurs

interventions. Le projet de loi sur l'ouverture des dimanches dans le commerce en est l'illustration. Le pouvoir donné aux politiques, maires, préfets indique que l'Etat peine à abdiquer un rôle que nous lui contestons. Au nom de la séparation des pouvoirs et de l'autonomie des partenaires : à l'Etat d'établir les conditions du dialogue social en édictant des lois, des recommandations, aux organisations syndicales de négocier sa réalisation.

C'est ce rôle de complémentarité et de transparence que la Fédération a défendu au Congrès confédéral de Strasbourg et qu'elle promeut dans ses relations avec les instances politiques.

A L'Etat d'établir les conditions du dialogue social, aux organisations syndicales de négocier sa réalisation.

Les moyens

74

Des hommes, des femmes, des moyens au service des syndicats.

La Fédération, outre le Bureau Fédéral, la Commission Exécutive, les militantes et militants en responsabilités dans leurs syndicats, leurs entreprises, ce sont aussi des permanents régionaux ayant différentes responsabilités suivant s'ils ont une mission rattachée à une région, un département, un syndicat.

Ce sont aussi des secrétaires fédéraux chargés de suivi de branche en lien avec la Commission Exécutive :

- Professions judiciaires,
- Experts comptables,

- Services aux entreprises,
- Intérim.

Et c'est aussi le service administratif, ô combien sollicité par les militants(e)s quotidiennement :

- 1 comptable,
- 3 secrétaires ayant toutes un suivi de branche,
- 1 poste accueil standard.

La Fédération s'est également dotée de deux outils qui travaillent transversalement sur l'ensemble des branches : ADES et Accueil et Services.

Ades

L'association pour le développement des études dans les services est déjà âgée de huit années de bons et loyaux services. Surtout connue par les salariés du commerce, elle est néanmoins utilisée sur les autres branches d'activités. C'est ainsi que moult délégués de Comités d'entreprises ont utilisés l'ADES pour se former à la lecture d'un bilan, apprendre à mieux maîtriser les données économiques

fournies par l'entreprise.

Aujourd'hui, un nouveau permanent occupe la fonction de délégué de l'ADES.

Etude sur la fluctuation de l'emploi dans le commerce, travail sur les bilans sociaux des entreprises, suffisamment de tâches pour que la Fédération tienne à conserver cet outil qui ne peut que l'enrichir en documentation, analyse, etc...

Accueil et Services

Voilà plusieurs années que les responsables de la Fédération des services CFDT tentent d'innover socialement afin de permettre aux salariés de ces secteurs d'être les acteurs du changement dans leur vie au travail. Ainsi, est apparu le besoin d'un outil qui, au-delà des structures syndicales, aide les élus et représentants du personnel sur les questions d'emploi et de formation

professionnelle.

ACCUEIL ET SERVICES (association pour le développement de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur des services marchands) est née officiellement le 2 mai 1989 et son siège social est dans les locaux de la Fédération. Cet organisme dont l'action est au service des salariés et de leurs délégués tant dans le commerce, les services que le tourisme

a trois activités principales :

- l'information :

tous les 2 mois, la lettre d'Accueil et Services informe les structures adhérentes à l'association de l'évolution de l'emploi, les nouveaux dispositifs de formation et les expériences mises en oeuvre dans nos secteurs.

- la formation conseil :

à la demande de comités d'entreprises ou d'organismes paritaires, Accueil et Services intervient pour former leurs membres à la législation en matière d'emploi et de formation et aux différentes techniques leur permettant d'assumer leurs fonctions dans ces domaines.

- les études et recherches :

l'association peut réaliser des études sociales pour améliorer la connaissance de ce secteur, adapter l'emploi et la formation professionnelle à ces réalités.

Déjà Accueil et Services a réalisé deux travaux :

- une étude de faisabilité d'une bourse de l'emploi et de la formation dans le tourisme,

- une recherche sur "Quelle formation professionnelle pour l'amélioration de l'accueil et du service à la clientèle ?".

Autres moyens

Depuis notre congrès d'Autrans, la Fédération s'est dotée de guides, classeurs, dossiers de branches, dossiers de formation aux élus.

Construits en parallèle de nos CNF, ces documents ont pour but de permettre aux délégués d'avoir continuellement soit au syndicat, soit au niveau de la section, une panoplie de moyens leur permettant de trouver rapidement réponse aux problèmes posés.

Ceci dit, ces documents accompagnent une formation syndicale. Ils n'ont pas comme objectif de remplacer cette formation. Ils s'adressent donc particulièrement à nos délégués ayant une expérience minimale de négociation, de pratique syndicale.

Mais ces moyens sont-ils suffisants ?

L'expérience tenterait à nous faire dire non. En effet, la mise en place d'associations, au service des SSE, l'embauche de permanents "développeurs", la construction de documents remis aux délégués, doivent s'accompagner de contrats entre la Fédération et les syndicats.

C'est pourquoi nous passons des contrats de développement permettant le plus souvent un détachement partiel de militant au niveau du syndicat.

Ces contrats amènent aussi un besoin de garanties pour la Fédération.

C'est pourquoi le Conseil National Fédéral, deux années de suite, a travaillé sur des contrats proposés aux militants, aux syndicats.

Charte pour la mixité

Au CNF de 1990, la Fédération s'est dotée d'une charte pour la mixité. Celle-ci réaffirme la volonté pour la CFDT de faire

entrer le plus possible de femmes dans le syndicat et de leur permettre d'y prendre des responsabilités.

La charte a fixé plusieurs objectifs pour les trois années à venir :

- obligation pour chaque branche de la Fédération de présenter des revendications spécifiques aux femmes, notamment tout ce qui concerne l'égalité professionnelle dans les conventions collectives et plus particulièrement lors de la négociation annuelle,

- maintien de la mixité dans les instances fédérales et à l'occasion des désignations,

- possibilité pour les syndicats de passer des contrats d'aide à la mixité.

C'est une aide possible apportée à une militante pour lui permettre de vivre son militantisme en prenant des responsabilités dans son syndicat local.

Ce contrat, passé entre la Fédération et le syndicat, prend en charge tout ou partie des frais occasionnés soit par des déplacements soit par une garde d'enfants.

La Charte du Délégué Syndical Central

Véritable innovation.

Le DSC est institué depuis 1982. Il lui manquait un cadre de référence vis-à-vis de l'organisation.

Permettre à un délégué syndical central de prendre toute sa place dans la structure locale et fédérale, tout en lui conservant sa prérogative en entreprise.

A contrario, faire en sorte que ce militant ne soit pas seulement un syndicaliste d'entreprise, mais qu'il vienne régulièrement au syndicat et à la Fédération.

Structures paritaires

76

Le développement des structures paritaires a pris à la Fédération des proportions importantes.

Prolongements à la signature d'accords, elles équilibrent la responsabilité des partenaires dans la gestion de leur exécution et favorisent le contrôle des décisions.

Le paritarisme vit son terrain d'élection dans les secteurs de la formation professionnelle continue, de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Nous nous sommes efforcés de publier ci-dessous la liste nominative par secteur et par branche des militants qui représentent la Fédération dans ces instances.

Formation professionnelle continue

A) FONDS D'ASSURANCE FORMATION (FAF)

FAFIH (Industrie-Hôtelière)
Christian JUYAUX Vice-Président
Jean-Philippe DORE Commission CIF-Alternance

UNIFORMATION (FAF Economie Sociale)
Christian JUYAUX Administrateur
Secteur 2 (Associatif)
Gilbert NOGUES
Secteur 3 (Mutualiste)
Gérard NOIREZ
Secteur 4 (Coopératif)
Georges FOUGEROUX
Conseiller Technique
Georges FOUGEROUX

FAFIEC (Services aux entreprises)
André CHAUCHARD Administrateur
Jean-Pierre BILLARD Administrateur

AFDAP (Publicité)
Jacqueline LERAY

FAF TT (Travail Temporaire)

Gérard RAISER Administrateur
Walter JENNER

MULTIFAF
Josette ROUGERIE
Josette GOASGUEN (Coiffure)

DISTRIFAF (Commerce)
Georges FOUGEROUX Administrateur
René GOFFETTE Administrateur

FAF PL (Professions Libérales)
Jean-Michel MARTIN Administrateur
Section juridique (agences d'assurances)
Josée DUPIOT - JOCOU

FAF Chambres de Métiers
André SALES Administrateur
Gilles DAIN Administrateur
Robert BESSAC Administrateur
Roland BARBOT Administrateur
Michel LEBRUN Administrateur
Annick LESTIENNE Administrateur

FAF Promodès
Yannick GENILLARD Administrateur

B) ASSOCIATIONS POUR LA FORMATION (ASFO), organismes patronaux avec conseils de perfectionnement paritaires

ADFORECO (Commerces de gros)
Michel GASSE (titulaire)
Christian JACQUESSON (suppléant)

AFOPEC (Habillement)
Annie TORTAY
ADAP (Assurances)

Odile MATHIEU Bernard AUDRAS
Jean-Luc BOUDARD Hervé JEGOU

AFORDIS (Commerce-Grande distribution)
Yannick GENILLARD
INHI (Nettoyage)
Lionel PELLOQUIN

ANFORS (Gardiennage)
Daniel DUVAL
Abdel'aziz HOUCEINE

APESA
Association pour de perfectionnement des employés salariés

des cabinets d'avocats et des études d'avoués à la cour.

LOUIS RODRIGUEZ Président

ENPEPP

Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé

(huissiers de justice)

ROBERT DELAHAYE

GERARD PANERI

FAFSA

Fonds d'Assurance formation

du personnel salarié des cabinets d'avocats et des études d'avoués.

LOUIS RODRIGUEZ

ENADEP

Ecole nationale de droit et de procédure pour le personnel des avocats et des avoués près les cours d'appel

PAULETTE BOUVIER

LOUIS RODRIGUEZ (Vice-Président)

C) FONGECIF (structures régionales de gestion du congé individuel formation)

Ile-de-France (Commission spéciale Assurances)

Jean-Luc BOUDARD

Bernard AUDRAS

Patrick MONNOT

D) APESA (bourse de l'emploi de l'Assurance)

Odile MATHIEU Administrateur

Prévoyance et retraite

IRCEM (Caisse de retraite des employées de maison)

Raymonde GOUGIS Administrateur

Simone AGNAN Administrateur

Marcelle CRAS Administrateur

Suzanne HASCOET Commission Sociale

Thérèse MABIT Commission de contrôle

CRIP (Caisse de retraite gardiens-concierges, employées de maison)

Marie-Odile LOZACH Administrateur

Yves GUYODO Administrateur

Bernard LANGLET Commission de contrôle

IREPS (gère pour les salariés du travail temporaire, la retraite et la prévoyance)

André MORISSON Administrateur Vice-Président

IRESA (Caisse de retraite des employés de l'Assurance)

Jean-Marie BUCHIN

Roger LEBRAZIDE

Alain FOCARD

Alfred MERCKLING

Jean-Jacques GINATTA

Jean-Claude GALLOCHAT

Madeleine GUILLETEAU

André BLANC

Marcel THOMAS

CAPAVES

Georges FOUGEROUX Administrateur (trésorier)

Francis DROUET Administrateur

IRCASA (Caisse de retraite des cadres de l'Assurance)

Madeleine GUILLETEAU

Charles PETITJEAN

Edouard MOURON

Rémy PELLERIN

IRTESA (Caisse de retraite des commerciaux de l'Assurance)

André BAYLE

Jean-Pierre AZGUT

UCREPPSA (Union des organismes gérant la retraite et la prévoyance de l'Assurance).

Jean-Marie BUCHIN

Madeleine GUILLETEAU

Charles PETITJEAN

Jean-Jacques GINATTA

Marcel THOMAS

Alfred MERCKLING

HBJO (Prévoyance)

Micheline VASSILIEFF

CCM (Caisse retraite complémentaire commerces multiples)

Lucienne REYTET

Alain BRIAND

CARCOCEHJ

Caisse de retraite complémentaire des Clercs et employés d'huissiers de justice.

Robert DELAHAYE

Paul DESCHELLE

CREPA Avocats/avoués

Louis RODRIGUEZ

Marie-Paule LEYMARIE

Paulette DEBUISNE

Prévoyance Avocats/avoués

Louis RODRIGUEZ Président

Marie-Paule LEYMARIE

Commission paritaires de l'emploi

CPE Hôtellerie

Michel FAVIER

Bernard-André HOUDE

CPE Commerce

Maurice BAUDRY

Jean-François MILLIAT

CPE Assurances

Jean-Michel MARTIN

Odile MATHIEU

Régis VERSAUD

Hervé JEGOU

Jean-Luc ARGUEYROLLES

Gérard LOBJEOIS

Jean-Luc BOUDARD

Bernard AUDRAS

Démultiplier la formation syndicale

78

Démultiplier, structurer, stabiliser, consolider sont les points forts du plan de formation syndicale.

Suite logique et complémentarité sont les deux caractéristiques significatives du plan fédéral de formation syndicale.

La première indique qu'à l'avenir, les programmes considérés comme structurant pour la Fédération, seront poursuivis.

Notre organisation a besoin de cadres syndicaux, en particulier d'animateurs de syndicats, de délégués syndicaux centraux, de permanents régionaux. Pour atteindre le niveau de reconnaissance interne qu'elle peut espérer, la Fédération doit pouvoir bénéficier d'une bonne assise constituée de responsables autres que ceux composant l'exécutif.

Cependant, une politique de responsables ne suffit pas à elle seule, s'il n'y a pas autour de ces militants, des équipes syndicales fortes.

C'est pourquoi, le dispositif de formation sera complété par des programmes destinés aux sections syndicales, à leurs membres nouveaux ou anciens, pour développer un syndicalisme d'acteurs.

L'absence d'équipe est souvent fatale lorsqu'un responsable quitte ses fonctions syndicales pour un motif quelconque.

Par conséquent, pour former des cadres et des collectifs solides, cinq types de formation à la pratique syndicale composent le plan fédéral. Ils concernent :

Les animateurs de syndicats

Le nombre de syndicats bénéficiant d'une équipe d'animation est encore trop restreint. Il ne couvre pas la moitié d'entre eux.

En regardant vivre les syndicats, on note certaines dérives dans leur fonctionnement.

Aussi deux modules ne nous paraissent pas de trop pour aborder le rôle des syndicats. L'un traite des aspects théoriques et l'autre de la réalisation d'outils pratiques.

En particulier, nous mettons l'accent sur le lien syndicats / sections, trop souvent distendu. Or, le syndicat a besoin de sections pour sortir des aspects administratifs et juridiques. Encore faut-il qu'il sache travailler avec les collectifs d'entreprises et prouver son utilité fondamentale.

Le troisième et dernier module de la formation des responsables de syndicats tente de les amener à organiser et animer des stages pour les délégués, nouveaux élus et désignés.

Ces futurs animateurs viendront compléter le réseau déjà existant, capable de démultiplier la formation des débutants. Les premiers pas ne comptent-ils pas aussi beaucoup en matière de syndicalisme ?

Les délégués syndicaux centraux

Désignés au plan national pour représenter la Fédération dans les entreprises, ils sont confrontés à des besoins de compétences multiples. Par ailleurs, si le législateur a créé la fonction, il n'a pas prévu les moyens de l'exercer.

Compte tenu de cette double situation, le programme de formation conçu pour ce public tente de répondre aux attentes suivantes :

- l'échange de recettes entre personnes vivant des situations similaires et la clarification des moyens que l'organisation prévoit pour pallier au vide juridique en la matière,
- l'initiation à des méthodes permettant d'assumer les fonctions d'animation, de coordination d'équipes, de négociations et de syndicalisation.

Cette session constitue une mise à niveau générale de l'ensemble des militants concernés, une suite plus spécialisée est prévue, notamment sur une plus grande maîtrise des orientations revendicatives prises au niveau des branches.

Ils sont conçus de telle sorte à développer la pratique de ses fonctions sur le plan syndical afin de donner la tonalité dès le départ et de communiquer l'envie de rester dans le syndicalisme.

Les valeurs dont nous sommes porteurs réclament des militants opérationnels, pourvus d'une pratique de contact et en prise avec ce qui se passe dans l'entreprise. Nous tentons de développer la recherche de solutions syndicales aux problèmes rencontrés, de préférence aux solutions juridiques trop aisément employées.

Ces formations sont à organiser au niveau décentralisé, dans les syndicats. La Fédération est prête à les aider sur le plan technique, pratique, financier en plus de ce qu'elle a déjà fait en la matière : la réalisation des dossiers pédagogiques et la formation des responsables de syndicats à leur maniement. Ces aides sont soumises à contrat entre les parties prenantes.

Les collectifs d'entreprise

Si nous pensons fortement à la formation syndicale initiale, ce n'est pas au détriment des plus anciens. Au contraire, comme toute entreprise qui veut faire face aux évolutions nous devons consacrer des

moyens à la formation continue. Une Fédération en mouvement comme la nôtre a besoin de stabiliser et de consolider ses troupes.

Pour cela, il y a lieu de doter les militants d'une dimension plus politique et de méthodes permettant un travail plus collectif et plus efficace en section.

Deux séquences, d'une durée totale de cinq jours sont proposées sur la base de contrats entre plusieurs interlocuteurs (Fédération, Union Régionale Interprofessionnelle, Confédération) aux sections qui souhaitent se remettre en question, se perfectionner.

Un questionnaire préalable permet de faire l'état des lieux de la section et de bien la préparer pour une formation, certes récurrente mais aussi pleine de ressources et de motivation.

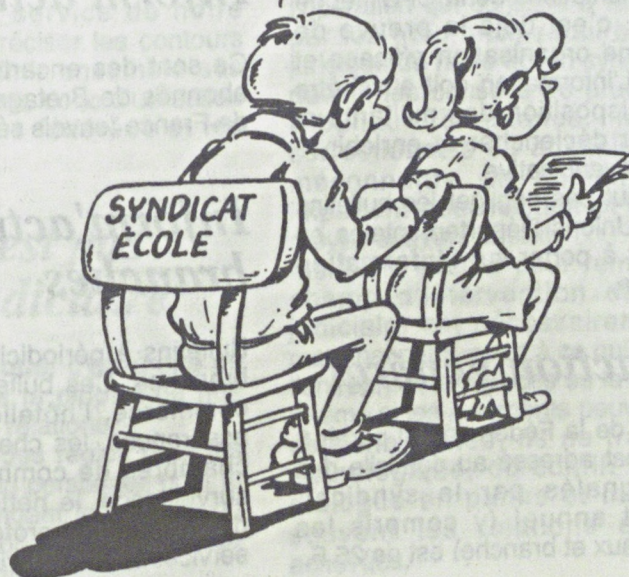
Démultiplier, structurer, stabiliser, consolider sont les points forts des programmes de notre plan de formation syndicale. D'autres sessions sont organisées au sein de la Fédération, notamment en matière de conditions de travail et de formation professionnelle continue.

Toutefois ce dispositif mérite encore d'être amélioré tant la demande est variée. Aussi la Fédération se dotera de moyens pour mieux gérer son offre de formation.

L'analyse des besoins et la recherche de formations adaptées, l'évaluation et le suivi des plans sont encore des domaines à perfectionner.

Mais en matière de formation rien n'est jamais définitivement figé...

Très bien... maintenant freine avant la négociation...



Information et presse syndicale

syndical



80

L'information doit être un outil pour déclencher et enrichir le débat d'action revendicative

Au même titre que la formation syndicale ou le développement, l'information est une tâche primordiale pour le syndicat.

Avoir des adhérents(e)s au fait des négociations dans leur branche ou entreprise, des actions menées par d'autres équipes, des orientations de la CFDT et de la Fédération, c'est déjà la preuve de l'existence d'une organisation efficace et démocratique. L'information doit aussi être un outil à la disposition des militants et adhérents pour déclencher et enrichir le débat d'action revendicative.

Même s'il ne faut pas négliger les bulletins édités par les Unions Départementales ou URI, l'effort est à porter sur l'Information professionnelle.

Inform'action général

C'est le journal de la Fédération. Il paraît 6 fois par an. Il est adressé au domicile des adhérents signalés par le syndicat. L'abonnement annuel (y compris les bulletins régionaux et branche) est de 25 F.

Chaque syndicat bénéficie d'un nombre d'abonnements gratuits calculé sur la base des timbres payés lors de l'exercice précédent (1 abonnement gratuit pour 60 timbres).

Inform'action régional

Ce sont des encarts spécifiques pour les abonnés de Bretagne, Pays de Loire, Ile-de-France (envois séparés).

Inform'action de branches

Bulletins à périodicité différente selon les branches. Ces bulletins existent pour : le commerce, l'hôtellerie-restauration, les assurances, les chambres de métiers, les chambres de commerce, l'immobilier, la surveillance, le nettoyage, les employées de maison, les professions judiciaires, les services aux entreprises, l'intérim.

Courrier aux syndicats

Publié tous les mois et demi, le Courrier aux Syndicats est adressé aux responsables des syndicats. Il contient nombre d'informations pratiques et des éléments de l'activité fédérale.

Les membres de l'équipe d'animation des syndicats sont abonnés par la Fédération.

En plus de la presse professionnelle, le syndicat a accès à différentes publications confédérales.

CFDT Magazine, le magazine des adhérents.

Onze numéros par an : 148 F.

Depuis le congrès de Bordeaux, le Magazine est adressé gratuitement (5 n° par an) au domicile des adhérents cotisant par PAC. Pour ce faire, le syndicat signale à CFDT Presse, les noms et adresses de ses

adhérents au PAC (accompagnés du relevé de la banque attestant l'existence de PAC). Par ailleurs, le syndicat informe CFDT Presse des responsables de sections et le nombre d'adhérents par section. Ainsi, le responsable reçoit autant de Magazines que d'adhérents dans sa section. Ce service est également gratuit.

Syndicalisme Hebdo,

l'hebdo du militant CFDT.

"Syndicalisme" est l'outil indispensable des militants, délégués, responsables. L'hebdo est le reflet de l'actualité syndicale et donne les positions CFDT sur tous les événements.

A compter de 1991, chaque syndicat peut et devrait abonner ses délégués et responsables à l'hebdo au prix de 60 F par an. Les abonnements sont à transmettre à la Fédération qui a conclu un contrat avec la Confédération.

Juridique et judiciaire

La création d'un service juridique fédéral est un atout supplémentaire au service de notre action. Essayons de préciser les contours de cet outil et de définir ensemble ses règles de fonctionnement, donc d'utilisation pour les organisations fédérées et les militants.

Juridique n'est pas seulement judiciaire

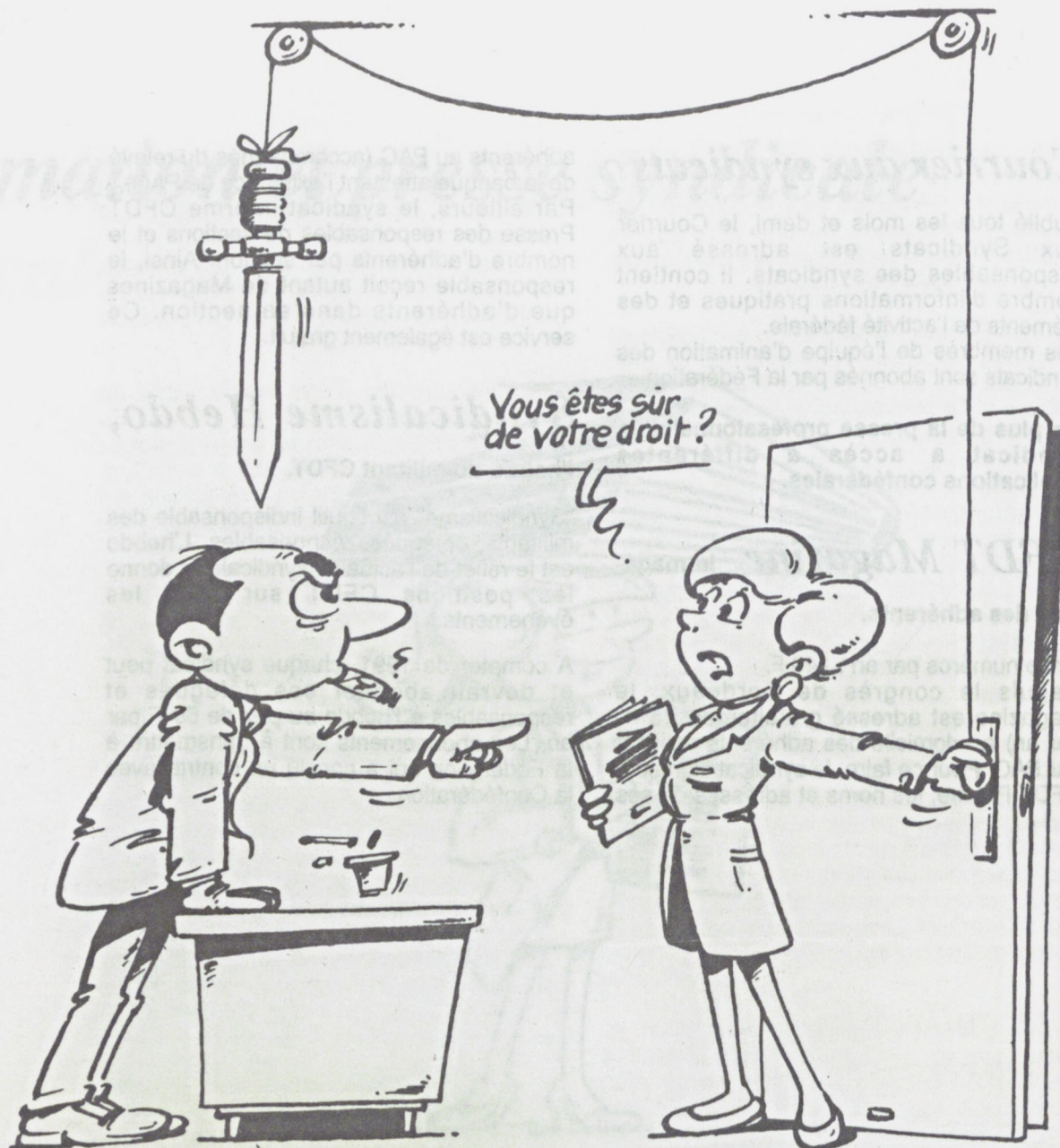
On rencontre du **juridique**, c'est-à-dire du droit, des règles, dans la plupart de nos comportements, de nos relations. Par exemple, il existe des règles pour les élections de délégués du personnel, pour le maintien du salaire pendant la maladie ou pour les négociations collectives. Un usage peut même devenir un droit.

Alors que le **judiciaire** n'est qu'une partie nécessairement limitée du juridique (c'est l'opération qui consiste à faire dire le droit par les tribunaux) réduire la dimension juridique de notre action syndicale à l'action devant les conseils de prud'hommes, les tribunaux d'instance, les tribunaux correctionnels ou administratifs... c'est méconnaître un domaine bien plus important pour l'action et se priver d'un moyen souvent décisif.

Insistons encore pour remarquer que le champ d'intervention de l'institution judiciaire est nécessairement réduit et marginal par rapport à ce qui se passe dans l'entreprise, la branche ou la société.

Même si les jugements peuvent revêtir une certaine portée, ils ne traitent que du pathologique, du conflit exacerbé, du dialogue en panne et méconnaissent souvent les relations sociales plus achevées.

L'action juridique est un complément à l'action syndicale.



Si le domaine contentieux intervient dans 3% de notre champ d'activité, et c'est encore beaucoup trop, il reste 97 % pour le juridique.

Donc sans vouloir restreindre l'action juridique aux seuls tribunaux, essayons d'abord de concentrer nos réflexions sur le rôle et le déroulement du procès dans l'action syndicale, avant d'examiner ensuite l'outil juridique hors procès et dans l'action syndicale quotidienne, dans et hors l'entreprise.

I) Le procès

Nous évoquerons les normes auxquelles se réfèrent habituellement les syndicats dans le déroulement du procès. Auparavant essayons de préciser le rôle du procès dans l'action syndicale.

Il faut bien sûr distinguer selon que le syndicat est à l'initiative de la procédure ou si elle est dirigée contre lui ou contre ses militants.

Le procès imposé

Cette seconde hypothèse aurait tendance à prendre de l'ampleur.

De nombreux dossiers ouverts à la CNAS par les syndicats font apparaître ce penchant. Relevons quelques illustrations : contestation patronale au tribunal d'instance suite à la désignation d'un délégué syndical, contestation d'un délégué d'un autre syndicat devant le tribunal correctionnel pour diffamation, contestation d'une autre fédération syndicale devant le tribunal de grande instance pour non respect de la négociation de branche...

Le procès décidé

Les domaines sont vastes et multiples. Une énumération indicative permet à chacun d'en juger :

- aux prud'hommes pour le paiement des jours fériés,
- au tribunal correctionnel pour délit d'entrave en cas de non réintégration de délégué suite à l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement,

- au tribunal administratif pour contester l'autorisation ministérielle du licenciement d'un délégué,
- au tribunal de commerce lors de l'adoption du plan de cession de l'entreprise,
- au tribunal de grande instance statuant en référé pour obtenir la fermeture d'un magasin le dimanche,
- au tribunal d'instance suite à une irrégularité lors des élections de délégué du personnel,
- au tribunal de police suite à un procès-verbal de l'inspecteur du travail pour ouverture d'un commerce le dimanche sans autorisation.

Ces quelques exemples donnent une idée de la diversité du contentieux.

Encore que nous n'avons cité qu'une procédure par tribunal et volontairement fait silence sur les voies de recours : appel, cassation.

Le rôle du procès dans l'action syndicale

L'action syndicale est le moyen de défense des intérêts des salariés.

Alors, toute procédure qui a pour objet d'obtenir des garanties aux salariés doit être encouragée ?

Certes non, le procès n'est pas l'outil privilégié pour aboutir, pour nous c'est la négociation. La procédure est longue et le procès peut être désavantageux pour son auteur.

Le procès est le recours à un tiers pour qu'il fasse pression sur l'adversaire. C'est donc un élément du rapport de forces. Il y a donc lieu d'intégrer ce centre de décision dans la panoplie de nos moyens d'action.

Comme le syndicat n'a jamais intérêt à pratiquer la politique de la chaise vide, l'action judiciaire ne peut être un alibi pour l'action syndicale.

Souvent les équipes attendent le résultat de la trop longue procédure sans intervenir sur ce sujet ; c'est l'action judiciaire, réfrigérateur des revendications.

Combien de patrons et de militants se refusent à aborder telle question puisqu'elle est soumise à la justice ? C'est pratiquement la négation de l'action syndicale.

En cas de répression patronale, l'action judiciaire apparaît souvent comme la seule riposte. De nombreux mois après, le procès est gagné mais la section a disparu.

Le procès aura d'autant plus d'impact pour l'action qu'il permet d'obtenir une réponse rapidement (référé).

La publicité du procès permet au conflit de sortir de l'entreprise et de venir sur la place publique : un autre élément du rapport de forces.

Le procès doit être un temps fort de la discussion et de la négociation. Ce n'est pas facile à réaliser et souvent l'avocat y fait écran, mais c'est tout de même de notre responsabilité.

Certains moments doivent même être privilégiés pour avancer directement nos revendications : la période des audiences et celle des délais pour exercer la voie de recours.

De toute façon, le procès a un rôle de révélateur de tensions et de dysfonctionnements dans l'entreprise.

Le syndicat qui a, en permanence, de multiples procédures en cours, doit s'interroger sur ses pratiques. Celui qui ne va jamais en justice aurait aussi un intérêt à y réfléchir.

Le déroulement du procès

Même s'il est préférable d'obtenir la satisfaction de nos revendications par la signature d'un accord plutôt que par un procès, celui-ci s'avère parfois nécessaire.

Ce n'est jamais un moyen exclusif. Il ne peut servir d'alibi pour agir et intervenir sur les autres centres de décision. Pendant toute la durée de la procédure judiciaire, l'information dans l'entreprise est indispensable.

Avant de décider d'ouvrir un nouveau front judiciaire sur les thèses soutenues et les arguments développés, il est indispensable de préparer un dossier.

Celui-ci contient les éléments techniques et juridiques : textes références, chiffres mais aussi les arguments apportés à notre thèse.

Il semble difficile d'introduire une procédure contre quelqu'un sans auparavant lui avoir réclamé ce qu'on va demander en justice.

Il importe de faire cette réclamation par écrit, ce sera d'ailleurs une des pièces essentielles de notre dossier.

Choisir le procès et le tribunal

La décision de saisir le tribunal ne doit pas être prise par l'avocat ou le seul militant intéressé.

Le syndicat qui choisit cette voie doit le faire en toute connaissance de cause : chances de succès, durée du procès et son coût financier.

La décision doit être collective même s'il est utile de désigner un pilote pour assurer le suivi de la procédure.

Il ne suffit pas de décider le recours à la justice, il y a aussi intérêt à préciser la voie : référé c'est-à-dire voie rapide ou voie normale, juridiction civile ou pénale. En effet, les réponses peuvent être différentes, selon l'endroit où la question est posée.

Participer aux audiences

Le choix du procès, on l'a déjà dit, ne peut priver les acteurs syndicaux de leur recherche de solution négociée au conflit.

C'est pourquoi, il importe d'obtenir leur contribution pour la détermination de l'argumentation à soutenir et leur participation physique aux audiences où interviennent les débats.

Faire connaître le résultat

Dès que le résultat est connu, il est essentiel de le faire connaître. Cela devient un élément du rapport de forces.

Si le procès est gagné, il convient de neutraliser les recours et de négocier sur la base fournie par le tribunal.

Si le procès est perdu, la question du recours se pose. Comme au moment du choix du procès, la décision doit être collective et argumentée.

Engranger les résultats

C'est l'exécution de la décision. Certes, de nombreuses décisions de justice ne sont jamais exécutées, mais cela ne nous dispense pas d'obtenir la satisfaction concrète de la revendication posée par l'intermédiaire du tribunal.

Lorsque le procès est achevé, le bilan doit permettre à l'équipe syndicale de déterminer les points forts et les points faibles du dispositif, afin, le cas échéant, de l'améliorer.

II) Un service juridique fédéral

La création d'un service juridique intégré à la Fédération est tout à fait significatif de sa volonté d'outiller les syndicats et les militants dans le domaine juridique

Le service juridique a plusieurs fonctions. Nous les examinerons et le débat doit permettre d'infléchir telle ou telle orientation en fonction des besoins.

Procès fédéraux

Même s'il s'agit d'une activité accessoire, le suivi des procès engagés par ou contre la Fédération relève de la responsabilité du service juridique fédéral.

Il en va ainsi des procédures dépassant le champ géographique d'un syndicat. Néanmoins, cette activité requiert une liaison constante avec les équipes et les porte-paroles que sont les avocats.

Les procès du syndicat

Sans entrer dans le détail de toutes les procédures, le service juridique est consulté au moins sur les procès relatifs au droit syndical qui font l'objet d'une demande à la CNAS (caisse nationale d'action syndicale). Puisque l'avis du service juridique est requis, chaque dossier fait l'objet d'une analyse et d'un courrier.

Il est souhaitable que les informations écrites puissent mieux circuler entre les équipes et le service juridique pour améliorer notre efficacité.

L'information et la formation

La contribution du service juridique à l'information des militants sur les nouveaux textes et le résultat des procédures n'est pas négligeable.

Il y a sans doute lieu de développer des informations pratiques régulières notamment dans le "Courrier aux syndicats".

Les thèmes doivent répondre aux attentes des syndicats et aux préoccupations des militants.

La participation aux activités de formation est possible lorsque l'activité est programmée à l'avance.

Un projet est en cours d'élaboration sinon pour la formation de base, du moins pour faciliter la réflexion des élus prud'homaux et des défenseurs de nos syndicats.

L'aide à la négociation

Bien sûr, toutes les équipes nationales peuvent soumettre les textes ou les propositions à l'examen du service juridique.

En ce qui concerne les entreprises et les militants, les réponses sont fournies en lien avec les syndicats.

Les activités fédérales

Les priorités de la fédération sont celles du service juridique. Celui-ci participe donc, pour sa part, dans toutes ses activités et orientations sous le contrôle du bureau fédéral.

Les Branches de la Fédération



Assurances

86

Bénéficiaire de la hausse des produits financiers, de la progression du chiffre d'affaires en risques maladie, retraite et risques d'entreprise, l'Assurance connaît sur le plan économique une forte vitalité.

Elle s'est accompagnée de modifications du paysage traditionnel avec l'arrivée accrue des filiales bancaires d'assurance, les changements dus au Marché Unique, les réorganisations des structures de distribution.

Pour favoriser son entrée dans le Marché commun, la profession s'est dotée de nouvelles règles.

Ainsi le code des Assurances a mis en conformité ses textes, avec les dispositions communautaires sur la libre circulation de l'épargne et la liberté d'établissement.

Les pouvoirs publics ont pris des dispositions, pour réduire les taxes sur les contrats d'assurances et les rendre plus compétitifs par rapport aux produits étrangers.

La protection des assurés a été renforcée (établissement de devis lors de la souscription de contrat, garantie financière pour établir la solvabilité des cabinets de courtage...).

Dans le contexte franco-français, des mesures ont été édictées pour améliorer la concurrence entre les sociétés intervenant sur les garanties complémentaires à la Sécurité Sociale.

Les sociétés ont négocié avec leurs agents, un nouveau traité régissant leurs futurs rapports dans le cadre européen.

Dans tous ces domaines, le lobbying de l'Assurance a fait valoir son excellence.

Tel n'a pas été le cas dans la sphère du conventionnel.

Si les agences d'assurances et les courtiers ont vu s'enrichir la panoplie des garanties sociales, du droit à la formation professionnelle pour les premiers et d'une rénovation de la grille des emplois et des salaires pour les seconds, le bilan est maigre pour les salariés des sociétés.

Depuis 1986, aucun accord salarial n'a vu le jour. Prenant prétexte de l'ouverture d'une négociation sur une convention collective nationale, les assureurs de la Sarthe dénonçaient en mars 88 la convention collective régionale.

Des textes significatifs ont fait l'objet d'un accord en quatre ans, la revalorisation des cotisations retraites complémentaires des cadres (décembre 1989) et l'insertion professionnelle des handicapés (novembre 1989).

La négociation de la convention collective nationale a donné lieu à une escalade déréglée de la part des chambres patronales représentant les sociétés traditionnelles et mutualistes.

Le culte de l'entreprise voue la négociation à l'échec et rend plus que probable la dénonciation de la totalité des conventions collectives régionales en 1991.

Quelles que soient les circonstances, la CFDT défendra sa conception d'une couverture conventionnelle nationale unique, applicable à la totalité des salariés administratifs et commerciaux (120 000 salariés).

Les changements dans le contenu des emplois et dans l'organisation des entreprises impliquent une modernisation des classifications, des grilles salariales ainsi qu'un remaniement de la gestion de l'emploi et de la formation.

Chambres de commerce

Entre les Chambres de Commerce et d'Industrie départementales et les Chambres régionales, ce sont 182 établissements qui représentent les intérêts de 1 500 000 entreprises.

Les activités des Chambres de Commerce se décomposent en mission de représentation, de consultation auprès des pouvoirs publics et d'animation de développement des entreprises industrielles et commerciales.

Les CCI exercent un rôle économique primordial conféré par la gestion de ports, aéroports, gares routières, palais des congrès, organismes de formation initiales (HEC, SUP de CO, ESSEC, CFA) et continue.

On ne s'étonnera pas, au vu de leur poids économique, que les CCI apparaissent comme tutelle du ministère du Commerce.

A l'instar des Chambres de Métiers, les salariés (23 000) des Chambres de Commerce sont couverts par un statut propre.

Couvert est, en l'occurrence, une exagération de langage, tant le personnel

hors-statut a tendance, depuis quelques années, à augmenter de façon inquiétante. La pratique d'embauche des Chambres crée, au fil des ans, une mosaïque de contrats où les hors-statuts côtoient les statutaires, les contractuels, les vacataires, les saisonniers.

La CFDT (25 % aux élections), qui s'est toujours élevée contre ces situations, a obtenu au cours de l'année passée un audit juridique concernant la situation du personnel.

C'est de haute lutte que la CFDT a conclu un accord salarial sur deux ans (90-91) après avoir mené une grève sur le même sujet en 89.

Autre thème sur lequel les militants ont beaucoup investi durant ces dernières années : la gestion du personnel.

Des propositions ont été réalisées pour favoriser une attribution objective des promotions au choix, les classifications inchangées depuis les années 50 font l'objet d'un travail de recherche, enfin la CFDT a réclamé récemment un audit des ressources humaines des CCI.

Chambres de Métiers

Répresentantes des artisans dans les départements, les Chambres de Métiers assurent un rôle de conseil, d'assistance de formation auprès de cette population.

Le rôle de formation s'exerce d'une façon significative auprès des apprentis désireux d'acquérir une qualification dans un métier de l'artisanat (plomberie, boulangerie, électricité...)

104 Chambres sont présentes sur le territoire.

Leur administration est réalisée par les patrons du sérail.

Les salariés des Chambres au nombre de 10 000 ont vu leurs effectifs considérablement augmentés, depuis une dizaine d'années (doublement) à mesure que l'artisanat progressait.

La couverture sociale applicable au personnel des Chambres est un statut datant, dans les grandes lignes, des années 50. Il cultive la particularité de ne relever ni du droit privé, ni du droit public.

Toute loi nécessite une négociation pour pouvoir s'appliquer dans les Chambres de Métiers.

Ceci pose un certain nombre de problèmes avec des interlocuteurs patronaux qui, issus de petites entreprises, ont une conception dictatoriale du dialogue social et s'ingénient, par l'embauche de contractuels et la création d'associations, à transgresser le statut.

Cette attitude a contribué à la détérioration des rapports entre la CFDT, majoritaire dans la branche (68 % des voix aux élections de mars 90) et le collège patronal.

Exaspérés par le comportement dilatoire

des patrons, lors des négociations et par celui du ministère de tutelle (Commerce, Industrie) à l'énergie timorée, les représentants CFDT ont exprimé leur mécontentement en démissionnant des sièges qu'ils détenaient dans les structures nationales professionnelles.

Le mouvement national qui s'en est suivi, durant le dernier trimestre 90, a favorisé la reprise des négociations, ainsi que le renouvellement des élections, torpillées par le ministère en 90.

Un calendrier précis a fixé des échéances pour aboutir à la révision des grilles salariales et des emplois (aucune modification depuis 52), à la rénovation de la fonction enseignante (l'évolution constatée dans la fonction publique n'a pas concerné cette catégorie dans les Chambres), à l'amélioration du droit syndical (il n'existe pas de structures locales de représentation).

Employées de Maison

Pas facile d'organiser les 450 000 employées de maison, par définition isolées, le plus souvent à temps très partiel !

Cependant dans cette branche professionnelle - où la CFDT est la première organisation syndicale - de bonnes avancées ont eu lieu ces dernières années : remise en ordre, au moins partielle de la grille des salaires ; propositions pour l'amélioration de la retraite complémentaire, démarrage d'associations de placement, notamment à Rennes.

Depuis le Congrès d'Autrans, deux sessions nationales se sont tenues en 88 et 90 avec un grand succès de participation et une réflexion de qualité sur la professionnalisation.

Dans plusieurs régions : Bretagne, Pays de Loire, Paris, Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées, les rencontres annuelles sur une ou deux journées se sont régulièrement tenues ou ont été réactivées.

Le gros point noir de la profession demeure... le travail au noir que tout le monde s'accorde à évaluer au moins à l'équivalent du travail déclaré.

Des mesures d'exonération de charges pour les personnes âgées de plus de 70 ans, ou de déductibilité fiscale pour la garde des enfants de moins de 7 ans ont été bénéfiques, aboutissant à augmenter de 20% les heures déclarées.

Nous continuons de militer pour des mesures généralisées portant au moins sur la déductibilité des charges.

Mais là, les interlocuteurs, ce ne sont plus les "patronnes" avec qui nous sommes relativement d'accord, mais le ministère du budget et depuis 2 ans tout apparaît bloqué.

Nous militons aussi pour une simplification de la déclaration des employeurs et du paiement des charges : obtenir que ce soient les ASSEDIC qui collectent l'ensemble des sommes sur un bordereau unique. C'est pour nous un meilleur système que la tentative - heureusement avortée - de la vignette forfaitaire.

Nous souhaitons ainsi que l'expérience de Rennes sur l'association de placement ADEM 35 essaime dans d'autres départements.

Commerce

Occupant plus de 2 millions de salariés, le commerce français (gros et détail) reste un secteur d'activité créateur d'emplois et économiquement dynamique.

Une vive bataille continue d'opposer petit au grand commerce, discounters aux enseignes privilégiant la qualité du produit et des services, ceci entraînant de sévères restructurations dans certaines entreprises (grands magasins, magasins populaires, entrepôts alimentaires, Coop, succursalistes alimentaires).

Le commerce, côté patronal, reste un lieu de forte concurrence. En conséquence, la branche et les sous-branches sont fragiles et sans grand pouvoir de régulation.

Pour cette raison, les niveaux d'intervention syndicale sont tout autant l'entreprise que la branche.

Pourtant, le développement de la franchise, des affiliés, des chaînes d'indépendants (entreprises où le syndicalisme est quasi-absent) rend nécessaire une vie conventionnelle hardie dans les professions.

Maître-mot de l'action syndicale dans le commerce, la professionnalisation connaît des progressions en dents de scie.

En effet, la mesure exacte de l'avancée de cet objectif se révèle au recul des barrières mises en place par les directions : contrats précaires, contraintes horaires, mauvaises conditions de travail, refus du développement de la formation professionnelle, organisation du travail démotivante...

A chaque fois qu'une équipe syndicale parvient à faire face à l'une ou l'autre de ces difficultés, on constate un ralentissement du turn-over et de l'absentéisme, une amélioration de la qualité des rapports avec la clientèle, un investissement plus grand des salariés

dans leur métier...

Il n'y a pas d'autre issue que de gagner ce combat pour la professionnalisation. La CFDT veut que le commerce soit un lieu d'investissement professionnel grâce à des métiers attrayants.

Pour ce faire, il faut mettre en lumière les compétences déployées par les salariés et les valoriser. Ceci veut dire aussi que nous mettions les clients dans le coup et menions avec eux le débat pour un commerce moderne où il fait bon travailler et acheter !

Parmi les multiples initiatives de la branche depuis Autrans, il faut souligner :

- la campagne salaires,
- la poursuite de la couverture conventionnelle et l'amélioration des CCN existantes,
- l'intense travail mené sur le dossier du repos dominical,
- le forum du commerce nantais,
- la mobilisation sur les contrats précaires.

Ces actions, dont certaines se poursuivent encore, ont toutes en commun la marque d'un syndicalisme majeur, ancré dans des réalités professionnelles bien ciblées et acteur de changements durables dans les rapports sociaux de notre Branche.

Hôtellerie Tourisme

90

L'hôtellerie-tourisme regroupe environ 700 000 salariés répartis dans une douzaine de sous-branches. Quelques-unes de ces sous-branches sont couvertes par une convention collective ou un accord, conventions ou accords trop souvent non-étendus.

Ces dernières années ont vu le développement d'une nouvelle forme de vie et de loisirs de la population.

Les salariés de cette branche ont assisté à une transformation de leurs emplois avec une banalisation de leurs qualifications allant vers un transfert de compétence dans de nouvelles sous-branches d'activités.

- La restauration collective et ses nouvelles technologies.
- La restauration rapide, nouveau mode d'alimentation.
- Les parcs de loisirs, nouveau mode de divertissement.
- Les restaurants à thèmes, taylorisation de la cuisine et du service.

Ces mutations socio-économiques ne génèrent pas de qualifications nouvelles, mais au contraire produisent la polyvalence, la précarité, le temps partiel et, par voie de conséquence, des bas salaires.

Face à ces situations, la Fédération s'est fortement impliquée dans les négociations, leader et porteuse de propositions constructives.

Aussi, depuis le congrès d'Autrans nous avons contribué aux négociations :

- d'une convention collective dans la restauration rapide, avec une attention particulière sur la prévoyance et les handicapés,
- d'un accord sur les contrats intermittents pour les salariés de la restauration collective dans le scolaire,
- de la mise en place et du fonctionnement des commissions régionales pour l'emploi et la formation dans l'industrie hôtelière,

- d'un accord national sur la durée du travail dans l'hôtellerie et la restauration avec la mise en place de commissions décentralisées,

- des accords emplois-formation dans diverses instances paritaires (FAFIH pour l'industrie hôtelière et Uniformation pour le tourisme),

A noter aussi notre implication au niveau international en vue de l'adoption d'une recommandation ou d'une convention concernant les conditions de travail dans les HCR.

Objectifs pour les années à venir :

- combattre les précarités est une de nos priorités,
- professionnaliser est un de nos objectifs,
- la professionnalisation passera par la reconnaissance de la qualification mais aussi par des formations qualifiantes.

Sur le plan conventionnel, l'aboutissement de la convention collective nationale pour les salariés des Hôtels-Cafés-Restaurants est le "chantier" le plus lourd à mener.

Mais il ne faut pas oublier les Schtroumpfs, Gaulois et autres Mickeys sans convention collective. Cette dernière se mettant en route dès maintenant.

Emplois à temps partiels non choisis, emplois saisonniers par nécessité, emplois précarisés par le patronat, une réalité souvent dure à vivre. Il nous appartient dès maintenant de contribuer à améliorer ces conditions de vie.

Intérim

Chaque année, plus de 1 million de salariés passent par l'intérim. En équivalent plein temps, ce sont 370 000 salariés chaque jour au travail par l'intermédiaire des entreprises de travail temporaire. Ce sont aussi 15 000 salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En 1981 s'ébauche la construction d'une branche.

Les partenaires sociaux, dès 1982, se décident à négocier un statut pour l'intérimaire.

De la création d'un FAF en 1983 à un accord de désignation d'une caisse de retraite complémentaire en 1991, les accords se sont succédés.

Ainsi, l'accord sur le droit syndical en 1984 et la création d'une commission paritaire, les accords sur la complémentaire maladie et maternité en 1986, le régime de prévoyance en 1988 et la représentation du personnel ont permis à l'intérimaire de bénéficier d'un statut et de garanties sociales.

De nouvelles négociations se sont engagées en octobre 1990 pour compléter le dispositif conventionnel.

La Fédération des services, ayant en charge le suivi des salariés-permanents des entreprises de travail temporaire, signa en 1986 un premier accord sur le statut des permanents, accord qui sera renégocié courant 1991.

La Fédération depuis le début des négociations fut totalement impliquée dans l'élaboration des propositions CFDT.

Mais il fallait aussi s'organiser. C'est ainsi qu'en 1988 fut créé un collectif national composé de délégués syndicaux centraux des entreprises de travail temporaire, de la Fédération des services et de la Confédération.

Un permanent est recruté pour assurer le suivi et l'organisation des intérimaires.

Ce collectif national est à la disposition de

toutes les structures qui désirent s'impliquer dans le développement dans cette branche et s'investir dans la défense des droits des intérimaires.

Des outils sont créés : un dépliant, une affichette. Un bulletin trimestriel de la branche informe les adhérents et les syndicats sur les évolutions ou sur la signature d'un accord.

La syndicalisation n'est pas absente de nos préoccupations. C'est ainsi que le collectif régional de l'Ile-de-France se met en place en octobre 1989. Quelques 35 adhésions depuis sa création.

Dans le Nord-Pas-de-Calais, de création toute récente, les adhésions se multiplient. Le suivi de la branche, notamment par le biais de la CPPN-TT, du FAF-TT et des négociations en commission mixte, nécessite un investissement en temps. Présents dans les entreprises, nous devons l'être également dans le FAF, la CPPN-TT et dans les négociations, c'est pourquoi l'équipe devra se renforcer.

Notre objectif, c'est de créer, dans chaque zone de forte concentration d'intérimaires, un collectif régional.

C'est de pratiquer une politique d'adhésion des intérimaires et aussi nous développer dans cette branche pour qu'enfin des équipes soient présentes dans les entreprises de travail temporaire.

En quatre ans une bonne route a été parcourue par cette branche professionnelle, regroupant environ 160.000 salariés.

Une meilleure couverture conventionnelle a été obtenue sur les trois secteurs principaux : la promotion immobilière, les administrateurs de biens, agents immobiliers, sociétés immobilières rassemblées désormais sous l'appellation unique de "l'immobilier", les gardiens concierges employés d'immeubles.

Pour deux conventions sur trois - à l'heure où nous écrivons ce rapport - une grille de salaires démarrant au SMIC et respectant les qualifications, a été mise en place. Pour les gardiens - concierges - employés d'immeubles, les négociations sont en cours pour une nouvelle grille et des

progrès substantiels sur la durée et l'organisation du travail. Pour cette dernière catégorie, la CFDT a été à l'initiative du doublement de la retraite complémentaire, en trois étapes, la dernière étant intervenue le 1/1/91.

Parallèlement, le travail de syndicalisation s'est intensifié, notamment sur Paris et environ, Nice et Chambéry, manifestant ainsi la vitalité et l'adaptation de la CFDT à la catégorie professionnelle des concierges et employés d'immeubles.

Une commission de branche se met en place.

Elle aura du travail à faire. Réactivation des commissions paritaires locales ou départementales, formation professionnelle sont les deux axes principaux pour les années à venir.

Prévention sécurité

Avec ses 101 000 salariés travaillant pour 1530 entreprises, la profession d'agent de surveillance a subi, durant les quatre dernières années, un bond en avant avec l'arrivée des nouvelles technologies (augmentation de la surveillance assistée par ordinateur et vidéo) ainsi que le rajeunissement de sa moyenne d'âge.

Cette profession n'apparaît plus comme un emploi complémentaire mais comme un métier à part entière.

Les points noirs de la sécurité sont :
- le turn-over important 105 %,
- la concurrence acharnée.

En ce qui concerne la syndicalisation, celle-ci est rendue difficile par l'isolement des agents.

Malgré cet état de fait, nos objectifs sont :

- de relancer les collectifs régionaux,
- de doubler le nombre de nos adhérents d'ici deux ans,
- de mieux impliquer les délégués syndicaux avec leur syndicat d'appartenance, de façon à réduire puis faire disparaître l'isolement

Depuis septembre 1990, les négociations présidées par le ministère du travail ont permis quelques améliorations : léger redressement des salaires, démarrage de négociation sur les qualifications, classifications avec formation qualifiante conventionnelle.

Pour la CFDT, la formation est des plus importantes car c'est la clef de voûte de la professionnalisation reconnue par tous et non seulement par les initiés.

Services aux entreprises

Après plusieurs années de sommeil, la branche services aux entreprises repart d'un bon pied. Relancée en juin 1989, plusieurs réunions lui ont redonné une dynamique nouvelle.

La Branche services aux entreprises

A la Fédération ce sont deux secteurs : SYNTEC et la PUB.

SYNTEC

Il s'agit des entreprises d'ingénierie, de conseils, d'informatique et d'enquêtes d'opinion couvertes par la convention collective nationale "SYNTEC" et qui emploient 200 000 salariés.

- L'ingénierie a subi une très forte crise entre 1982 et 1987. Si la vague de restructuration semble passée, la profession est complètement tétanisée et s'est réorganisée en de nombreuses petites entreprises.

Nos implantations syndicales ont été balayées par la crise et il y a beaucoup à reconstruire.

- L'informatique, secteur créateur d'emplois à fort développement, connaît aujourd'hui un tassement dans son développement. Majoritaire aux élections chez les leaders de la profession, la CFDT a beaucoup de mal à syndiquer les salariés. Le poids des cadres et du personnel hautement qualifié y est sans doute pour beaucoup.

- Les instituts de sondages ont bénéficié d'un fort développement pour devenir une profession reconnue... mais la précarité est encore très forte dans ce secteur.

Publicité

Il s'agit des agences de création, des régies publicitaires de presse, des annuaires, des afficheurs et divers nouveaux médias (minitel, TV...) dont les gratuits.

Ce secteur a bénéficié d'un développement extraordinaire en 40 ans. Environ 70 000 salariés travaillent dans cette profession dont la majorité dans de petites entreprises. Face au patronat, la CFDT n'a jamais réussi à percer de façon durable. Aucune signature depuis 10 ans, la politique contractuelle est complètement bloquée...

Quelle action syndicale durant ces 18 mois ?

D'abord structurer la branche. Après plusieurs réunions, le conseil de branche s'est reconstitué en décembre 1990 et devra s'étoffer rapidement.

A SYNTEC, la négociation des qualifications informatiques a été menée à terme en 10 mois, le FAFIEC, agréé en 1989, a eu des stagiaires dès le 3ème trimestre 1990 et une proposition de statut pour limiter la précarité des enquêteurs devrait être adressée à la chambre patronale en janvier 1991.

A la publicité, aucune politique contractuelle. La CFDT a gagné le Comité d'Entreprise de Delta Diffusion, entreprise de distribution de gratuits, filiale du groupe HAVAS.

La branche publicité n'est pas encore structurée et c'est un objectif prioritaire pour 1991.

Quelques événements marquants

ANSWARE, filiale "logiciels" d'Alcatel avait décidé la fusion de deux entreprises et la CFDT était quasi absente. Après une campagne électorale d'"opinion" sur des options syndicales et avec une liste strictement égalitaire de candidats issus des deux entreprises, la CFDT remporte 13 sièges sur 18.

CCMC, le gestionnaire informatique bien connu, en rupture de paiement durant l'été, après campagne de presse, mobilisation du

personnel, droit d'alerte, conservera son entité.
Le centre de Nancy ne sera pas fermé et les licenciements de 198 sont ramenés à 108.

DELTA DIFFUSION, après avoir pris le CE, la CFDT a pour objectif de faire reculer la précarité. Des négociations sur le statut des

distributeurs sont en cours.

Quel avenir ?

La branche ayant prouvé sa capacité à vivre et se développer, toutes les structures s'accordent à parier gros sur son avenir. Il reste à ne pas décevoir, un poste de permanent est désormais ouvert.

Les professions judiciaires

94

La branche des professions judiciaires est une des composantes de la Fédération. Elle regroupe quelques 180 000 salariés. Le tableau ci-dessous permet de juger le faible effectif de ces professions qui ont chacune une convention collective nationale avec tout ce que cela comporte pour la faire vivre, sans parler des caisses de retraite, de prévoyance, instituts de formation qu'il convient d'animer.

AVOCATS	15 000
AVOUÉS	2 000
COMMISSAIRES PRISEURS	1 000
CONSEILS JURIDIQUES	13 000
EXPERTS-COMPTABLES	97 000
GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE	1 000
HUISSIERS	10 000
NOTAIRES	41 000
	180 000

Les caractéristiques essentielles de la branche, outre le fait qu'elle gravite autour des activités du droit et du procès, sont des entreprises de petites taille généralement

sans représentation élue du personnel et sans accord d'entreprise, avec des accords collectifs nationaux de sous-branche.

Les principaux moyens de la branche sont le conseil de branche et le bulletin de branche.

La dernière assemblée de la branche a permis de réunir en novembre 90 une trentaine de militants et de faire le point des revendications dans chaque profession, de la situation de chaque convention collective et des institutions où nous sommes représentés.

Les problèmes particuliers auxquels sont confrontés les salariés peuvent se résumer dans :

- l'absence de représentation dans les entreprises,
- la mutation des professions à l'aube du Marché Unique européen,
- le morcellement des conventions collectives,
- la multiplicité des institutions nationales,
- la faiblesse de la syndicalisation.

Les objectifs de la Branche sont d'améliorer les liens entre les responsables du réseau, de développer l'information, les revendications unifiantes et la syndicalisation.

Nettoyage

De même, les pays du Sud de l'Europe, vivent eux aussi une mutation économique profonde, bien que moins spectaculaire économiquement. Ces pays doivent être remis en capacité de jouer un rôle sur la scène européenne, ce qui nécessite de leur part une mise à niveau de leur coût avec ceux des autres pays européens, soit à la production, soit à la distribution, mais aussi politique salariale.

D'ores et déjà, nous vivons à l'heure européenne. Les alliances passées entre entreprises, les rachats de sociétés par des groupes étrangers,

Effectifs : 180 000 salariés, 7200 entreprises, telle est la première constatation que l'on peut faire de cette profession.

En y regardant de plus près on constate que 80 % des salariés sont au plus bas coefficient et plus de la moitié à temps partiel, sans qualification reconnue et pourtant de la technicité, il y en a.

Ce qu'il faut comprendre avant tout, c'est la différence entre le ménage quotidien de sa maison personnelle et le nettoyage industriel.

De nos jours l'hygiène industrielle est des plus importantes pour certaines productions (pharmacie, micro-électronique, bloc opératoire d'hôpitaux, etc....).

Tout ceci demande un savoir-faire et un recyclage permanent. La CFDT entend faire reconnaître la professionnalisation du nettoyage et voir la création de vraies formations qualifiantes reconnues, réduire la précarité due au temps partiel imposé.

Nos objectifs:

1) - Création de collectifs régionaux. Actuellement démarre le collectif Grand-Ouest (Bretagne, Pays de Loire) et le SSNPE Nettoyage (syndicat sécurité nettoyage Paris et environs) évolue continuellement grâce à une équipe soudée.

2) - Que l'ensemble des salariés du nettoyage cotisent et se rassemblent autour des syndicats des services.

3) - Mettre en place des relais régionaux distributeurs d'informations.

4) - Améliorer la situation des passations de marchés.

5) - Combattre la tendance "bas salaires" et négocier ardemment pour une grille de déroulement de carrière ainsi qu'une grille de classification avec une vraie formation.

Alors, comme en Italie, nous essayons d'obtenir ce volet social si nécessaire à l'Europe. La CFDT doit travailler en ce sens dans toutes les instances où ce sujet est à l'ordre du jour.

Demander à la Cour Européenne de Justice davantage de prérogatives.

Nous l'avons vu à la suite du revirement de Jurisprudence du 1. 122-12 le 15 Novembre 1985. La Cour Européenne de Justice, saisie du dossier, a rendu un verdict bien différent de celui de la Cour de Cassation.

Exiger les critères classant avec exemple de poste.

Beaucoup de travail en perspective, cette profession trop méconnue le mérite au regard des mauvaises conditions de travail que subissent depuis plusieurs années ses salariés.

Une fédération qui s'ouvre sur l'Europe

Les professions judiciaires

Chaque congrès fédéral nous amène à parler Europe voire international.

Et de congrès en congrès, nous pouvons constater notre plus forte implication dans l'eupéanisation, l'internationalisation de notre syndicalisme.

La CFDT, membre de la Confédération Européenne des Syndicats et, depuis le dernier congrès confédéral de Strasbourg, membre de la CISL, nous permet d'être régulièrement informé des évolutions sociales des autres pays, des plus près aux plus lointains.

Et si notre Confédération, par son département international, est partie prenante des différents travaux proposés dans ces structures internationales, il n'empêche que notre Fédération doit parallèlement s'affirmer, particulièrement dans la construction Européenne d'une politique sociale tenant compte de nos spécificités professionnelles.

C'est dans cet esprit que nous sommes adhérents :

- de la Fédération Internationale des Employés et Techniciens (FIET) pour nos branches Commerce et Assurances,
- de l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation (UITA) pour notre branche Hôtellerie Tourisme.

C'est aussi avec le même objectif que nous travaillons avec plusieurs pays européens à la construction d'une structure européenne du Nettoyage industriel et de la Prévention-Sécurité.

Ainsi nos principaux secteurs professionnels sont représentés dans des organisations internationales fortes.

En amont de l'ouverture des frontières.

Le 1er Janvier 1993, les frontières européennes s'ouvriront définitivement. Un acte politique, une réalité économique, un

bouleversement social.

Un acte politique

Les discussions internes à notre pays, entre partis politiques le prouvent, l'eupéanisation de la France n'est pas aussi simple que l'on pourrait l'imaginer.

La CEE a pris la décision de nous donner une monnaie européenne forte, de supprimer, autant que faire se peut, les frontières internes à l'Europe, et bientôt peut-être, de créer une autorité politique européenne. Ceci remet en cause, bien des schémas partisans, chez celles et ceux qui refusent d'admettre que la France puisse devenir autre chose que ce qu'elle est et qu'ils voudraient conserver frileusement, utopiquement, la condamnant à devenir un petit pays incapable de jouer son rôle sur la scène internationale.

La CFDT doit s'opposer à tout acte politique qui serait un frein à la construction européenne - si nécessaire aujourd'hui telle que nous la voulons.

Une réalité économique

Face aux Etats-Unis, à la montée des puissances économiques d'Extrême-Orient est-il souhaitable que notre pays puisse faire cavalier seul ? Peut-il espérer pouvoir peser seul face aux grands ?

La décision de nos dirigeants était souhaitable, elle est une réalité qui ne peut que trouver notre appui.

L'ouverture des frontières est donc le début de ce que sera demain l'ère européenne dont nous ne connaissons aujourd'hui que les prémices.

Les bouleversements survenus depuis deux ans dans les pays de l'Est obligent nécessairement à une recomposition des objectifs prioritaires de la CEE.

Chacun est concerné par les difficultés

économiques que connaissent ces pays. Ils découvrent la dure réalité de l'économie de marché avec les injustices qu'elle provoque.

De même, les pays du Sud de l'Europe, vivent eux aussi une mutation économique profonde, bien que moins spectaculaire économiquement. Ces pays doivent être demain en capacité de jouer un rôle sur la scène européenne, ce qui nécessite de leur part une mise à niveau de leur coût avec ceux des autres pays européens : coût à la production, coût à la distribution, mais aussi politique salariale.

D'ores et déjà, nous vivons à l'heure européenne. Les alliances passées entre entreprises, les rachats de sociétés françaises par des groupes étrangers, deviennent monnaie courante.

C'est ainsi que l'Est de la France découvre les hypers-supers germaniques, que Virgin, groupe anglais, veut imposer chez nous ses ouvertures dominicales qui lui sont refusées dans son propre pays.

Mais la liste ne s'arrête pas là. Sécurité dans la prévention-sécurité n'est-il pas implanté sur toute l'Europe ? ISS dans le nettoyage industriel ne fait-il pas de même ? Ne parlons pas de groupes comme ACCOR, 1er mondial dans l'Hôtellerie ou AGF dans les Assurances, bien implantés dans plusieurs pays d'Europe.

Le 1er Janvier 1993 ne fera que concrétiser et réglementer une structure déjà européanisée.

Un acte social

Par contre, ce qui sera nouveau, c'est la prise en compte du volet social de cette européanisation.

En effet, bien que rien ne soit aujourd'hui prévu pour pallier aux différences existant d'un pays à l'autre, cette situation ne pourra se prolonger dans le temps.

L'on voit ici et là s'organiser des rencontres entre militants de sections syndicales d'entreprises de pays européens appartenant au même groupe. L'objectif de ces rencontres est bien entendu de comparer les acquis des uns et des autres et de construire ensemble une politique revendicative commune, afin d'éviter que s'aggrandissent ces différences.

Ce qui se fait au niveau des groupes doit se faire au niveau des branches. Le travail qu'effectuent nos militants dans les structures internationales est bien de construire ce plus pour les salariés avec une démarche commune. Un travail de longue haleine qui se mène au niveau international et plus spécifiquement dans un cadre européen. C'est ainsi que membre

adhérent à UITA, nous sommes de fait dans sa structure européenne de la SETTA. Idem pour la FIET, qui a une structure européenne dont le siège est à Genève.

Ainsi, d'année en année, nous essayons de construire ce volet social si nécessaire à l'Europe. La CFDT doit oeuvrer en ce sens dans toutes les instances où ce sujet est à l'ordre du jour.

Donner à la Cour Européenne de Justice davantage de prérogatives.

Nous l'avons vu à la suite du revirement de Jurisprudence du L. 122-12 le 15 Novembre 1985. La Cour Européenne de Justice, saisie du dossier, a rendu un verdict bien différent de celui de la Cour de Cassation.

Concernant la réglementation du travail, cette situation ne pourra guère durer. La libre circulation des hommes et des biens sur l'ensemble du territoire européen oblige à une même justice.

Ceci dit, les acquis obtenus par les syndicats allemands, sont sans comparaison avec la réalité vécue par nos amis espagnols, portugais, grecs. La protection sociale française reste la plus forte de tous les pays du monde. Il faudra donc du temps pour unifier nos différences.

Quelques thèmes porteurs, peuvent cependant être piliers de cette construction d'un volet social européen : la durée du travail, les normes d'hygiène et de sécurité, la reconnaissance des diplômes, des grilles de classifications, identiques d'un pays à l'autre, pour ne citer que ceux-là.

D'autre part, n'essayons pas de trop comparer nos pratiques syndicales sans tenir compte de nos différences de cultures, de nos histoires, de ce que représente le syndicalisme pour chacun d'entre nous, Allemands, Belges, Italiens, Français autant de pratiques différentes que de pays européens.

Par contre, que l'on profite de ces apports nouveaux, de ces échanges entre organisations syndicales européennes, pour s'enrichir d'idées nouvelles.

Assumer nos différences entre organisations syndicales françaises, au niveau européen, fait aussi partie des difficultés que rencontrent nos militants dans les instances internationales. En effet, de même que FO et la CFTC sont à la CES et la CISL, de même nous retrouvons Force Ouvrière à UITA comme à la FIET. Et cette situation n'est pas des plus faciles à gérer au quotidien.

Car plutôt que de nous rapprocher, elle tente de nous éloigner.

Les postes à pourvoir sont comptabilisés, non pas par structure syndicale, mais par pays. Cette pratique, que nous ne contestons pas, occasionne des frictions

qui sont préjudiciables à l'image du syndicalisme français.

Dans cette affaire, Force Ouvrière s'y connaît.

Nous avons vu par exemple, au niveau de la branche assurance, à la FIET, la délégation française FO demander "l'asile politique" à une délégation Belge, pour ne pas siéger auprès de la CFDT "vendue au patronat".

Bien sûr, nous devons en rire. Cette histoire, au demeurant, ridiculisant davantage ses auteurs.

Mais sans vouloir noircir le tableau, reconnaissons que notre volonté d'aller vers plus de convergences, c'est aussi parce que le syndicalisme d'aujourd'hui est déjà européen. Si nous voulons nous entendre avec Italiens, Belges, Hollandais et Allemands, il faudra bien arrêter de se tirer la laine sur le dos entre organisations syndicales françaises. Le contraire donnera aux partenaires européens la raison de nous évincer des postes importants,

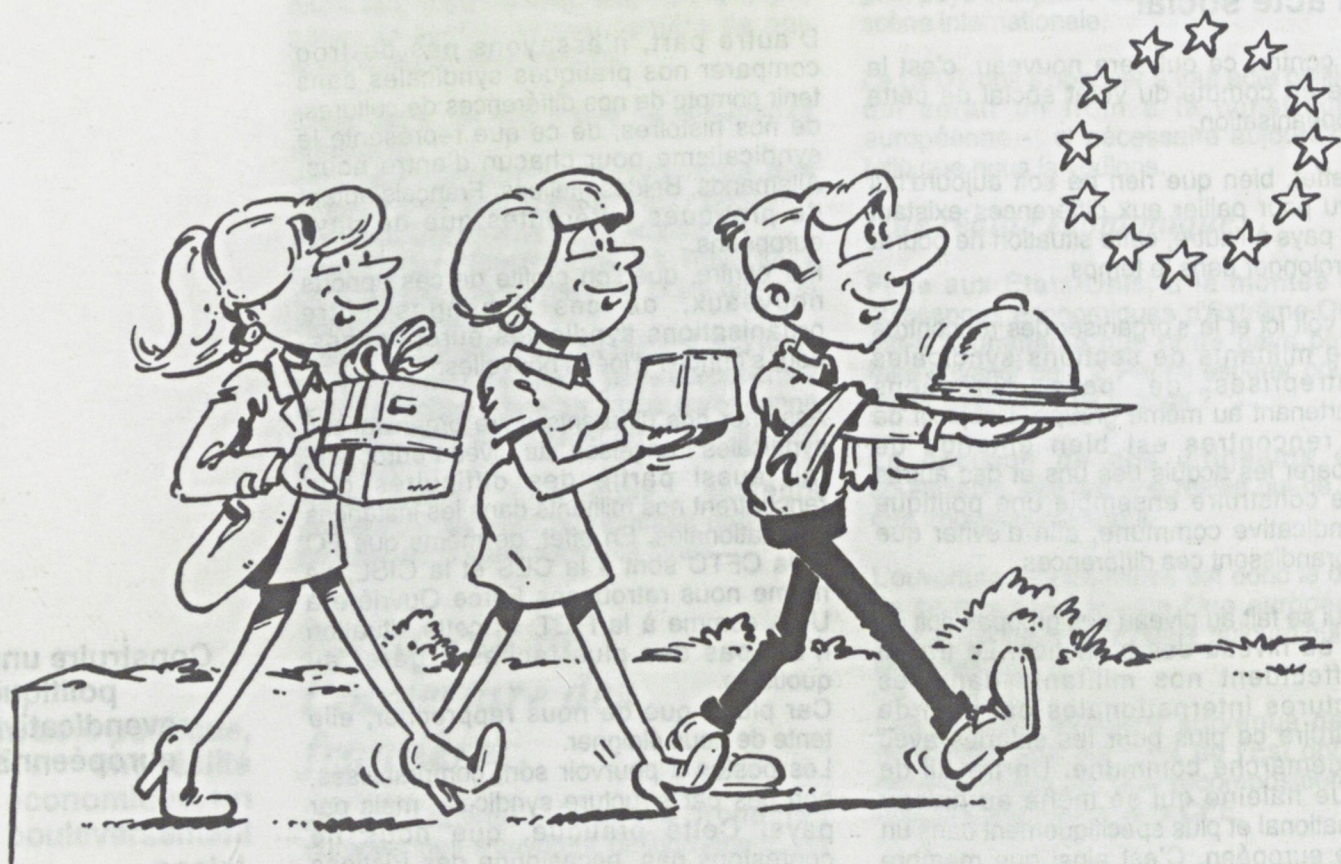
évoquant alors "la priorité française" qui devrait être de laver son linge sale, avant de vouloir jouer aux grands.

Autre problème devant nous inciter à aller vers plus de convergences des organisations syndicales françaises : les objectifs prioritaires.

Comment expliquer à nos homologues européens la nécessité d'une loi réglementant le repos dominical, avec quelques dérogations possibles, si nos propres partenaires français ont une logique complètement différente de la nôtre ou encore parler de chèque syndical, quand Force Ouvrière refuse de signer les accords?

Bref, quelques divergences très françaises qui nous marquent au niveau international.

Ceci n'empêche nullement nos équipes d'avancer sur des dossiers importants comme par exemple les groupes de pilotage sur mise à niveau des classifications au niveau européen (hôtellerie et assurances).



La FIET

La Fédération adhère depuis juillet 88 à la FIET (Fédération Internationale des Employés, Techniciens et Cadres).

La FIET regroupe neuf millions de salariés du tertiaire appartenant à 317 syndicats dans le monde entier. La Fédération y siège aux côtés d'autres organisations CFDT (Fédération des Banques, FTILAC, Fédération de la Santé, Union Confédérale des Cadres) et de FO.

Les activités sont réparties au sein de sections professionnelles.

Celles-ci se réunissent par continents (Europe, Afrique, Asie, Amériques) et au niveau mondial lors de comités professionnels et de congrès.

L'ensemble des organisations adhérentes débattent des orientations générales en congrès régionaux et mondiaux.

Actuel président : B. LLYOD (Suède)

Secrétaire Général : P.J. JENNINGS (GB)

L'assurance dans la FIET

Depuis notre adhésion, l'investissement fédéral a été marqué sur le secteur de l'Assurance.

Ceci s'explique par l'évolution de la profession, une des premières à se lancer dans la mondialisation de ses activités.

Le facteur communautaire a joué indubitablement le rôle de catalyseur dans la recomposition de la profession. On ne compte plus les prises de participation, achats, rapprochements intervenus ces dernières années et qui ont concerné des entreprises françaises.

Citons parmi les plus importantes : UAP-SUN-LIFE (GB), AXA-GENERALI (IT.), VIA-ALLIANZ (RFA), ABEILLE-COLONIA (RFA), MACIF-INTERPOL (IT.).

Pour faire pièce à la mobilisation patronale, il devenait urgent pour la CFDT de quitter les limites de l'hexagone et de confronter ses réflexions sur les changements en cours avec d'autres syndicats européens.

L'occasion en a été donnée à maintes

reprises depuis trois ans.

Les rencontres de Glasgow (mars 89), Maidstone (Nov.89), Singapour (mars 90), Bruxelles (octobre 90) ont été mises à profit pour connaître les situations vécues à l'étranger, comparer les avantages sociaux, réfléchir à un cadre contractuel commun, débattre des textes communautaires professionnels (l'Assurance a inauguré dès le 1/7/90, avec d'autres professions du secteur financier, le Marché unique).

Les contacts noués, lors de ces réunions, se sont prolongés par des échanges entre syndicats d'entreprises transnationales.

Aux AGF, la section CFDT travaille depuis plusieurs mois sur un projet de comité de groupe avec ses homologues européens anglais, espagnols, portugais, belges, irlandais. Un état des travaux a pu être établi pendant le Forum des Comités d'Entreprise.

Le point d'orgue des relations internationales de la profession a été atteint les 7 et 8 juin 90, dates du Colloque Européen de l'Assurance organisé par la Fédération.

Moment privilégié où les militants CFDT ont touché de près les réalités vécues par des syndicalistes irlandais, grecs, espagnols, belges, anglais, allemands, portugais.

La présence d'employeurs, du monde politique français, de représentants de la Commission des Communautés Européennes marquait la volonté de la CFDT de convier les acteurs de la profession à travailler ensemble à l'édification du Marché unique de l'Assurance.

Le commerce dans la FIET

L'investissement fédéral en est encore aux prémices.

Pour l'instant, nous participons à de nombreux échanges d'informations concernant la politique salariale de la branche, les politiques économiques et sociales de certains groupes à dimension

européenne (C & A, Marks and Spencer, Continent, Leclerc, Carrefour etc...).

Parfois nous collaborons également à des actions de soutien envers des homologues européens.

En 1989, la Fédération a participé à un colloque organisé, sous l'égide de la FIET, à Milan par la Fédération du Commerce de la CGIL. Au menu, les conditions de travail et les horaires dans le commerce de détail.

Cependant à côté de ces interventions éparées, nous envisageons de prendre en charge :

- la mise en oeuvre du mémorandum

adopté fin 1988 par l'EURO-FIET pour le développement de la formation professionnelle dans le commerce de détail,

- la participation de la Fédération au Forum social européen de la branche, créé dans le cadre de la promotion du dialogue social.

Enfin, sur le temps de travail, nous mesurons les écarts qui nous séparent d'une grande partie des syndicats européens.

Pour l'instant, il s'agit de repérer ceux qui se rapprochent le plus de nos positions avant de prévoir une intervention dans un cadre plus large.

Plan COMETT

Nouvelles technologies - un investissement européen

Lorsque la CEE a institué le Plan Comett, les organisations syndicales étaient exclues des ayant-droits.

Lacune vite réparée, les organisations syndicales, par le biais de la CES ont rappelé à la CEE leur rôle prépondérant comme partenaire social dans l'entreprise.

Or, le Plan Comett, c'est l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise.

La CEE fixe alors une exigence. Le Plan Comett étant Européen, aucun pays ne peut

seul prétendre à en bénéficier.

C'est ainsi que la CFTD s'est alliée à la CISL Italienne pour construire cette université syndicale technologique Comett. Une réussite dans son contenu.

Deux de nos branches professionnelles ont eu recours à cette formation européenne : les assurances, la restauration collective.

La Fédération des services a donc pris toute sa place dans cette initiative confédérale.

Mais Comett ce n'est pas seulement une formation.

C'est tout un parcours, un suivi d'une année sur l'autre qui doit nous permettre demain dans nos entreprises d'être au top niveau des nouvelles technologies, à la veille de l'ouverture des frontières européennes.

L'UITA et le SETTA

Si pendant ces dernières années, la Fédération s'est peu impliquée dans les structures européennes et internationales, cela n'a pas été le cas de la branche Hôtellerie-Tourisme déjà adhérente à l'UITA avant son arrivée dans la Fédération des services.

C'est donc d'une continuité que nous devons parler.

Par contre, notre implication dans cette structure, est restée modérée faute de moyens.

En effet, le développement de nos douze sous-branches de l'Hôtellerie-Tourisme, la construction de couvertures conventionnelles encore inexistantes dans ces secteurs, il y a quelques années, sont restées nos priorités.

Notre présence et notre suivi syndical de la section du Club Méditerranée, avec l'accord de garantie de réembauche signé en 1983, aura sans doute été l'élément dynamisant, qui nous a incités davantage à nous faire représenter dans les différentes structures SETTA et UITA, et bien sûr plus particulièrement dans la commission européenne des HCR.

Une des préoccupations premières de notre branche hôtellerie-tourisme au niveau européen est d'être à la fois concernée par les priorités des pays d'Europe du Nord, et les spécificités touristiques de l'Europe du Sud.

On voit là les deux pôles majeurs de la branche : l'industrie hôtelière avec de grands groupes comme ACCOR n°1 mondial de l'hôtellerie et la restauration collective française avec Sodexho, GR, Eurest qui, sans peine, prendront les premières places au niveau européen, et la particularité touristique avec le tourisme associatif (le modèle français est unique) et la mise en place des Eurovillages (Initiatives VVF).

D'une manière générale, l'europanisation est déjà effective dans la branche hôtellerie-tourisme :

- effective de par le contact avec la clientèle qui depuis des décennies est européenne et déjà internationale,

- effective de par les parts de marchés que prennent nos entreprises en Europe et dans le monde,

- effective pour les salariés habitués, lors de leur apprentissage ou de leurs premières années de métier, à aller exporter le savoir faire français à l'étranger en échange d'un savoir complémentaire culinaire et linguistique (surtout avec la Grande Bretagne),

- effective avec la mise en place dès 1987 d'un groupe de pilotage au niveau européen sur la mise à niveau des qualifications dans la branche HCR.

Notre affiliation à UITA nous permet aussi d'intervenir lors des conflits, au niveau international pour faire pression auprès des directions d'entreprises. Elle nous permet également d'intervenir auprès des gouvernements lorsque des militants syndicaux sont arrêtés, condamnés dans des pays où liberté et démocratie sont de bien piètres mots.

Enfin, l'année 1990, aura vu la branche HCR travailler à la préparation d'une session au BIT sur les conditions de travail dans l'hôtellerie-tourisme. Bien entendu nous y étions représentés.

Forts de cette pratique, nous devons faire le constat de l'insuffisance de notre implication.

L'ouverture des frontières de la CEE au 1er Janvier 1993, mais aussi le développement de nos activités dans ce secteur professionnel, nous obligent à nous interroger.

Nous devons nécessairement prévoir, à court terme, une présence plus opérationnelle dans les différentes commissions de travail concernant ce secteur professionnel.

Deux secteurs où tout est à construire

Le nettoyage industriel des locaux, et la branche prévention-sécurité (nouvelle appellation de ce qui est encore le gardiennage dans bien des pays européens) ont connu un fort développement de leurs activités, ces dernières années.

Si ce constat nous le faisons aisément au niveau français, aucune organisation internationale ne s'en préoccupait.

En début 1990, à l'initiative de la confédération syndicale chrétienne de Belgique, des premiers contacts sont pris entre cette organisation, notre Fédération, mais aussi la CNV des Pays-Bas, la FISA-SCAV de la CISL Italienne, la LCGB du Luxembourg.

Une première rencontre regroupant ces cinq organisations a eu lieu le 22 novembre 1990 à Bruxelles. Des contacts ont été pris avec d'autres organisations syndicales telles que DGB en Allemagne, mais aussi avec l'Espagne, l'Angleterre.

Un premier constat. Les entreprises de ces secteurs d'activités sont déjà à l'heure européenne.

Ces deux branches professionnelles, ont en effet mis en place une structure européenne dont le siège est à Bruxelles. Ceci nécessite que les organisations syndicales ouvrières ne soient pas "à la traîne".

Plusieurs initiatives ont été proposées pour donner vie à cette structure européenne qui soit bien porteuse des réalités vécues par les salariés de ces deux secteurs professionnels prestataires de service :

- mettre en place un statut permettant une règle du jeu commune à tous les adhérents,
- se trouver un sigle,
- faire un travail comparatif des couvertures conventionnelles existantes dans les

différents pays concernés,

- prévoir des objectifs revendicatifs communs,
- envisager une couverture conventionnelle européenne.

Dans un premier temps, et à titre expérimental, nous aurions souhaité un travail commun sur deux entreprises ayant un champ d'application européen.

Nous avons proposé ISS pour le nettoyage industriel et SECURITAS pour la prévention-sécurité.

Quoiqu'il en soit, l'initiative prise par nos organisations syndicales est à saluer.

La construction d'une structure européenne nous permettra de mieux cerner les enjeux économiques, les alliances, associations et autres OPA qui, jusqu'ici, se faisaient sans que nous puissions nous concerter entre organisations syndicales de pays voisins.

INFORM'ACTION

47/49, avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

Tél : (1) 42.02.50.48

Journal mensuel de la Fédération des Services CFDT

Abonnement annuel : 200 F

Directeur de la publication : Rémi Jouan

Rédacteur en chef : Michel Salomon

Illustration : Huré

CPPAP 510 D 73

Imprimé à IDG, 4 bis, rue d'Oran 75018 PARIS