

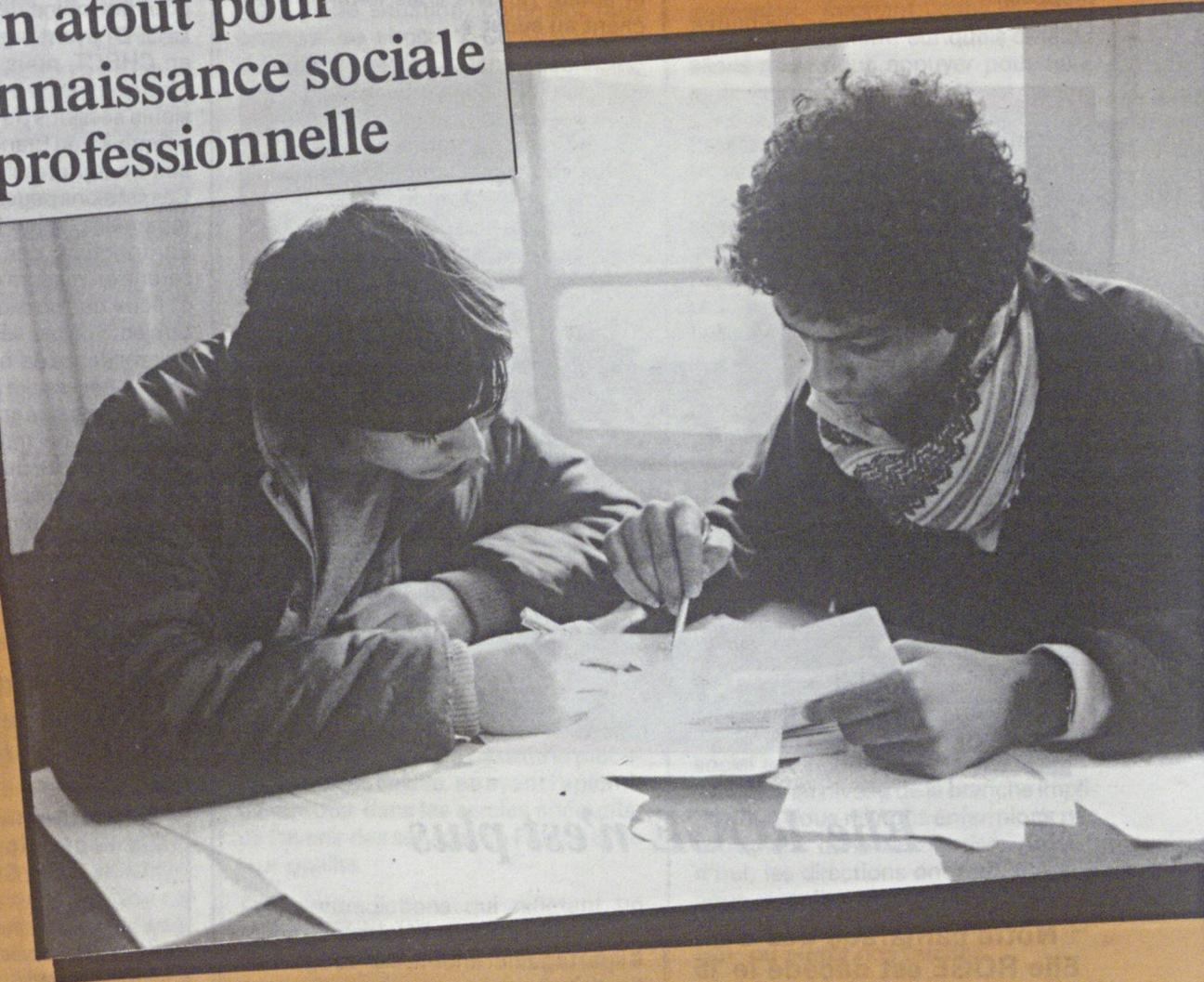
INFORMIN ACTION

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 140 Février/mars 1989 - 15 F

SALAIRES

**Un atout pour
la reconnaissance sociale
et professionnelle**



**RHONE ALPES, PERPIGNAN
des syndicats gagnants**

Journée femmes à la fédération

Cette année, « le 8 mars » tombera le 21 à la Fédération.

Ce jour là, les militantes investies dans les syndicats, les branches, le Bureau Fédéral, la Commission Exécutive, se retrouveront pour poursuivre le travail entamé en 1988. Beaucoup reste à faire dans le domaine de l'égalité professionnelle dans les entreprises et les conventions collectives ; les participantes se pencheront donc sur les solutions à proposer.

Poursuivant la journée, les militantes

présentes suivront une intervention de Gabrielle Rolland *.

En fin de programme, le débat portera sur la place des femmes dans le syndicalisme, les moyens à mettre en œuvre pour favoriser et développer leur prise de responsabilité. Un rendez-vous à ne pas manquer.

* Consultante internationale pour les entreprises, directeur du développement de l'Institut Français de gestion et auteur du livre « les femmes marchent au super ».

Formation des élus au CHSCT

La loi prévoit pour chaque élu titulaire d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le droit à une formation de cinq jours.

Cette formation est prise en charge par l'employeur, dans tous les établissements de plus de 300 salariés. Mais également dans certaines branches, pour les moins de 300 salariés.

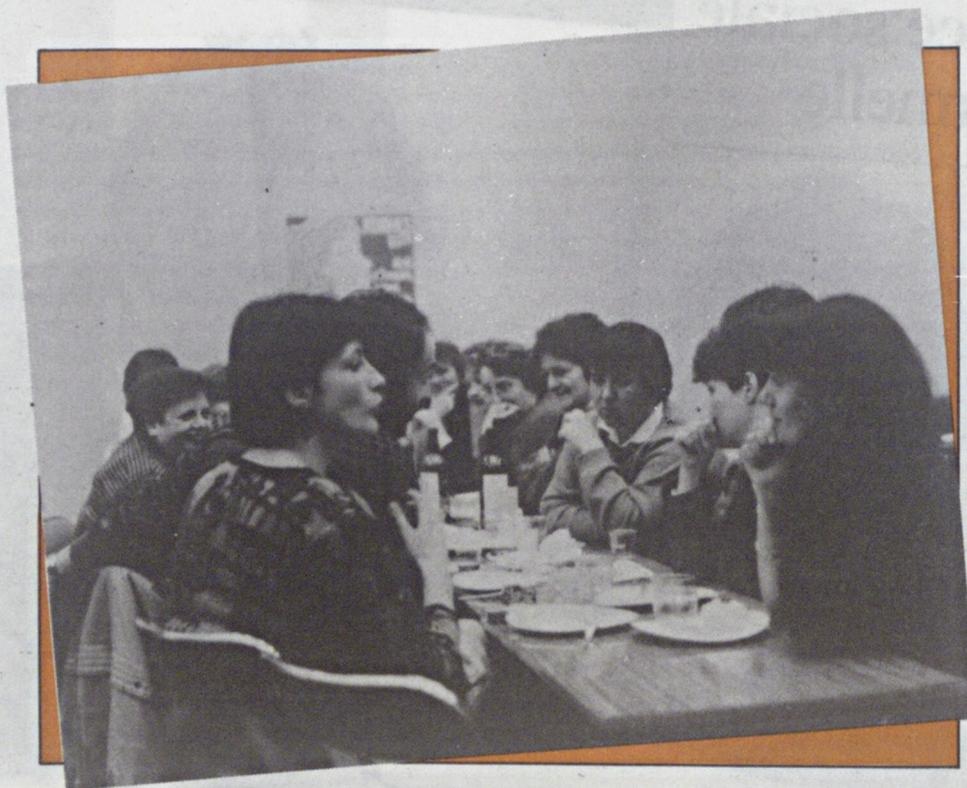
La CFDT ayant l'agrément de formateur en CHSCT, nous vous proposons de mettre en place pour 1989, une ou plusieurs sessions de formation, soit spécifique à une branche professionnelle, soit multiprofessionnelle.

Ces sessions peuvent être nationales ou régionales, selon le recrutement.

En fonction des inscriptions, nous serons en mesure de préciser les dates et lieux des sessions.

L'objectif de ces sessions est de donner aux militants de nos branches, la formation nécessaire pour être en capacité de négocier des améliorations dans les conditions de travail des salariés, en tenant compte des spécificités de nos secteurs professionnels.

Si vous êtes intéressés par une formation en CHSCT, prenez contact avec la Fédération.



Elie ROGE n'est plus

Notre camarade des CCI, Elie ROGE est décédé le 15 janvier dernier à l'âge de 59 ans, des suites d'une longue et très douloureuse maladie.

Qui l'a rencontré un jour ne peut l'avoir oublié. Un grand bonhomme vient de nous quitter. Nous, syndicalistes CFDT, nous pouvons nous enorgueillir de l'avoir eu parmi nous et l'avoir cotoyé. Des filatures du Nord à l'Algérie, il a connu des conditions de vie très dures. « Prolo » dans sa jeunesse, il est toujours resté fidèle à la classe ouvrière. Devenu professeur, il fut un éducateur

hors pair, attentif aux adolescents, dont il partageait encore la fougue et l'enthousiasme.

Militant à la CFDT des CCI pendant plus de vingt ans, il s'est donné sans compter dans toutes les actions menées, dans son boulot de délégué de section, et dans sa tâche de permanent qu'il a occupée.

Militant aussi de tous les combats pour les droits de l'homme, il était toujours indigné, révolté par le racisme, l'intolérance, le chômage.

Elie, chez tous ceux qui t'ont connu, tu ne peux empêcher la tristesse. Et nous pensons très fort à Françoise ton épouse, à Jean-Baptiste, Anne, Emmanuelle et Joachim, tes enfants.

INFORM'action
26, rue de Montholon
75439 Paris Cedex 09

Journal mensuel de
la Fédération des Services
CFDT

(Assurances, Commerce,
Employée de maison,
Professions judiciaires,
VRP, Services Divers,
Services aux entreprises
Hôtellerie-Tourisme,
et Chambre de Commerce,
de Métiers)

Abonnement 1 an : 120 F

• Directeur de la publication
Rédacteur en chef :
Marguerite Bertrand

CPPAP 510 D 73
Imprimé à ID graphique.
5, rue Mayran 75009 Paris
Tél. 42 47 76 79

Parlons salaires

L'embellie économique, un terme qui ces derniers temps vient égayer les analyses économiques, quelles que soient leurs origines. Les faits sont là, et nous en sommes d'ailleurs ravis, la grande majorité des entreprises françaises commence à sortir du tunnel. Les entreprises des services n'échappent pas à cette nouvelle situation, loin de là, car pour elles en fait, il faut parler davantage en terme de progressions de bénéfices que de sortie du marasme. Les services marchands sont, depuis quelques années, un secteur très porteur financièrement, il faut se le dire.

Embellie sociale ?

Que nos entreprises se portent de mieux en mieux, nous n'y voyons pas d'inconvénient, bien au contraire, parce que l'emploi est en jeu et parce qu'en toute logique, à l'embellie économique devrait suivre l'embellie sociale. Mais voilà, rien ne nous permet d'être optimiste tant sur les retombées possibles au niveau des rémunérations, que sur l'amélioration des contrats de travail. Les dernières négociations salariales pour 1989, nous confortent dans notre analyse. Il n'est pas dans notre intention de globaliser les situations et les propositions. Il est bien évident que toutes les entreprises, ou même toutes les branches, ne connaissent pas la même embellie et que certaines d'entr'elles sont dans des situations très fragilisées. Il est bien évident également que les propositions salariales sont différentes selon les secteurs. Ici et là, on voit quelquefois poindre des tentatives d'amélioration de coefficients, mais ces efforts sont rares, et dans l'ensemble nos grilles de salaires minima sont ridiculement basses. Constamment en situation

d'être noyées par le SMIC dans les catégories où se trouve la majorité des salariés, elles n'offrent aucune possibilité d'amélioration de rémunération, vue l'extrême faiblesse de l'écart hiérarchique.

Le double langage

Dans cette situation, comment faire changer les choses ? Comment produire des avancées ? Dans les services, notre priorité actuelle est de sortir de cette mécanique de minorisation de la profession. Aussi devons-nous profiter de cet état économiquement favorable, pour accentuer notre action pour la professionnalisation de nos secteurs, qui passe par une reconnaissance de nos savoir-faire.

Aujourd'hui, la grande majorité des directions a d'un côté un langage et de l'autre une pratique. Le langage : celui qui appelle les salariés à être de plus en plus motivés dans leur travail, à être qualifiés, à assumer avec compétence ces métiers de relations avec la clientèle. Discours tenu tout aussi bien dans les assurances, dans le gardiennage, que dans l'hôtellerie. Côté « pratique » : quand il s'agit entre autre des salaires, on ne tient plus le même langage, et les propositions vont dans le sens de la déqualification. N'ayant peur d'aucune contradiction, les directions sont en train de mettre en place de professions sur la double base de la précarité et du bas salaire, en ayant l'aplomb de discuter dans les cercles adéquats, de l'avenir des services en France et de leur qualité.

Des contradictions qui reflètent un manque d'objectifs à long terme et surtout une politique de « faire du fric » à tout prix et sans se soucier de l'avenir de la profession et des salariés.

Ce manque de sens des responsabilités au niveau patronal est un premier handicap de taille, d'autant plus important que compte tenu du chômage, le précaire et les bas salaires sont une affaire qui marche.

Choisissons nos terrains d'action

Devant cette situation, notre seul atout est celui de mobiliser les salariés, c'est ce que fait actuellement la branche

commerce en appelant à mener l'action pour des « salaires à la hauteur des savoir faire ». Un premier bilan de cette action nous révèle que cette mobilisation est loin d'être facile et que les écueils sont de taille. D'abord nous ne sommes pas assez persuadés que cette capacité de relation avec la clientèle peut être source de revalorisation de la profession. Pourtant, dans le commerce précisément, sur quels critères allons-nous nous appuyer pour faire reconnaître nos compétences, sinon sur celui qui en fait l'essentiel ?

Par ailleurs, cette campagne ne rencontre pas le même succès dans toutes les entreprises et pour cause. Certaines, sans avoir pour cela des salaires mirifiques, s'en tirent quand même un peu mieux, grâce à des accords d'entreprises, que les Intermarchés et autre Leclerc, qui dépendent des minima de la branche. Normal, pourrait-on dire dans un premier réflexe. Mais en réfléchissant un peu plus, on est quand même bien obligés de se poser un problème, celui d'éviter la pratique d'un syndicalisme à deux vitesses dans un même secteur. Nous n'avons pas de réponse unique, mais une chose est certaine, c'est que l'action de branche est indispensable, prioritaire même, dans certaines périodes, si nous ne voulons pas laisser à la traîne une majorité de salariés qui ont le « tort » de travailler dans des petites boîtes ou sous la direction de patrons pour qui le mot social est inconnu.

Travailler au niveau de la branche implique que nous ne nous enfermions pas seulement dans l'entreprise. Aujourd'hui, les directions ont tout intérêt à nous y maintenir afin de limiter nos ambitions. Sachons choisir notre terrain, ou plutôt nos terrains.

HYPERS-SUPERS-ENTREPOTS *Un accord à l'arraché*

Le 24 janvier, la réunion de négociation salariale dans le secteur du commerce de détail alimentaire débute par la présentation de la situation économique de la profession.

Des résultats positifs

Au cours de l'année 1988, les hypermarchés ont connu une croissance de 3,4 % en volume et de 4,1 % en valeur. Hypermarchés et supermarchés réalisent ensemble 26 % du chiffre d'affaires du commerce de détail.

A ces bons résultats, il convient de rajouter le développement des surfaces en 1988. Quarante cinq nouveaux hypermarchés ont été créés et vingt supermarchés se sont transformés en hypers. Par ailleurs, le nombre des supermarchés est passé de 5 773 à 6 493 en un an.

Le nombre des emplois du secteur magasins et entrepôts a progressé de 3,7 %, s'élevant à 212 398.

Un salaire à la hauteur des savoir faire

Compte tenu des éléments économi-

ques positifs, les organisations syndicales ne pouvaient suivre la proposition patronale d'augmenter les salaires minima de 3 % au 1^{er} mars.

La CFDT, dans son intervention, a évoqué la bonne santé économique de la profession et incité les employeurs à faire un effort conséquent sur les minima afin de garantir des rémunérations « correctes » pour les employés des supermarchés, spécialement ceux des magasins indépendants (Leclerc, Intermarché, Unico).

Prenant au mot la chambre patronale, présentant le secteur comme celui du commerce moderne, la CFDT établissait un comparatif entre les salaires pratiqués dans les MAS et ceux fixés dans d'autres conventions collectives du commerce alimentaire. A titre d'exemple, il est préférable d'être caissière dans une épicerie (5 568 F) que dans un hypermarché appliquant les minima (4 990 F)...

La délégation CFDT revenait ensuite sur les thèmes de la campagne salaires lancée par la Commission de Branche en octobre. S'adressant aux employeurs, elle s'interrogeait sur la compatibilité entre les exigences professionnelles requises dans le commerce (compétence, qualification, disponibilité, capacité d'accueil), et le niveau des rémunérations pratiqué.

Une signature solidaire

En conclusion de sa déclaration, la CFDT renouvelait son opposition à la précarisation des emplois qui n'a fait que croître en 1988. Trente sept pour cent des employés sont à temps partiel et 10 % des effectifs sont à contrat à durée déterminée.

Soucieuse d'obtenir un accord, la délégation CFDT formulait une demande d'augmentation de la grille de 6 %, portant ainsi le SMIC au niveau du coefficient 100.

Après une suspension, les employeurs annonçaient leur dernière proposition : 3,2 % au 1^{er} mars.

A l'issue d'une consultation des équipes d'entreprises, la Fédération décidait de signer cet accord, dont la date d'application est avancée (à notre demande) au 1^{er} février. De leur côté, les fédérations FO, CGC et CFTC apposaient leurs signatures au bas de l'ave-

nant. Ce n'est pas de gaieté de cœur que la décision de signature a été prise. Mais il est de la responsabilité de notre Organisation de prendre en compte des milliers de salarié(s) travaillant dans les supermarchés et supérettes des groupements d'indépendants. Pour ces employé(e)s la seule avancée sociale possible passe par la branche et la convention collective nationale. C'est le travail de tous, et particulièrement dans les grandes sociétés, qui permettra d'améliorer plus nettement le contenu des accords de branche.

HABILLEMENT DE DETAIL

Un léger mieux

Pour la première fois depuis sa création, la grille des salaires applicable dans l'habillement et le textile de détail vient d'être revue.

La dernière proposition patronale est la suivante :

au 1^{er} mars 1989 :

4 861 F pour la catégorie 1 soit + 3,2 %

4 975 F pour la catégorie IV (vendeur 3 à 5 ans de pratique)

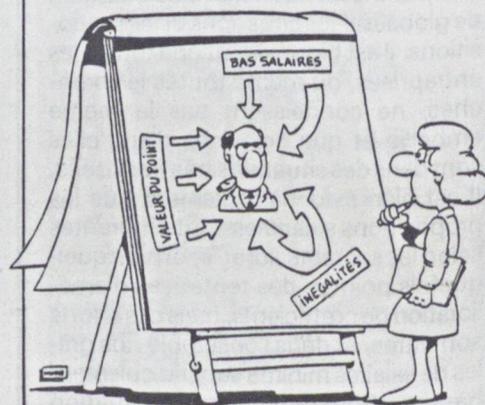
5 050 F pour la catégorie V (vendeur + 5 ans de pratique)

5 200 F pour la catégorie VI (vendeur

+ 5 ans capable d'épingler des retouches simples)

5 350 F pour la catégorie VII (vendeur spécialisé ayant des connaissances techniques, capable de faire des essayages et de prendre des mesures). Nous aurions souhaité obtenir davantage en début de grille pour résister face à la prochaine augmentation du SMIC. Néanmoins, la CFDT est signataire parce qu'un effort a été fait pour creuser les écarts entre les catégories, à partir de la IV.

De plus, les patrons se sont engagés à revoir la grille en septembre/octobre pour une revalorisation avant la fin de l'année.



GARDIENS - CONCIERGES EMPLOYES D'IMMEUBLES

Accord salarial

Les raisons de notre signature : un effort spécial a été fait pour le personnel « concierge » au coefficient 135 qui obtient +3 % au 1/2/89 et +1 % au 1/9/89, soit +4 % sur l'année. Ce personnel représente une proportion importante de la profession.

Dans cette convention nationale (qui prévoit le 13^e mois et une prime d'ancienneté), nous avons toujours 2 coefficients en-dessous du SMIC, sur les 9 coefficients que comporte la grille de classifications. Un échelonnement « relativement » satisfaisant existe

puisque le coefficient maximum (226) correspond à un salaire de 7 950 F. Deux raisons nous ont poussés à signer l'accord de salaires négocié le 18 janvier 89 : l'intégration dans le salaire de base d'une augmentation uniforme de 180 F, qui avait été négociée précédemment et l'effort plus substantiel consenti à une grande partie du personnel, les gardiens-concierges au coefficient 135 (qui devient le 143).

La valeur du point progresse en outre de +1 % au 1^{er} février 89 et +1 % au 1^{er} septembre 89.

Nous avons assorti notre signature d'un courrier aux chambres patronales pour leur indiquer notre volonté de sortir tous les coefficients du SMIC.

Le texte complet de l'accord est disponible à la Fédération.

PREVENTION ET SECURITE

Le 24 janvier 88, la CFDT a marqué son désaccord.

Pour notre organisation, il n'est plus possible d'aller avant dans un mécanisme de négociation qui n'aborde pas l'aspect du salaire avec tout le sérieux dont il devrait faire l'objet.

On ne peut pas se contenter de ce type de négociation à coup de dés sur les pourcentages de réactualisation accordés en fin de premier semestre ou de second semestre de chaque année.

Nous ne pouvons pas accepter que le salaire conventionnel de départ dans la profession soit de 4 402 F et cela jusqu'en mai 1989.

Ce que nous voulons, c'est une véritable reconnaissance de notre utilité, de notre profession. Ce que nous revendiquons, c'est une rémunération qui affirme cette reconnaissance.

Ce que nous demandons, c'est une refonte totale de la grille de classifications.

GRANDS MAGASINS - MAGASINS POPULAIRES

Il n'y aura pas d'accord de branche

Chaque année, nous déplorons le laminage des grilles conventionnelles par le SMIC. En 1988, nous avons pu stopper son évolution par une augmentation de 6 % sur les premières catégories et 5,5 % sur le reste de la grille.

Nous avons signé cet accord, et aujourd'hui notre bilan est positif. Effectivement, les augmentations

générales ont été très inégales dans les entreprises (de 0 à 2,21 %) et le SMIC n'a évolué que de 3,3 %. Nous étions donc en bonne voie et comptions sur une augmentation de même force pour gagner 2 catégories supplémentaires. Hélas, la délégation patronale préfère maintenir le statu quo, c'est-à-dire que sur 10 catégories, 3 ou 4, selon les cas, sont au-dessus du SMIC pour les employés.

Manifestement, la branche est limitée par les entreprises dominantes. On ne peut qu'être inquiets sur l'avenir du conventionnel dans ce secteur. Si dans les

ASSURANCE

Tout à l'entreprise

Les négociations salariales de la profession ont abouti à un constat d'échec pour 1989.

La FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurance) a confirmé qu'elle entendait poursuivre la politique engagée depuis 1987, de négocier sur les salaires minima des conventions collectives. Ceux-ci sont inférieurs d'environ 30 % aux réels, et interdit tout accord sur ces bases.

Une attitude hypocrite

L'attitude de la Fédération patronale accroît les inégalités entre entreprises et salariés. Elle est également révélatrice de l'absence de volonté d'aboutir à une convention collective nationale réduisant les écarts entre les salaires minima et les réels. Elle est hypocrite, car il est vraisemblable que des accords positifs seront conclus dans de nombreuses sociétés d'assurances, sur des bases similaires à la fonction publique. Les premiers résultats connus de la fédération le confirment d'ailleurs.

Dans ces conditions, la liberté de négocier pour les entreprises tient de la supercherie. Elle a malheureusement pour effet, de laisser pour compte les salariés qui ne bénéficient pas d'organisations syndicales pour négocier au niveau de leur société.

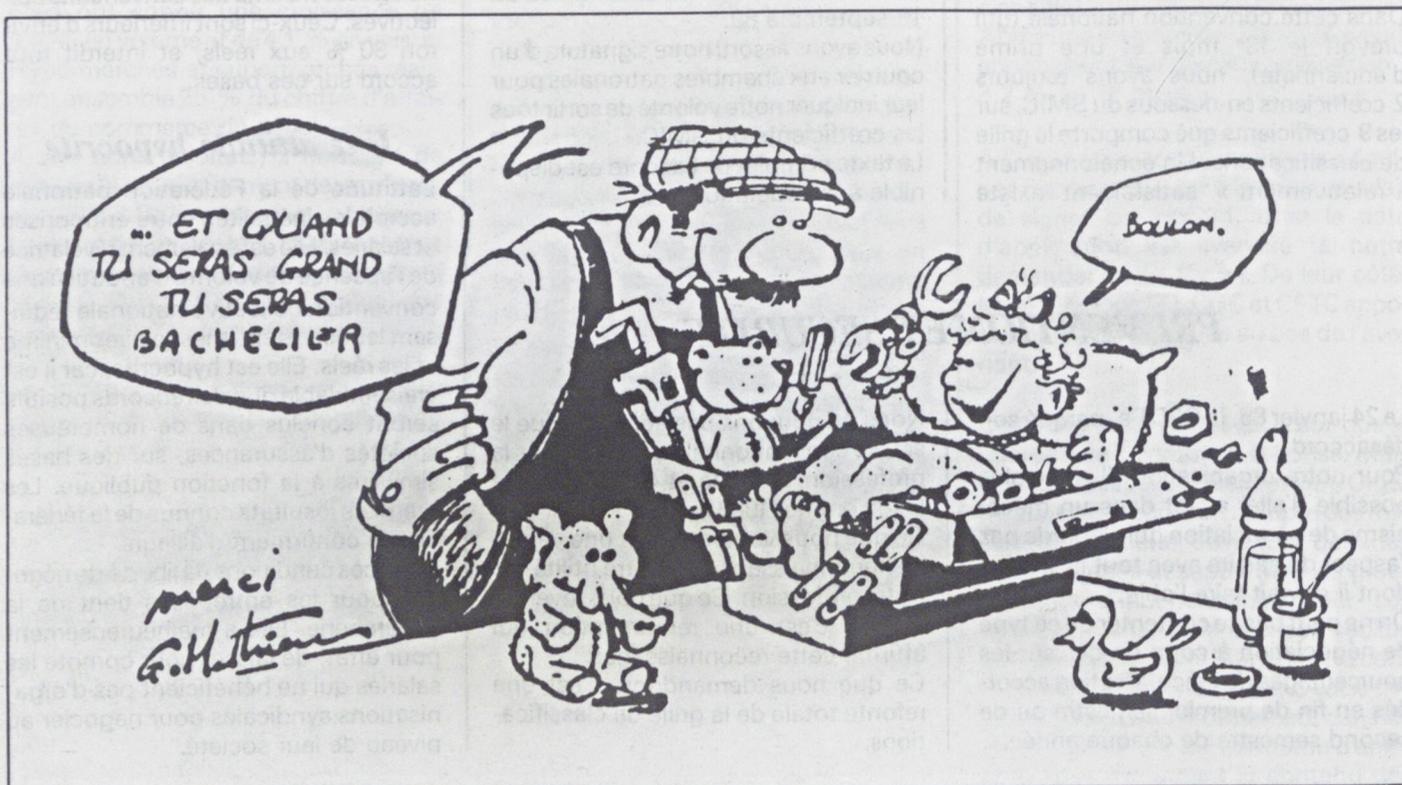
grands magasins, la profession est concentrée en quelques groupes, c'est moins le cas pour les magasins populaires où les 2/3 des établissements sont simplement affiliés aux centrales d'achat et donc indépendants par rapport aux groupes sur le plan social. Bien souvent, il n'y a pas de négociations d'entreprise pour améliorer les salaires minima.

Toutefois, consciente de l'importance que revêt la signature d'un accord de branche pour ces derniers, la CFDT ne peut encourager la disparition d'une grille hiérarchique nationale.

LA FORMATION

Une clé pour l'évolution des entreprises

Que penser d'un employeur qui achèterait des machines et les laisserait dans leur emballage ? Assurément ses capacités de gestionnaire, voire ses facultés mentales, susciteraient quelques doutes. C'est pourtant à ce constat que conduit l'observation de la politique patronale en matière de formation.



La formation, un fardeau ?

Dans nos secteurs, loin d'être considérée comme un moyen indispensable au développement et à la pérennité des sociétés, la formation apparaît comme une pesanteur.

Une charge dont on s'acquitte pour ne pas déclencher l'ire de l'administration fiscale.

Accrochés à la ligne bleue de la rentabilité immédiate, les entreprises entretiennent une gestion uniquement négative de la formation. Elles en soulignent souvent le coût, rarement le rapport.

Entre la précarisation des salariés et la santé de leur société, les directions ont

un pouvoir : miser sur la fragilisation des uns, pour assurer leur prospérité. C'est mésestimer le rôle du facteur humain dans la réalisation d'un produit, *a fortiori* d'un service.

La solidité des entreprises a tout à gagner d'un personnel qualifié et motivé, garant de prestations optimales et d'image de marque valorisée.

Une formation fondamentale

La formation a une fonction fondamentale dans la gestion d'un établissement pour permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions.

Encore faut-il que les entreprises l'intègrent de façon permanente dans leurs

réflexions, en fassent l'élément clé de la réalisation de leurs objectifs, et non pas un argument ponctuel épousant l'air du temps.

A cet égard, l'apparition de la formation dans les plans sociaux de licenciements est symptomatique de son utilisation. L'assimiler à un ultime recours, revient à lui prêter des vertus que seule l'urgence des reconversions l'empêche de déployer. Maigre consolation alors de constater l'importance de la formation. Quand les patrons auront compris qu'on n'apprend pas à respirer à un noyé, alors tous les espoirs seront permis pour faire de la formation une donnée naturelle, et pas circonstancielle de la gestion des entreprises.

A nous aussi, militants CFDT, de les en persuader.

MAREYAGE

Vers une convention collective

Le mareyage français, c'est 630 entreprises employant 5 000 salariés. Situé à la frontière du commerce de gros et de l'artisanat alimentaire, le mareyage vit depuis février 1988 au rythme de l'élaboration d'une couverture conventionnelle nationale.

La longue marche

Jusqu'au printemps 1988, les employeurs regroupés au sein de l'UMF (Union du Mareyage Français) avaient refusé toute discussion en vue de l'adoption d'une CCN.

Parce que menacés par le Ministère du Travail de se voir imposer la convention du commerce de gros, les mareyeurs ont pris le chemin de la table des négociations. Si l'élaboration conventionnelle est importante pour toutes les

branches professionnelles, elle l'est plus encore pour les employés des magasins de marée. Ceux-ci connaissent en effet des conditions de travail particulièrement difficiles, des horaires contraignants, des salaires calqués sur le SMIC. La situation des entreprises est telle (moins de 10 salariés) qu'il n'existe pas de représentation des salariés et que règne la loi de l'arbitraire. Dans la plupart des ports, la vie sociale se limite aux contrôles de l'Inspection du Travail et aux actions en prud'hommes. Il était bien temps de sortir les salariés du mareyage de cette situation d'un autre âge.

Des règles adaptées

Tout au long des discussions qui se sont déroulées en 88 et qui doivent se poursuivre encore trois mois, la CFDT a avancé des propositions satisfaisant les demandes des employés et intégrant la particularité « très petites entreprises ». Ainsi, elle a proposé (avec le soutien de la CFTC) la mise en place de

commissions paritaires professionnelles dans chaque port. Sur ce point, la CGT s'est vivement opposée aux autres organisations, préconisant l'élection de délégués du personnel dans les entreprises de moins de 10 salariés. Lorsque l'on sait qu'il n'y a quasiment pas de DP dans les établissements de plus de 10, on est en droit de considérer la revendication cégétiste comme irréaliste et démagogique.

D'ores et déjà, les clauses générales, les classifications d'emplois, les salaires minima, le droit syndical, ont fait l'objet d'un premier examen. Les négociations vont aborder, lors des prochaines discussions, les conditions de travail, la formation professionnelle, la durée du travail, la prévoyance.

Il nous faut continuer de se battre pied à pied, afin que les employeurs aillent jusqu'au bout des discussions et admettent les demandes légitimes des salariés. A ce compte, de la Bretagne au Pays Basque, de La Rochelle à Boulogne, l'année 89 sera une grande étape dans la vie des employé(e)s de marée.



Qu'en est-il du L 122-12 ?

Depuis le revirement de jurisprudence du 15 novembre 1985, concernant l'application du L 122-12, lors des passations de marchés, plusieurs accords ont été négociés, afin de pallier à ce vide juridique qui précarise davantage les 300 000 salariés concernés par la sous-traitance.

C'est le cas de la manutention ferroviaire, la Restauration Collective, le nettoyage industriel des locaux. Mais un accord conventionnel peut être dénoncé : C'est ce qui vient d'être fait par la Fédération nationale des entrepreneurs du nettoyage.

Ainsi, le 30 juin 1990, l'annexe VI de la CCN du nettoyage industriel des locaux ne sera plus applicable.

Dès à présent, les partenaires sociaux ont repris le chemin des commissions paritaires, dans l'espoir de négocier un nouvel accord tenant compte des erreurs de l'ancien accord, des difficultés d'application.

Une solution à trouver

Mais la FNENF a-t-elle la réelle volonté d'aboutir à un accord faisant l'unanimité de l'ensemble des parties ? Nous en doutons. Parallèlement, la cour de justice européenne condamne la position prise par la Cour de Cassation française dans son revirement de jurisprudence. Au moment où l'on construit l'Europe de 1993, nos magis-

trats ont-ils eux-mêmes la volonté d'être au diapason des dispositions juridiques européennes ?

Une décision de la Cour de Cassation française, allant dans le sens de la cour de justice européenne serait une victoire pour les salariés de la sous-traitance.

Dans le cas contraire, il nous reste une troisième possibilité : construire un dossier prouvant les injustices sociales créées par ce vide juridique, et transmettre nos conclusions au Ministère dans le but d'obtenir par voie législative ce que le conventionnel n'arrive pas à négocier.

Ce qui est certain, c'est que les militants CFDT ne baisseront pas les bras. Tout ce qui peut être fait le sera, nous en avons la volonté.

TEMPS PARTIELS

Heures complémentaires

Certaines informations parviennent à la Fédération, indiquant que des entreprises du commerce font récupérer les heures complémentaires effectuées par les temps partiel au lieu de les rémunérer.

Les règles, en la matière, sont tout à fait claires : les heures complémentaires doivent être payées.

En effet, les régimes d'équivalence sont sans effet sur le travail à temps partiel, et les salariés à temps partiel doivent être rémunérés pour la totalité des heures effectuées.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 11 février 1982, bull. V n° 96 p. 69) précise : « la réglementation relative à la durée hebdomadaire légale du travail et la détermination des

périodes d'inaction permettant d'y déroger est édictée seulement pour le cas du travail à temps complet et ne peut être transformée pour le travail à temps partiel ».

Deux autres arrêts de la Cour vont dans le même sens : cass. crim. 19 janvier 1978 bull. crim. n° 23 p. 51 — Cass. crim. 11 mai 1984, bull. crim. n° 171 p. 446).

L'ECHO DES MONTAGNES

Dans le Briançonnais (Haute Alpes), les militants du syndicat Services Tourisme ont décidé de faire face, à leur manière, aux inconvénients d'un hiver sans neige...

Tous les mercredis, ils accueillent des saisonniers privés d'emploi par manque d'enneigement (non embauche ou chômage technique).

A ces permanences, les militants CFDT conseillent les saisonniers, leur indiquant que la réglementation des ASSE-DIC prévoit que les saisonniers ayant été employés l'année précédente à la même époque, peuvent réclamer des allocations de chômage.



Nettoyage Grève à la Défense

La société de nettoyage industriel « ARCADE » ayant perdu le marché du centre commercial « Les quatre temps » situé dans les Hauts-de-Seine (92) à La Défense, les salariés travaillant sur ce chantier attendaient que la nouvelle entreprise de nettoyage, la société ISOR, applique l'accord national étendu (annexe VI) du nettoyage industriel des locaux, relatif aux passations de marchés.

Hélas, le nouvel employeur, arguant un non respect de la procédure prévue dans l'accord, par l'entreprise ayant perdu le marché (non respect des délais d'envois de la liste des salariés concernés par le transfert), décide d'ignorer les salariés de l'entreprise « ARCADE », et met en place une nouvelle équipe de nettoyage avec du personnel de son entreprise.

Quid des 34 salariés anciennement

« ARCADE », mais non embauchés par ISOR ?

Deux référés, une commission nationale de conciliation, articles dans la presse, manifestations etc., toute la panoplie sera utilisée par les ex-salariés « grévistes » soutenus par 2 organisations syndicales : la CFDT et la CGT. Une fois de plus nous constatons qu'il suffit d'une entreprise peu soucieuse du devenir des salariés, pour qu'il y ait blocage dans les passations de marchés. Que les entreprises de nettoyage s'affrontent, c'est leur problème ! Que les entreprises « clientes » préfèrent fermer yeux et oreilles, ne se sentant pas concernées, nous leur en laissons la responsabilité. Mais que ce soit les salariés, et seulement les salariés qui fassent les frais de cette mascarade entre entreprises, nous ne pouvons l'accepter. Ce qui est certain, c'est que partout où nous avons un rapport de force, nous arrivons à faire appliquer l'accord, voire plus.

Par contre, où nous ne sommes pas implantés, les salariés sont trop souvent de futurs chômeurs victimes des passations de marchés.

Intermarché Pagny (55)

L'aboutissement du conflit

Après 16 jours de grève, suivie par 80 % du personnel, les négociations ont abouti à un accord qui a permis la reprise du travail le 27 janvier.

Le conflit a éclaté à partir de revendications salariales, les employés de Pagny ayant des rémunérations nettement inférieures à celles pratiquées dans les autres entrepôts Intermarché. Ils ont obtenu :

- 3 % d'augmentation répartis sur l'année pour les salaires inférieurs à 6 000 F et 2,5 % pour ceux qui sont supérieurs, avec un réajustement si les prix dépassent 2,5 % sur l'année ;
- la planification d'une harmonisation des méthodes de rémunération sur l'ensemble des filiales.
- l'intégration dans le salaire de base, d'une prime de 600 F pour 4 mois, versée après 40 mois de présence sous la forme de 150 F/mois après 36 mois de présence ;
- la prime d'assiduité de 800 F par

mois est intégrée pour 100 F dans le salaire de base pour tout le personnel y compris les administratifs ;

- 50 contrats à durée déterminée sur les 105 existants dans l'entreprise, sont transformés en contrats à durée indéterminée ;

- aucune sanction disciplinaire ne sera prise suite à la grève ;

- 34 000 heures supplémentaires seront mises à plat en février pour règlement ;

- mise en place d'un service de gestion du personnel à l'entrepôt ;

- retenue des jours de grève sur 3 mois.

Si l'on ajoute que la CFDT a 66 adhérents sur 410 salariés, on peut féliciter les délégués et l'Union locale d'avoir su mener ce conflit jusqu'à la conclusion d'un bon accord.

Tout comme à Intermarché de St-Nazaire, il est à présent démontré, qu'il est possible de se faire respecter chez « les mousquetaires » et d'être vainqueurs de la politique anti-sociale des dirigeants de ce groupement.

Mouvements à la bourse

La Bourse est secouée ces temps-ci de mouvements sociaux motivés par la réorganisation du secteur.

173 licenciements à la SBF

A la Société des Bourses Françaises, les 173 licenciements prévus par la Direction (voir Inform'Action de décembre janvier 89) sont maintenus, après les conclusions de l'expert mandaté par le CE.

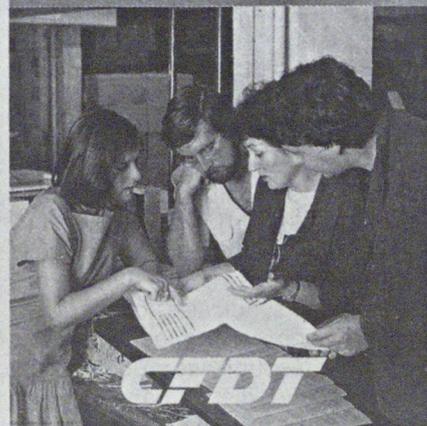
Les négociations, qui se poursuivent, ont permis d'apporter des améliorations au plan social, pour les départs en pré-retraite dans le cadre d'un contrat FNE dès 55 ans, et pour les indemnités de licenciement.

L'action collective

Au plan professionnel, les salariés des sociétés de bourses (ex : charges d'agents de change), se sont joints à leurs collègues de la SBF pour la défense de l'emploi et de la convention collective. Non sans un certain succès, si on en juge par le nombre de personnes ayant répondu aux actions organisées par l'intersyndicale CFDT-CGT-SPI (Indépendants) FO - CGC - CFTC : 1 200 manifestants le 23 janvier au Ministère des finances, 2 000 salariés lors de l'Assemblée Générale du 1^{er} février.

Ces mobilisations ont permis d'ouvrir des négociations sur la revalorisation des salaires, un plan global professionnel prévoyant des pré-retraites et un reclassement des personnes ayant perdu leur emploi.

**CHANGER
NOS HORAIRES?
ÇA DOIT SE DISCUTER
ÇA DOIT SE NÉGOCIER**



Leclerc St-Herblain

Licencié pour deux francs cinquante

La presse, la télé, la radio, locale et nationale, ont relaté l'histoire d'Olivier, délégué CFDT à Leclerc St Herblain, qui pour avoir dérobé 2 fèves de galette des rois, d'un montant de 2,50 F, a failli être licencié.

Quand on connaît le comportement de la quasi totalité des Directions Leclerc envers les syndicats, on n'est pas étonné. M. Fourage, PDG du plus gros Centre Leclerc de France à Nantes - St Herblain, a profité de cet incident pour se débarrasser d'un délégué CFDT.

Le syndicat des Services de Nantes, avec le soutien des militants de l'Union Locale CFDT, a organisé une conférence de presse devant l'entrée du

magasin, dans la galerie marchande. Nous étions 100 militants et militantes à défiler dans la galerie. Aucun journaliste n'a manqué à l'appel, même TF1 était là.

Le syndicat a organisé une distribution massive aux clients des sept centres Leclerc de Nantes, le samedi matin suivant, pour leur expliquer ce que vivent les salariés à l'intérieur du magasin. Cette distribution a été très bien acceptée par les clients. Ceux-ci demandaient de signer une pétition, ou de recueillir leurs réclamations.

Le licenciement refusé

Après enquête contradictoire, l'Inspecteur du Travail a refusé le licenciement ainsi que la mise à pied de quatorze jours infligée à Olivier.

La direction ayant décidé de faire un recours au Ministère, le syndicat fera le nécessaire pour que celui-ci confirme la décision de l'Inspecteur de Nantes. Cette affaire a eu un retentissement important sur Nantes. Pour tout le monde, y compris la presse et la télévision, c'est bien le syndicat qui est visé. Pour montrer sa solidarité, un Comité d'Entreprise d'une grosse boîte agro-alimentaire a décidé de ne plus faire bénéficier le magasin des bons d'achats qu'il distribue aux salariés et surtout d'écrire au PDG les raisons ayant dicté cette décision. Le Syndicat des Services de Nantes et la section du Centre Leclerc de St Herblain ont trouvé cette initiative intéressante, lorsque l'on sait que pour les Leclerc seule leur image compte. En ce moment, celle-ci a bien été ternie.

Le syndicat des Pyrénées orientales

La volonté de partir gagnant

Après quelques années difficiles (baisse des timbres, difficultés de fonctionnement du syndicat), les militantes et militants des Pyrénées Orientales ont réussi à redonner à leur structure syndicale le dynamisme nécessaire pour permettre aux salariés de nos secteurs de trouver à la CFDT de Perpignan un collectif en capacité de les accueillir, de les épauler, et ainsi de développer la syndicalisation dans un département où se syndiquer n'est pas évident !

Un taux de chômage important, un patronat bien ancré dans le département, une image des organisations syndicales, loin de la réalité des actions menées par les militants CFDT pour résoudre les problèmes qui se posent quotidiennement dans les entreprises. Et pourtant, une équipe de

militants a su relever le défi et prouver qu'il est possible d'être présent, même sur un terrain aussi peu favorable.

Un congrès encourageant

Le 9 octobre 1988, le syndicat a tenu son premier congrès :

- officialiser l'équipe de militantes et militants qui depuis 1 an travaillait à la structuration du syndicat ;
- se fixer des objectifs, des priorités pour l'année à venir ;
- mais aussi se donner un peu de convivialité en profitant de ce congrès pour mieux se connaître, s'apprécier, et prouver aussi que le syndicalisme, c'est également l'amitié.

Le syndicat est présent dans le commerce, avec Euromarché et Armand Thierry, dans le nettoyage avec ONET, SMN, dans la restauration collective avec la SHR, dans le tourisme social avec la maison familiale de Fuella et le centre de vacances de Font-Romeu, dans les chambres de métiers, dans la publicité avec l'affichage Giraudy.

Une bonne base de départ pour ce jeune syndicat qui continue sa progression syndicale.

Un travail quotidien, en lien avec les

structures départementales et fédérales.

S'il n'y a pas toujours convergences, sur les orientations des différentes structures, il y a bien la volonté de progresser ensemble sur la syndicalisation, de créer les moyens de se confronter sur les problèmes où une divergence apparaît, il y a suffisamment de points forts pour que le pari des militants et militantes des Pyrénées Orientales soit bien un pari gagnant.



Chaussures André *La CFDT c'est le pied*

Fin 1986, la Fédération passait un contrat de développement expérimental avec l'équipe de délégués syndicaux CFDT de la Société André. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Avant de faire les comptes, il est utile de rappeler les motifs de cette démarche. En effet, la société est éclatée en 500 points de ventes dépendant des décisions prises par la Direction Générale. De plus, toutes les institutions représentatives du personnel sont nationales. Les élus et les mandatés ont ainsi l'occasion de se déplacer pour exercer leurs missions et de contacter directement les salariés. Pour cela, ils bénéficient d'accords qui leur permettent de se rendre en Province. En revanche, ils ont besoin de moyens pour se faire connaître et pour fidéliser les adhérents. Le premier contact avec la CFDT se réalise par le biais

d'un tract reçu dans la succursale ou de la visite d'un délégué. L'adhésion éventuelle se concrétise donc par ces moyens, le syndicat local n'est généralement pas connu.

Or, les statuts de la CFDT prévoient que les salariés doivent adhérer au syndicat professionnel le plus proche de leur lieu de travail.

Nous avons donc passé un contrat dérogatoire avec l'équipe de délégués André pour cadrer les limites de l'expérimentation.

Les objectifs

- 75 nouveaux adhérents au prélèvement automatique, ce chiffre permet de financer les informations envoyées aux salariés.
- Leur rattachement sur un seul syndicat, à titre transitoire (celui de 2 des délégués syndicaux, situé dans les Yvelines)
- le "dispatching" des adhérents dans

les syndicats locaux concernés dans un 2^e temps, lorsque la CFDT sera bien structurée dans le groupe.

Les résultats

Les objectifs sont atteints, la section compte 80 adhérents. Les nouveaux compensent les départs (nombreuses démissions dans l'entreprise), toutefois elle n'arrive pas à dépasser ce nombre. Faut-il envisager d'autres moyens ? 80 % des adhésions se font sur visite et assistance des salariés dans les entretiens avec la Direction. Le reste est constitué d'adhésions spontanées.

Sur le plan quantitatif, le bilan est positif car le nombre d'adhérents est huit fois supérieur à ce qu'il était avant l'élaboration du contrat. Il nous reste d'une part à consolider davantage, d'autre part à analyser plus qualitativement la liste des adhérents pour repérer les éléments stables et les affectations possibles dans les syndicats locaux.

Le chausseur sachant développer

Nous avons rencontré Marc, un des délégués syndicaux nationaux. Il sévit sur l'Est du pays et à lui seul, a fait plus du quart de tous les adhérents de l'entreprise.

Comment procède-t-il ?

Lors d'une visite de magasins, il va trouver le gérant et lui dit : « je veux parler à la (ou les) vendeuse(s), je n'en ai pas pour longtemps ». Jusqu'ici, il n'a pas eu de refus. Toutefois, s'il sent que la présence du gérant est gênante pour discuter librement avec le personnel, il donne un rendez-vous à l'extérieur, au moment du repas.

Lors d'un entretien avec une vendeuse, il faut d'abord la mettre en confiance, car elle est souvent distante. Pour cela, il explique qu'il est de la CFDT et donne des informations sur les sujets qui font l'actualité de l'entreprise : horaires, emplois etc... Puis il suscite des questions. Si elle ne sortent pas facilement, il donne alors des exemples de problèmes vécus dans d'autres magasins. « L'important est de donner des explications sur le droit des salariés et de

montrer à quoi on sert ».

Une fois l'adhésion conclue, il retourne voir régulièrement ces personnes et maintient un lien permanent. Aussi,

peu d'adhérentes ont rompu volontairement leur prélèvement, la plupart sont celles qui ont quitté l'entreprise.

Adhésion rime avec communication.



En passant par Rhône-Alpes

Lyon

Grâce à une équipe qui en veut, le fonctionnement du syndicat s'améliore. La Commission Exécutive est mise en place et se réunit. Une adjointe au trésorier a été nommée et a pris ses fonctions. Des membres de l'équipe d'animation ont investi dans un travail fédéral afin d'assurer le lien avec le professionnel.

Quatre collectifs ont une bonne vitesse de croisière, c'est le cas des grands magasins, de l'équipe Cofradel, de l'hôtellerie tourisme et du nettoyage. Ces équipes ont des objectifs de développement : celle des grands magasins cible plus particulièrement le site de la Part-Dieu et quelques grandes surfaces, dont Euromarché. A la base de ces projets, des sections qui ont fait leurs preuves Galeries Lafayette, Monoprix et Nouvelles Galeries. Des sections qui investissent également pour que le syndicat devienne un réel apport pour les sections.

Du côté nettoyage, il semble que l'on ne chôme pas non plus. Un secteur où il y a de la demande et beaucoup de travail pour les responsables. Dans un pro-

chain épisode, nous parlerons de l'équipe hôtellerie. Le syndicat a pris une bonne direction, mais tout n'est pas réglé pour autant, car il manque encore de bras pour en faire un véritable lieu de confrontation.

L'Ain

Un syndicat qui se développe chaque année. Tout le monde est au PAC sauf, car il y a toujours une exception, une section : l'équipe ne désespère pas de les convaincre, il paraît même que c'est bien parti...

Un syndicat qui a encore un grand besoin de l'aide interprofessionnelle, mais qui commence à réfléchir sur une possibilité de s'assumer.

Intéressant également de regarder, à travers quelques sections du coin, une pratique syndicale de petite ville. Tout y est différent : les salariés se connaissent, on fait la route ensemble, on cause, et le syndicalisme s'en ressent, l'action également. Le lien avec les salariés pose moins de problèmes. L'Ain, un syndicat qui promet.

L'Isère

Là, on met le paquet sur le fonctionnement. Les sections : une priorité. La pratique syndicale : l'objectif. Beaucoup de choses sont faites pour que les équipes trouvent toute l'aide nécessaire à leur action. Mais on va au-delà. L'ambition de l'équipe d'animation est de faire du syndicat le lieu également où on la confronte à d'autres. Il faudra du temps bien sûr, car l'ambition est de taille, mais il y a de grande chance de réussite. Les responsables sont persuadés de la nécessité de lieu de réflexion, où on peut de temps à autre prendre du recul par rapport à nos activités ; en fait ils veulent qu'à Grenoble le syndicat CFDT soit une organisation dans le plein sens du terme.

Autre information : la mixité avance l'équipe des responsables. France représente la branche nettoyage dans la Commission Exécutive, mais ne se limite pas seulement à ce secteur. Au prochain Conseil du Syndicat, elle animera le débat sur l'équilibre du commerce à Grenoble et ses conséquences pour les salariés Christian, Kléber, Charly, France et les autres, c'est bien parti pour la CFDT dans les Services sur le département.

Sommaire

Page 2

Journée Femmes - Formation CHSCT - Elie ROGE n'est plus

Page 3

Question du jour : Parlons salaires

Page 4 - 5

A travers la Fédé :

- Salaires Hypers - Supers - Entrepôts
- Habillement de détail - Concierges et employés d'immeubles - Prévention et sécurité - Grands magasins et magasins populaires - Assurance

Page 6 - 7

Changer le travail :

La formation, une clé pour l'évolution des entreprises
Mareyage : vers une convention collective

Page 8

Réduction des précarités :

L. 122-12 - Temps partiels
L'écho des montagnes

Page 9 - 10

Actions :

- Grève à la défense
- Conflit à Intermarché
- Mouvements à la Bourse
- Leclerc St Herblain

Page 10 - 12

Syndicalisation :

Syndicat des Pyrénées Orientales
Chaussures André
En passant par Rhône-Alpes