

Inform'Action

CFDT

Fédération des Services CFDT
N° 161 août/septembre 1992 - 15 F

CFD'ÉTÉ

La côte dans l'hôtellerie



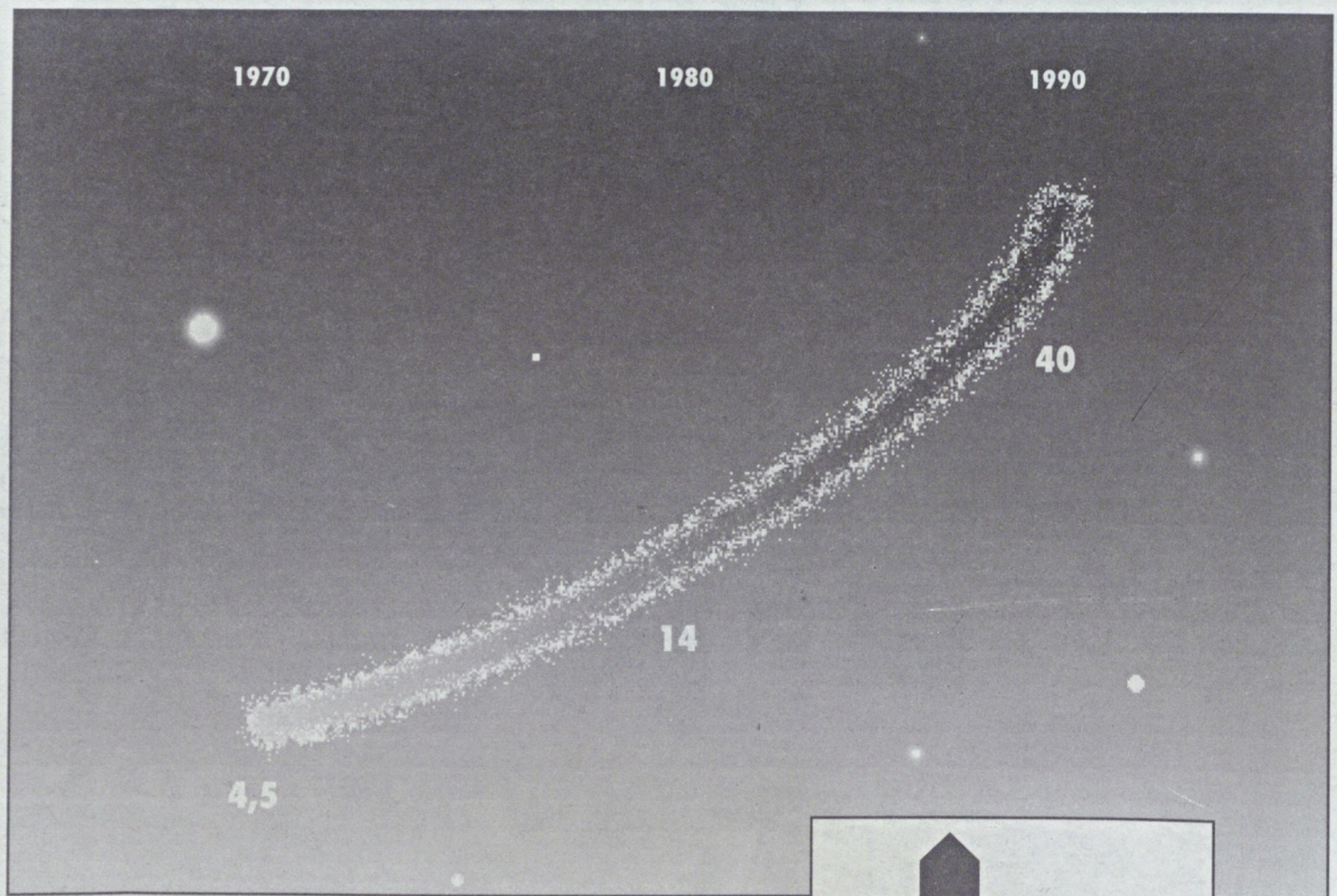
MAASTRICHT

Fallait-il un référendum ?

TEMPS PARTIEL

Les salariés doivent y gagner

PRÉVOYANCE COLLECTIVE LA SOLUTION MUTUALISTE



C.A. DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE EN MILLIARDS DE FRANCS.



**MUTUALITÉ
FRANÇAISE**

DES ENTREPRISES DE VIE

La prévoyance collective négociée au mieux des intérêts de l'entreprise et de son personnel, c'est le métier des mutuelles de la Mutualité française.

La Mutualité française, c'est le premier groupe en France dans le domaine du complémentaire-santé.

C'est aussi, sous le label MUTEX, un grand de la prévoyance lourde et à long terme : vie, invalidité...

Partout en France, les employeurs et les partenaires sociaux participent à la gestion mutualiste de la prévoyance.

C'est ce qui en assure la transparence.

Cette expérience, cette transparence, la Mutualité française les met au service de l'entreprise afin de construire, avec elle, son régime de prévoyance collective.

C'est la solution mutualiste.

Maastricht

Fallait-il un référendum sur le traité européen ?

En annonçant sa volonté de consulter les Français par référendum, le Président de la République a pris de court ses adversaires. Il y a eu effet d'annonce. Et maintenant ?

Depuis plusieurs années, nous parlions ouverture des frontières, sans que personne ne se préoccupe vraiment de savoir ce qui pourrait ou devrait changer pour la France, pour les Français. Depuis plus longtemps encore, nous sommes Européens de fait. Peu de choses en effet ne se décident sans l'aval de l'Europe. Les agriculteurs connaissent l'Europe verte, les assureurs sont en plein dans les problèmes concurrentiels liés à l'Europe. Les entreprises sont de plus en plus des groupes européens voir multinationaux.

L'Europe au quotidien

Plus politiquement, deux fois déjà, nous avons voté pour élire nos députés européens et d'aucuns se passionnent pour savoir si la France restera pays d'accueil, dans sa belle ville de Strasbourg, pour cette honorable assemblée européenne, ou si Bruxelles obtiendra un jour l'honneur d'accueillir les députés européens.

Syndicalement, la CFDT est membre de la Confédération Européenne des Syndicats et est affiliée à la Confédération Internationale des Syndicats Libres. Notre fédération est affiliée au syndicat européen des travailleurs de l'alimentation pour la branche hôtellerie et à la fédération internationale des employés et techniciens pour les branches commerce, assurances, immobilier, nettoyage, prévention-sécurité.

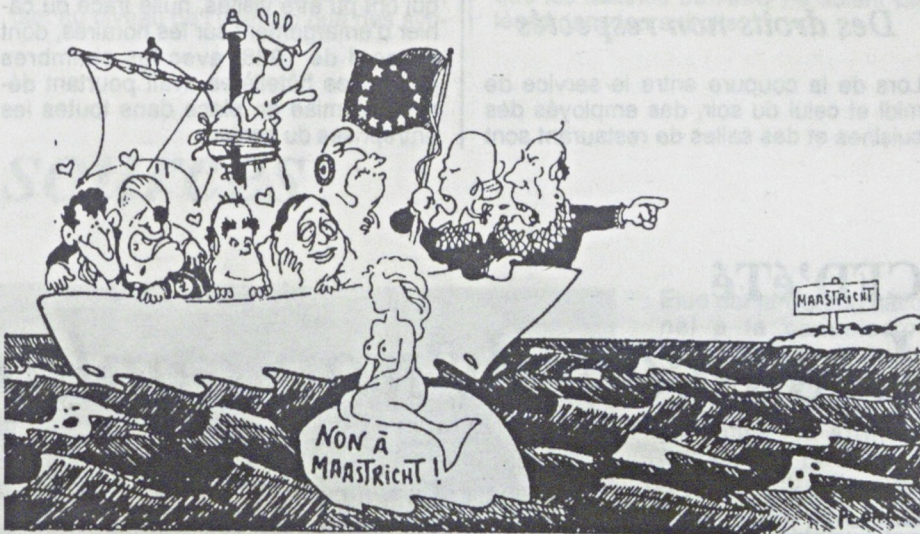
L'Europe est notre quotidien. Preuve en est, notre presse fédérale, coutumière d'articles traitant des questions sociales, au-delà de nos frontières (voir dans ce numéro, l'article sur "concertation européenne Accor" et notre participation dans un conflit luxembourgeois).

Il y a donc suffisamment d'interférences dans notre vie économique, politique et syndicale pour que ce sujet nous préoccupe. Un débat à l'Assemblée nationale n'aurait sans doute pas soulevé les passions tant les citoyens que nous sommes, sont habitués aux rites un peu

théâtraux de ces séances plénières, aux interventions des ténors, "éléphants" ou pas, au 49-3 et aux votes de motions de censure. Cela fait partie de notre quotidien. Le référendum a permis de décentraliser le débat. Nous sommes donc invités à voter le 20 septembre prochain. Pour une fois, le débat n'est pas confiné dans la querelle habituelle droite-gauche, il va au-delà des traditionnels débats de politique politicienne. Nous aurions même pu souhaiter des débats de haut niveau, vu l'importance des enjeux ! Hélas, nous devons nous contenter de ce qui nous est proposé,

qu'améliorer l'existant. Pour d'autres enfin, le traité de Maastricht, s'il n'est pas la panacée, est inévitable. Sans doute y-a-t-il des rattrapages à effectuer, tantôt dans un pays, tantôt dans un autre, tant il est vrai que mettre en place une réglementation concernant des millions d'hommes et de femmes jaloux de leur savoir, de leurs usages, de leur culture, de leurs acquis relève presque de la mission impossible.

Pour la CFDT, le traité de Maastricht est une étape importante dans la construction européenne. Economiquement, l'Europe se renforce et, plus encore, s'offre le luxe d'une monnaie unique. Politiquement, nous n'avons que deux cent ans de retard sur nos cousins d'Amérique qui ont depuis longtemps compris que la puissance d'un pays est étroitement liée à sa grandeur géogra-



c'est-à-dire trop souvent le refus de la vérité et des interventions écrites ou parlées dans lesquelles l'intérêt personnel passe avant l'Europe.

Des opinions diverses

Pour certains, l'Europe de Maastricht, c'est la fin de la France, c'est la vision cauchemardesque d'une Europe presque prussienne où nous avons tout à perdre et rien à gagner. Pour d'autres, l'Europe, nous sommes déjà tellement dedans et heureux d'y être, qu'il est temps d'acter cette situation qui ne peut

phique et économique. Socialement, nous sommes en route vers la construction future d'une véritable politique contractuelle européenne. Il ne s'agit pas de se mouler dans l'existant des autres mais d'être complémentaires au même titre que les autres pour construire mieux. Et enfin, culturellement, il y a si longtemps que nous nous fréquentons les uns les autres que nous pourrions enfin dire en Europe, il y deux endroits où l'on se trouve bien : dans son pays et chez les autres. Alors, pour tout cela, le traité de Maastricht vaut bien un référendum.

Hôtellerie-Tourisme La tournée bretonne 92

Partis de RENNES le 29 juin 1992, trois militants du Syndicat Services de VANNES (Irène, Tristan, Philippe), aidés par des responsables de la branche Hôtellerie-Tourisme et soutenus par les syndicats de Bretagne, ont distribué plus de 2000 tracts aux salariés saisonniers des stations balnéaires de la Côte bretonne.

Du MONT SAINT MICHEL à LA BAULE, en passant par BREST, la caravane CFD'ÉTÉ a sillonné pendant plus de deux semaines parmi 22 sites touristiques, parcourant près de 2000 kilomètres. Avant chaque étape, une distribution préalable de tracts dans les cafés, hôtels et restaurants informait le personnel de l'arrivée de la caravane CFD'ÉTÉ dans leur ville et leur donnait des conseils en matière de protection sociale et de santé.

De plus, le passage dans les rues touristiques avec un véhicule sonorisé a permis de faire savoir au plus grand nombre de saisonniers de la présence de la CFDT Hôtellerie Tourisme auprès de leur lieu de travail.

Des droits non respectés

Lors de la coupure entre le service de midi et celui du soir, des employés des cuisines et des salles de restaurant sont

venus à la caravane CFD'ÉTÉ pour parler de leurs conditions de travail, de l'absence de jours de repos en saison, des horaires de travail sans limite et de l'inexistence de contrats de travail écrits. Certains ont souhaité s'informer sur les possibilités de formation professionnelle en inter-saison et des emplois offerts dans ces professions. Pendant ces 17 jours de tournée des plages, l'équipe CFD'ÉTÉ a rencontré des salariés de l'Hôtellerie Tourisme, visiblement surpris et intéressés par cette démarche.

Ainsi, une employée nous dit : "je ne savais même pas que la CFDT existait dans l'hôtellerie", ou ce serveur : "on m'avait dit que dans nos métiers, il n'y avait pas de lois sociales" et même une patronne, venue se renseigner pour savoir "si elle était en règle avec la législation".

Mais pour la majorité des salariés venus débattre avec les militants CFDT, ni la législation ni les accords conventionnels en matière de durée du travail ne sont appliqués. Dans tous les établissements qui ont pu être visités, nulle trace du cahier d'émargement sur les horaires, dont l'accord de 1988, avec les chambres patronales hôtelières avait pourtant décidé la mise en place dans toutes les entreprises du secteur.

Poursuivre cette initiative

Le 15 juillet, à l'issue de ce périple, les militants CFDT, assistés des responsables fédéraux, ont pu informer dans une conférence de presse à RENNES, le constat des difficiles conditions de travail pour cette saison d'été dans l'Hôtellerie Tourisme des quatre départements bretons.

Alors que le tourisme est une des principales richesses de cette région, aucune règle sociale ne semble s'appliquer aux 35.000 salariés qui, par leur travail, rendent des services aux touristes.

Il n'est donc pas étonnant que ces professions qui attirent beaucoup de jeunes deviennent de plus en plus des emplois de passage, sans de réelles possibilités d'avenir pour ceux qui y travaillent.

Comment les responsables patronaux et les pouvoirs publics peuvent-ils envisager un accueil de qualité avec des salariés précarisés et sans reconnaissance sociale ?

Cette première de la CFD'ÉTÉ parmi le personnel saisonnier de l'Hôtellerie Tourisme en Bretagne doit être suivie de bien d'autres, dans les stations de sports d'hiver, et, l'été prochain, sur la façade atlantique, pour que tous les salariés de ce secteur d'activités soient informés de leurs droits et puissent, avec la CFDT, agir pour une réelle reconnaissance professionnelle dans ces métiers.

CFD'ÉTÉ Les accords non appliqués

La tournée CFD'ÉTÉ en Bretagne avait plusieurs objectifs. Informer et sensibiliser les salariés de l'hôtellerie et du tourisme sur leurs problèmes de formation, de conditions de travail, etc... mais aussi vérifier auprès d'eux si les accords sur la durée du travail ou les jours de repos étaient bien appliqués.

Les informations que nous avons pu recueillir auprès des salariés qui ont répondu à notre questionnaire sont édifiantes.

Globalement, ce sondage montre que les accords ne sont pas appliqués. Il est anormal que 80% des salariés fassent des semaines de plus de 50 heures sans rémunération pour heures supplémentaires. Un salarié sur sept n'a pas de jour de repos pendant la saison.

Certes, nous savons que les accords n'étaient pas toujours respectés. Au-

jourd'hui, nous savons exactement à quoi nous en tenir.

Les contrats de travail :

- 40% des saisonniers n'ont pas de contrat de travail écrit,
- 20% en ont un,
- 13% des salariés ont un contrat oral indéterminé,
- 13% des salariés ayant répondu étaient stagiaires,
- 7% avaient un contrat à temps partiel non écrit.

Les jours de repos :

- 14% n'ont pas du tout de jour de repos,

- 22% n'ont qu'un seul jour,
- 50% ont 1 jour et demi,
- 14% n'ont pas répondu,
- 1 salarié ayant répondu a droit à 1 jour et demi par quinzaine.

Le temps de repos entre 2 jours travaillés :

- 33% ont moins de 10 heures de repos,
- 20% ont 10 heures,
- 13% ont 11 heures,
- 13% ont 12 heures,
- 20% n'ont pas répondu.

RMO

En toute illégalité

Décidément, les pratiques des banques ne changeront jamais ! En période traditionnelle d'intense activité que sont les mois de juillet, août et septembre, la BNP et le BANCO DI SAN PAOLO ne renouvellent pas la garantie financière à l'entreprise de travail temporaire RMO. Si on avait voulu terrasser le PDG, Marc BRAILLON, on ne s'y serait pas pris autrement !

Les difficultés de RMO étaient connues. Les banques étaient informées de l'évolution de l'activité du travail temporaire et pouvaient donc, dès l'année passée, prendre des dispositions plus draconiennes envers RMO, en matière de caution.

Cela étant, le sentiment qui se dégage de toute cette pitoyable affaire, c'est que les dirigeants portent plus d'intérêt à l'équipe cycliste RMO qu'à leurs intérimaires. Pas un communiqué de l'entreprise pour informer les salariés, ne serait-ce que pour venir en aide aux plus démunis. Ces derniers ont reçu pour bons et loyaux services un chèque "en bois".

Les banques, quant à elles, n'ont eu aucun état d'âme pour les 30.000 salariés. Plus grave, l'entreprise ROSSI-

GNOL, pour ne citer que celle-là, avait déjà payé à RMO la prestation des intérimaires. Qu'est devenu cet argent ? A-t-il servi à subventionner l'équipe RMO ? Les entreprises utilisatrices vont devoir payer les intérimaires.

Le plus choquant sans doute fut l'attitude des chefs d'agence. Après avoir promis un chèque de dépannage pour le lendemain, ils ont fait appel à la gendarmerie pour faire évacuer les intérimaires.

Les pouvoirs publics restent paradoxalement sans réaction, alors que le travail temporaire fait l'objet de toutes les attentions de l'inspection du travail, et que depuis le 3 juillet, RMO poursuit son activité en toute illégalité.

Les intérimaires s'organisent

La CFDT a réagi vivement. La presse s'est, parfois, fait l'écho de ses multiples interventions. La Fédération a saisi le cabinet du Ministre du Travail.

L'accueil des intérimaires s'organise, tant au niveau de l'Interpro que des syn-

dicats. Des sections syndicales nous contactent.

La Fédération a fait parvenir un modèle de lettre de mise en demeure que chaque salarié de RMO devra envoyer à Marc BRAILLON. Cette lettre déclenche la procédure d'appel en garantie de la caution. Une fois ces étapes franchies, et s'il n'y a plus de caution, c'est l'entreprise utilisatrice qui devra payer les salaires. Déjà, des salariés de RMO prennent contact avec la CFDT.

Indépendamment de cette lettre de mise en demeure, le dépôt d'une plainte s'impose, de même que le référé en paiement des salaires devant le Conseil de Prud'hommes.

Seulement, la répression s'organise envers ceux qui ont eu le toupet de réclamer le paiement des salaires ! On met un terme à leur contrat. Voilà une spécificité du travail temporaire, la face la plus détestable qui ressurgit ! La CFDT pensait que le dialogue qui s'était installé allait mettre définitivement un terme à ces pratiques. Nous en étions convaincus. Nous serions-nous trompés ?

Quoi qu'il en soit, nous veillerons à ce que les salariés de RMO ne soient pas lésés dans leurs droits.

Retour aux sources

Après treize ans au Bureau fédéral, dont neuf comme membre de la commission exécutive, Marylène BRIAND a souhaité un retour en entreprise. Pour la fédération, ce souhait est bien sûr compréhensible. Mais le départ de Marylène laisse un vide. Permanente fédérale en région Pays-de-Loire et Poitou Charente, Marylène a su être auprès de la fédération l'ambassadrice des attentes des syndicats, des sections syndicales. Réciproquement, dans le suivi de ces régions, Marylène a toujours privilégié l'aspect revendicatif professionnel en partant des objectifs fédéraux. Négociatrice dans la branche coiffure et esthétique-parfumerie, Marylène a contribué efficacement à donner à la



CFDT la place qui doit être la sienne et c'est peu dire lorsque l'on connaît, dans ces professions le côté corporatiste et sectaire entretenu depuis des décennies par le patronat et une organisation syndicale de salariés.

Elue par le Bureau national à la commission confédérale "travailleuses" jusqu'en avril 1992, Marylène a su y exprimer les attentes des femmes de nos secteurs d'activités. Son souci de la mixité, Marylène l'a entretenu à tous les niveaux de notre fédération. Pas une décision, pas un écrit n'échappait à son exigence : voir la mixité prise en compte.

Son retour en entreprise n'est pas une rupture avec les responsabilités syndicales. La branche assurance retrouve, neuf

ans plus tard, une militante plus combative que jamais. Marylène le dit, elle-même, "j'ai beaucoup appris, ce serait dommage de ne pas mettre à profit ces connaissances accumulées".

Ce n'est donc qu'un au revoir Marylène !

Nettoyage

Rencontre de branche

La période estivale n'est sans doute pas le meilleur moment pour organiser une rencontre de branche. Pourtant, même restreinte, cette rencontre entre des militants de Grenoble, Paris et Rennes a permis d'une part, de faire connaissance et d'autre part, de s'ajuster sur les objectifs prioritaires.

Les participants ont fait le point sur l'action revendicative, la préparation de la rencontre de branche élargie et sur les négociations en cours. Des priorités se sont dégagées notamment en ce qui concerne la création d'un FAF professionnel. Les équipes ont pu exposer leurs réflexions en matière d'action revendicative.

Ce sont les conditions de travail et particulièrement les charges de travail mais également la sécurité et l'information sur les produits qui ont fait l'objet d'une large discussion.

L'annexe VII fût aussi au centre du débat. Que ce soit Martine de Rennes, Tahar et Fatima de Grenoble ou encore Paul et Georges de Paris, chacun devait mettre l'accent sur les difficultés rencontrées.

L'action continue du SSNPE (Syndicat Sécurité et Nettoyage Ile-de-France), en ce domaine, a permis de mettre en évidence les problèmes rencontrés.

Faire le point sur l'action revendicative

La matière était riche. Que ce soit sur le paiement des heures supplémentaires, la pré-formation, les charges de travail, les classifications, la formation, les transports pour les salariés ayant plusieurs employeurs ou la mise en oeuvre d'un contrat d'études prévisionnelles - revendication forte de la CFDT - les militants ont convenu à partir de la discussion, de retenir des objectifs prioritaires et de créer des commissions de travail sur chacun des objectifs.

Se fixer des objectifs prioritaires

L'objectif immédiat est la création du FAF-NET. Les propositions ont été faites par la CFDT. Le texte est paru dans le bulletin de la branche. Le second objectif est la mise en oeuvre d'un contrat d'études prévisionnelles avec le concours de l'ANACT. Qu'on ne se méprenne pas, il ne s'agit pas de reléguer cette étude au second plan, c'est une méthode de classement. Ensuite, viennent les problèmes des classifications, la formation, le droit syndical, le 13ème mois, et l'annexe VII.

Sur l'organisation, des voix se sont élevées en raison de l'absence de certains

militants. Les militants en congés ont été excusés, mais se pose le problème de ceux qui prennent une responsabilité et qui n'assistent pas aux réunions. Une réflexion sur ce problème, amènera, sans doute une modification des règles, lesquelles seront soumises au Bureau fédéral. Par ailleurs, l'idée de semaines d'informations régionales, en lien avec les sections utilisatrices, a germé. Une rencontre de branche élargie a été décidée et se tiendra dans le courant de la deuxième semaine d'octobre.

L'état des négociations en cours

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cela n'avance pas beaucoup. L'accord de création du FAF est subordonné à la signature d'un accord de formation professionnelle. Or, en l'état, la CFDT ne signera pas le texte proposé par la FEP (Fédération des Entreprises de Propreté). Une commission mixte sur les classifications s'est tenue le 24 juin au Ministère du travail. La CFDT s'est exprimée notamment sur l'annexe VII, sur les charges de travail. Le changement de présidence intervenue récemment à la FEP permettra-t-il de reprendre le dialogue ? Nous le souhaitons car cette situation de blocage prive les nettoyeurs de droits et principalement, le droit à la formation.

Naissance du PIP

(Pôle interfédéral publicité)

Le 18 juin restera une date mémorable pour la CFDT de la publicité. A l'initiative des fédérations des Services et de la Communication (FTILAC), s'est tenue une journée d'étude à Paris.

Outre les afficheurs (Avenir, Giraudy, Dauphin) et les distributeurs de gratuits de Delta-Diffusion, ont aussi participé des militants des régies-presses du secteur Pub (Régie-Presses, Havas, Le Progrès), et du secteur Presse (Dépêche du Midi, Le Parisien...), ainsi que des régies audiovisuelles (RMC), des routeurs (NMPP).

Après les présentations d'usage, chacun échangeait sur son métier et son entreprise et l'on découvrait très vite des secteurs entiers parfaitement communs

et interchangeable (les Régies Presses passent à la Pub suivant les OPA et inversement). L'organisation multi-médias rend manifestement les frontières professionnelles très perméables. Il est impossible de ne pas travailler ensemble.

L'examen des négociations en cours illustre cette découverte. Quand les "Services" négocient les Régies dans la Pub, la FTILAC négocie les Régies Presse... et aux négociations des porteurs de presse répondent les négociations de distributeurs de gratuits. Sans compter que l'éparpillement des compétences syndicales affaiblit la qualité des propositions.

Aussi, après le choc des faits, on s'éclaire en petits groupes autour de deux questions :

Y-a-t-il des objectifs revendicatifs fédérateurs ? Comment travailler ensemble ?

Sur les objectifs, il a été convenu d'échanger les informations sur les négociations en cours et de déboucher rapidement dans les qualifications afficheurs et régies radio.

Sur les moyens, il est convenu de développer des réseaux locaux. Des militants de la presse y pourvoiront et les Services chercheront, côté afficheurs, un mi-temps militant.

Mais le plus réconfortant, c'est que d'aucuns ont trouvé le mouvement trop lent et que tous en redemandent. Rendez-vous dans trois mois !

Exclusions

Colloque CFDT

La Fédération des Services a participé à la rencontre nationale CFDT du 26 juin 92, à Paris, consacrée aux "oubliés de la modernisation". L'objectif de la rencontre était de valoriser l'action CFDT contre les exclusions et donner l'envie de réaliser à d'autres équipes syndicales. Notre fédération est intervenue dans les débats sur la structuration du marché de

l'emploi dans le commerce, et en particulier sur l'action qui débutera en septembre prochain dans le quartier des Ullis (91). Cette action prendra la forme d'enquêtes, menées avec le cabinet Inter-Consultant. Elle tentera de lier les questions d'emploi et de formation et celles du maintien des commerces et services dans les quartiers dits à "haut risques".



L'objectif est de permettre à ces zones d'activités de commerce et services d'être des lieux privilégiés d'animation en dépassant le seul aspect commercial et de trouver des solutions aux problèmes qui se posent dans les ZUP.

Quartiers à risques et saisonniers

Notre souci concernant le thème des exclusions nous a amenés à parler du mode de vie des saisonniers.

"L'Eldorado de l'or blanc" est loin d'être le paradis des salariés qui y travaillent. Des conditions de travail aux problèmes de logement en passant par le temps libre, tout montre que, là aussi, il y a exclusion, rien ne résistant aux ravages de cette vie en pointillés.

C'est pourquoi la Fédération a décidé de mettre en place une bourse de l'Emploi Formation du tourisme (secteur alpin, Méditerranée). Nous avons expliqué que cet outil était destiné à celles et ceux qui souhaitent se professionnaliser dans les métiers du tourisme...

Ces thèmes ont retenu toute l'attention, tant des syndicalistes présents que des grands témoins qui participaient à cette journée (FEN - CNRS - FCPE - Bertrand Schwartz - Ligue de l'enseignement - COORACE - mission nouvelles qualifications - conseil national de l'insertion - ATD quart monde - FNARS).

Formation syndicale

Quoi de neuf ?

Depuis plusieurs années, la Fédération des Services fait de gros efforts sur la formation syndicale. Parmi les résultats, rappelons la production des cinq modules de formation nouveaux élus et mandatés, dont la qualité est largement reconnue.

Utiliser nos outils

Ces modules sont à disposition des syndicats. C'est en effet aux syndicats que revient la formation de base. Cette formation nécessite des compétences, du temps, en un mot, des moyens, que peu de syndicats peuvent assurer. Aussi cette année, la Fédération tente-t-elle de mettre en oeuvre une mécanique d'aide aux syndicats pour développer la formation (objectif : former 300 élus/mandatés annuellement).

En accord avec la commission du Bureau Fédéral, nous constituons un réseau de formateurs pouvant intervenir durant les stages, mais aussi en amont,

dès qu'un syndicat décide de construire une session.

Si l'assistance de conseiller peut aider dès le début à la réussite, celle-ci appartient aux syndicats, qui devront, dans tous les cas, avoir un(e) responsable chargé(e) du suivi. C'est la garantie du poids "politique". Ne pas faire à la place, ni faire faire en se déchargeant, mais faire avec, ensemble.

Nouveaux besoins

Le développement de 10 % par an amène de nouveaux besoins. La demande des nouveaux adhérents est à la fois très forte et leurs exigences réconfortantes. Mais il faut souvent tout apprendre à des équipes syndicales sans tradition et connaissant peu la CFDT. L'apprentissage et l'intégration doivent se faire proches du terrain. Il faut parfois adapter les interventions : profiter, par exemple, des réunions DP pour se prendre une demi-journée tous les mois, regrouper plusieurs sections d'un même

secteur géographique et de professions semblables. Les exigences de ces nouveaux adhérents nous obligent à une formation de qualité. C'est aussi ça, le syndicalisme d'adhérents !

D'autre part, les regroupements d'entreprises autour de grands groupes et le poids politique de la Fédération (première du privé en Ile-de-France par exemple) nous imposent de nouvelles responsabilités, ouvrant l'affirmation d'une identité fédérale forte. Ces fonctions demandent de larges compétences et une forte organisation personnelle. Le plan 93 proposera des formations adaptées de tout niveau.

Déconcentrer

La prise en compte des nouvelles demandes et la multiplication des sessions vont permettre une déconcentration. Par exemple, une session "équipe de responsables de syndicat" est prévue en Rhône-Alpes, et diverses formations de base en Aquitaine.

Informatique

La CFDT au Luxembourg

La construction européenne ne suit pas le déroulement des grands débats d'idées. Elle est déjà bien avancée dans la réalité et percute notre action syndicale au quotidien. Cap Sesa Régions est une filiale de Cap Gemini Sogeti, premier groupe français de services informatiques et quatrième mondial. En 1977, l'agence de Metz installe une antenne dans les locaux des administrations européennes de Luxembourg. L'antenne se développe et voit venir des salariés d'Allemagne, de Belgique, du Luxembourg, et parmi les Français, certains viennent de Lorraine, mais d'autres résident en Belgique ou au Luxembourg. L'"antenne" de Luxembourg est de "droit français", considérée comme une extension de l'agence de Metz...

Un pétard à mèche lente

Tout allait donc pour le mieux jusqu'au jour où les salariés ont débattu de leurs salaires, statuts, ... Il y avait donc les résidents luxembourgeois, assujettis au droit grand-ducal et à la Sécurité sociale. Il y avait les Allemands et Belges résidant dans leurs pays et assimilés aux précédents, en vertu d'accords bilatéraux entre gouvernements. Et il restait les Français, Français exclus du droit local... mais qui découvrent à cette occasion que l'assujettissement augmenterait leurs salaires de 10 à 20% par diminution des charges sociales et leur octroierait quelques jours fériés supplémentaires. Un informaticien célèbre (Roland Moreno, "Théorie du bordel ambiant") a remarqué que le désordre génère l'innovation. Nos informaticiens

du Luxembourg ont appliqué cette théorie au social.

Des droits formels dans un vide administratif

Cette brutale prise de conscience amènera la constitution d'une section CFDT, l'élection de DP et une campagne revendicative pour adapter le statut. Mais très vite, les problèmes surgissent. D'abord, la répression : la direction locale déqualifie le responsable CFDT qui, de "chef de projet", devient exécutant. Ensuite, pour ne pas répondre aux demandes du personnel, on se retranche derrière les règlements législatifs locaux, et le conflit s'enlise durant un an jusqu'à l'impasse, car l'administration luxembourgeoise se refuse à intervenir dans une entreprise de droit français. Les inspecteurs du travail français ne peuvent pas intervenir à l'étranger. La pression monte jusqu'à l'intervention du fisc luxembourgeois, créant une situation nouvelle qui nécessitera une urgente mise à plat.

De la difficulté à travailler ensemble dans des cultures différentes

Des contacts avec l'OGBL (syndicat luxembourgeois) avaient été pris depuis plusieurs mois et une coordination des actions syndicales établie entre les fédérations. Très vite, les différences culturelles allaient se révéler. Si les Français négocient, c'est d'abord dans un cadre légal et réglementaire, et les

conventions d'entreprise relèvent des délégués syndicaux d'entreprises. Au Luxembourg, la convention précède la loi, et elle est négociée par la Fédération, même pour une convention d'entreprise. En France, la négociation s'impose par rapport de force, ; au Luxembourg, on s'invite à négocier avant de s'affronter. Aussi, la direction française défendait-elle son pré carré contre les prédateurs extérieurs et se refusait-elle à toute discussion, alors que les administrations luxembourgeoises attendaient que l'OGBL ait négocié le cadre conventionnel leur permettant d'intervenir. La sortie de cette impasse se réalisera durant l'été 92, par interventions informelles des organisations syndicales auprès des directions de l'entreprise, en France par la CFDT, et auprès des administrations au Luxembourg pour l'OGBL.

Une section transnationale

Des élections de DP ont eu lieu en juin 92. L'action de la CFDT a été plébiscitée très largement, mais la conséquence de cette action sera le passage sous droit luxembourgeois, et donc affiliation à un syndicat local. Nos camarades ont, depuis quelques mois, la double affiliation CFDT / OGBL et les Fédérations envisagent une période transitoire d'un an, au terme de laquelle il n'y aura plus qu'une section OGBL. La CFDT du groupe CAP GEMINI SOGETI (60% aux élections DP, de loin première organisation) devient transnationale. Maastricht ouvre une page blanche, on a déjà commencé de la remplir...

ACCOR

Concertation sociale européenne

A l'instar de BSN ou Nestlé, le groupe ACCOR a pris contact avec les organisations syndicales pour mettre en place une structure de "concertation sociale européenne".

La direction du groupe est pressée d'aboutir, or il n'est pas sûr qu'elle ait la volonté d'envisager la participation des organisations syndicales européennes.

Lors des négociations, ACCOR a dit tenir compte de la présence syndicale là où elle existe et dans les pays sans

structure syndicale, elle envisage que ce soient des personnes sans affiliation syndicale qui soient représentatives. D'autre part, ACCOR n'a pas l'intention de prendre en compte l'existence de l'UITA (Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation), ce qui reviendrait à avoir des organisations non affiliées à l'UITA en capacité de siéger dans cette structure ACCOR.

Enfin, le groupe poursuivra la mise en place de cette structure, soit par un accord avec les syndicats, soit unilatéralement.

Notre fédération ne peut se désengager d'UITA. Parallèlement, nous comprenons qu'Accor soit désireux que l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes dans le groupe soient aussi présentes dans le comité européen. Douloureux dilemme où personne ne sort vainqueur. C'est la preuve que la construction européenne n'est pas une chose simple. La CFDT n'a pas à jouer un rôle d'arbitrage. Tout au plus, nous essaierons par le dialogue, la concertation, la confrontation, d'obtenir une solution acceptable pour tous.

Travail à temps partiel

Les salariés doivent y gagner

Monsieur Pierre Beregovoy l'avait annoncé, le Ministre du Travail lui a enfilé le pas : les employeurs vont être "encouragés" à engager du personnel sur la base d'un contrat temps partiel.

Réduire le chômage

Chacun comprendra l'intérêt politique d'une telle proposition. La bête noire du gouvernement s'appelle chômage. Et malgré la relance économique, les bons chiffres annoncés de notre balance commerciale, les entreprises sont plus enclines à débaucher qu'à créer l'emploi. Il y a début de relance, il y a bien une bonne santé des entreprises mais tout cela reste insuffisant pour créer un nouveau dynamisme capable d'inverser la courbe actuelle du chômage. A ce niveau, nous pourrions être tenté de dire que Maastricht fait du dégât en amont de son application. Toute la cacophonie qui s'est créée autour du référendum amène davantage de doutes dans l'esprit de bien des patrons qui, hésitant à embaucher hier, sont résolument fermés à toute initiative nouvelle pouvant mettre à mal leur entreprise. Devant cette situation ô combien anormale (dans un pays en bonne santé, le seul baromètre au rouge est celui de l'emploi), le chef de gouvernement a établi le calcul suivant : plutôt que 1000 emplois temps plein créés, il vaudrait mieux 2000 embauches temps partiels. Un salarié à temps partiel est d'abord un chômeur en moins.

Le côté pervers d'une telle démarche

A vrai dire, lorsque dans un pays trois millions de chômeurs attendent qu'on leur propose un emploi, toute initiative allant dans ce sens devrait être saluée, encouragée. Et pourtant, gardons-nous bien de cautionner une décision gouvernementale qui pourrait n'être qu'un cadeau supplémentaire fait aux seuls employeurs. En effet, quel intérêt peut trouver un salarié à travailler à temps partiel lorsqu'il n'en n'est pas demandeur et le niveau de rémunération en fait un salarié marginalisé ?

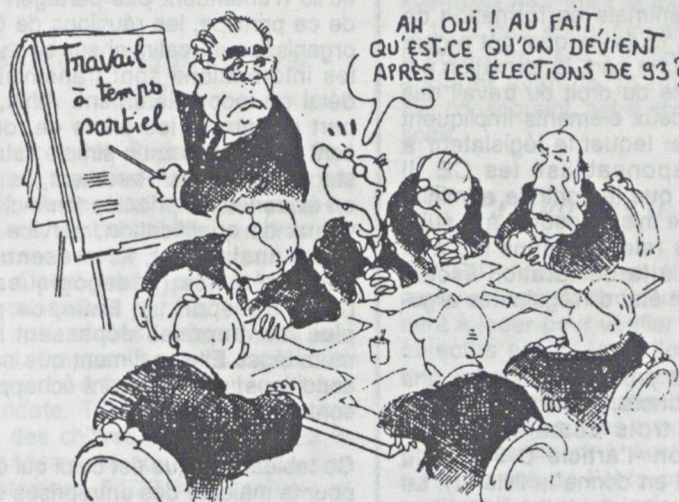
Des milliers de salariés aujourd'hui connaissent cette situation : des horaires avec coupures, en nocturne, le week-end dans les moments les plus pénibles de la journée. Les postes de travail sont sans responsabilité pour une très grande majorité d'entre eux et leur rémunération est proche du smic horaire ce qui leur donne mensuellement entre 2 et 3000 francs. Ce bas niveau de salaire se traduit par le refus du logement,

du prêt bancaire, des crédits... Rajoutons à cela, le contrat à temps partiel à durée déterminée et nous avons une situation des plus précaire.

Les salariés doivent y trouver leur compte

En annonçant son intention de favoriser l'embauche à temps partiel, le Premier ministre n'est pas entré dans toutes ces considérations, se contentant d'envoyer un ballon d'essai, preuve aux yeux des

base à des négociations, si négociations il y a. Parmi les objectifs que nous nous sommes fixés, on peut relever que nous voulons : amener les entreprises à ne plus avoir de petits contrats temps partiels, refuser la double précarité : CDD - temps partiel, obtenir un plus en rémunération pour les temps partiels, réviser la politique des heures complémentaires, revoir les lois Seguin sur la représentation syndicale, donner aux temps partiels un véritable déroulement de carrière, une bonne protection sociale et leur garantir une retraite convenable.



PLANTU

Français que lui et son gouvernement tenteraient tout ce qui est possible pour sauver l'emploi. Il est vrai que si tous les emplois étaient concernés, dans tous les corps de métiers, dans le public et le privé, quelque soit la catégorie de salariés, leur qualification, l'opération pourrait être payante.

La réalité est toute autre : chacun sait que les entreprises ne promotionnent pas leurs salariés à temps partiels. Prendre le risque d'un tel contrat signifie le blocage du déroulement de carrière. Pour les salariés en situation de progression dans l'entreprise, ce serait tout simplement suicidaire. Il s'agit donc d'une autre frange de la population salariée, celle des bas salaires, des non qualifiés, des petits boulots. Ces salariés-là nous les connaissons bien. Ils représentent un grand nombre d'emplois. Les propositions gouvernementales, si elles sont appliquées, ne régleront pas tout. Dans cette affaire, chacun doit y trouver son compte.

Un projet CFDT

Dès l'annonce faite par Matignon, la CFDT s'est mise au travail. La fédération a pris une grande part dans la construction d'un projet qui servira de

Gagner par la loi et la négociation

Nous savons aujourd'hui quelles sont les grandes lignes du projet Aubry sur le temps partiels. Bien qu'étant en deçà de nos demandes, quelques points sont à souligner comme positifs : le pourcentage des heures complémentaires autorisées passant de 30 à 10% de la durée du contrat ; seuls des contrats allant de 19 à 30 heures pourraient bénéficier d'une exonération de charges (prévue à 30%) ; l'interdiction d'être temps partiel et CDD.

Bien sûr, tout n'est pas acquis. Des points sont à négocier, d'autres à obtenir par la loi. En tout état de cause, nous savons qu'il y aura loi. A nous d'être force de proposition avant les débats à l'Assemblée nationale. Nous savons aussi qu'il y aura obligatoirement négociation de branche ou d'entreprises. Il nous faut être en capacité de profiter de notre savoir-faire de négociateur pour obtenir un plus pour les salariés. Les employeurs d'aujourd'hui ont profité des octrois d'hier pour faire du temps partiel un contrat précaire. Les organisations syndicales, aujourd'hui ont une porte d'entrouverte pour faire du temps partiel un contrat recherché demain.

Formation professionnelle

Pour une réelle consultation des CE

Généralement, la rentrée sociale marque le début d'une période de consultation des comités d'entreprise sur le plan de formation. Afin de s'y préparer activement, il est utile de rappeler quelques points forts de la procédure.

L'importance du droit

La France présente bien des particularités en matière de formation continue, deux d'entre elles paraissent ici essentielles. D'une part, il y a une obligation légale pour les entreprises de dépenser une somme minimale en formation de leur personnel, faute de quoi cet argent va à l'Etat. D'autre part, la formation est partie intégrante du droit du travail des salariés. Ces deux éléments impliquent un contrôle par lequel le législateur a fortement responsabilisé les CE. Il semble même que le contrôle administratif puisse être mis en oeuvre à la suite d'observations relevées dans les avis des CE point à la déclaration fiscale 24.83 et faisant état d'irrégularités argumentées.

Les CE doivent prononcer tous les ans deux avis distincts, à partir de documents remis trois semaines avant chaque réunion - l'article D 932.1 du code du travail en donne la liste (1). Le premier avis porte sur les orientations générales de la formation professionnelle. Il suppose un diagnostic de la situation de l'entreprise (perspectives économiques, évolutions de l'emploi, des technologies...) et une politique de formation présentée comme réponse aux problèmes posés par la situation. Quant au deuxième avis, il concerne l'exécution du plan en cours et le projet du plan à venir. Le CE vérifie alors la cohérence entre plan et orientations de l'entreprise et de la branche, lorsqu'un accord existe en matière de formation. Cette activité de contrôle ne l'empêche pas de formuler des propositions. Dans cette éventualité, l'employeur fait connaître sa décision motivée à l'égard des propositions qui lui sont soumises.

Comme toutes les consultations obligatoires, la mise en oeuvre de celle relative à la formation est protégée par la notion de délit d'entrave. De surcroît, elle peut donner lieu à sanction d'ordre fiscal.

Une réalité contrastée

Malgré un droit sans ambiguïté, la consultation du CE reste à conquérir au niveau du développement des rapports sociaux. Cette affirmation s'appuie sur deux sources : le témoignage des

équipes syndicales et l'examen des PV de CE, censés formaliser les avis dans le domaine de la formation. Autrefois, la formation était le domaine social, suscitant le moins de tension dans les débats entre partenaires, pouvant favoriser le consensus social, parfois la récompense. Aujourd'hui, la formation entre dans la sphère stratégique, protégée par le secret, qui entame généralement les projets économiques de l'entreprise. A ce titre, les employeurs en font un enjeu de pouvoir, un investissement pour lequel ils exercent un rôle décisionnel qu'ils n'entendent pas partager. Partant de ce principe, les réunions de CE sont organisées en catimini sur ce thème, et les informations sont transmises hors délai ou incomplètement. Ainsi, la plupart du temps, les plans de formation sont sommaires : un simple listage des stages proposés. Rarement, ils mettent en évidence les priorités (financières, niveaux de qualification, service...). Exceptionnellement, ils présentent des coûts détaillés (pédagogiques, salariaux, transport...). Enfin, de plus en plus d'entreprises dépassent le minimum légal. Elles estiment que dans ces conditions, elles peuvent échapper à un contrôle du CE.

Ce tableau critique est celui qui convient pour la majorité des entreprises des services qui se caractérisent également par une forte internationalisation de la formation dans les unités importantes, aggravant l'opacité du système.

Employés de maison Bulletin de paie

Profitant sans doute du calme et de la torpeur de l'été, le gouvernement vient de promulguer un décret applicable aux employées de maison ainsi qu'aux assistantes maternelles relatives aux mentions figurant sur le bulletin de paie.

Désormais, le bulletin de paie peut ne pas comporter les mentions relatives à la nature et au montant des cotisations patronales de Sécurité sociale législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute.

Outre ces dispositions, le bulletin de paie peut également ne pas faire état de la position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. Nous nous sommes battus pour que la référence à la Convention Collective employés de maison figure de manière explicite dans la brochure diffusée à l'occasion du lancement des emplois

Enjeux et moyens

Aux arguments favorables, à la logique patronale, on peut opposer des motifs qui militent pour le développement de la consultation des CE sur la formation. Le premier est évident, il s'agit du respect de la législation et des accords interprofessionnels qui l'ont initié. Par ailleurs, la formation sert à réaliser l'adéquation besoins/ressources au niveau des emplois, en fonction de l'évolution de l'entreprise et de son marché. Les politiques de formation ont donc des incidences qui dépassent le cadre de l'entreprise. Le volume des licenciements collectifs, la progression du chômage sont des indicateurs qui démontrent en particulier que l'ajustement est loin d'être satisfaisant. Plus de concertation s'impose ! Les propositions et remarques des représentants du personnel s'avèrent indispensables et complémentaires aux appréciations de la hiérarchie. Pour la CFDT, l'intervention syndicale sur les questions d'emploi et de formation ne souffrent pas d'attendre. Comment faire vivre cette consultation prévue dans les textes ? Parmi les voies possibles, celle du développement des capacités à traiter ces dossiers constitue le plus sûr moyen de crédibiliser l'acteur syndical. La consultation se construit pas à pas, la décréter ne suffit plus.

(1) la lettre d'Accueil et Services septembre/octobre 92

familiaux. Cette mesure remet tout en cause.

Une décision condamnable

Inutile de dire que nous n'avons pas été consultés sur ce décret. Les conséquences d'une telle mesure sont facilement imaginables. S'il n'y a plus obligation de faire référence aux classifications prévues par la convention collective, la tentation est grande de payer le salarié au SMIC.

Ce décret a été signé le 13 juillet, veille du jour où le Président de la République demandait une "relance de la négociation des Conventions Collectives". Dans le cas présent, il s'agit d'une relance particulière ! Il est évident que nous n'allons pas rester inactifs. Déjà, nous étudions l'éventualité d'un recours en annulation devant le Conseil d'Etat.

Distribution alimentaire

L'Etat apporte sa contribution

En octobre 1991, la chambre patronale des hypers-supers-entrepôts conclut un engagement de développement de la formation (EDDF) avec les Pouvoirs Publics, et après consultation des représentants syndicaux.

Ainsi, l'aide publique s'élève à quinze millions de francs en 1992. Comment a-t-elle été répartie ? Quels sont les effets attendus ? Les équipes CFDT ont-elles un rôle à jouer dans le contrôle ? Autant de questions qu'il est utile de se poser à l'heure où l'évaluation de la formation devient une préoccupation générale.

L'étude prospective réalisée en 1989 met en lumière la faiblesse de l'investissement formation dans la distribution alimentaire. S'appuyant sur ce constat, les Ministères du travail et du commerce ont accordé une aide substantielle de 87 millions de francs pour trois ans (92-94). Le principe de cette mesure est d'inciter les entreprises à accroître leurs dépenses en la matière. La subvention est calculée en fonction de l'effort consenti par rapport à l'année antérieure, et de l'action de formation proposée.

Cette dernière doit répondre à plusieurs exigences : entrer dans les priorités fixées, préparer à l'évolution des qualifications, s'intégrer dans un projet pluriannuel. D'autres objectifs sont assignés aux EDDF : l'acquisition d'une première qualification pour les salariés non qualifiés et l'octroi de 40 % de l'aide aux PME.

Un comité d'attribution des aides est consulté sur les dossiers préparés par les entreprises. La CFDT y est représentée. C'est une instance de concerta-

tion, mais pas de décision. Un avis est pris en compte à partir du moment où il est étayé, argumenté à partir de faits précis. Par exemple, un manquement constaté dans l'application de la législation du travail ou de la CCN peut entraîner un refus du dossier.

Les décisions prises en 1992

Auchan, Cofradel, Super U région Sud et quelques sociétés indépendantes ont bénéficié d'une aide. Au total près de 7,5 millions sont distribués, environ les deux tiers de cette somme sont pour Auchan. Cette année, peu de dossiers ont été constitués par les entreprises, certains sont refusés totalement ou partiellement. Il apparaît que la complexité des éléments à fournir rebute nombre de candidats. Toutefois, une première analyse des chiffres s'impose. 45,23 % des financements concernent les employés/ouvriers, 54,77 % la maîtrise et les cadres. En outre, seulement 3,32 % des subventions allouées servent à réaliser une formation qualifiante pour les employés/ouvriers ; Cette proportion augmente pour Cofradel (20,77%) parce qu'ils proposent d'inscrire des personnes de cette catégorie au cycle économie/gestion, destiné à l'encadrement en vue d'une promotion. En revanche,

Auchan ne s'engage à promouvoir que 100 employés sur les 2 945 qui recevront une formation en 1992, du cycle "Ecole de Formation de Base à l'Excellence". Enfin, les subventions accordées aux PME s'élèvent à près de 21,5 % au lieu des 40 % souhaités dans l'accord.

Au mois de septembre, un dossier Clerc sera examiné, il est relatif à une opération de requalification réalisée avec l'aide de la Mission nouvelle qualification. Par ailleurs, d'autres dossiers sont en instance au niveau des régions Nord-Pas-de-Calais et Aquitaine. Compte tenu des engagements pris, il reste encore plus de 4,5 millions de francs à attribuer avant le 15 novembre 1992. Par conséquent, notre analyse est provisoire.

Préparons le bilan

La CFDT, favorable au principe de la démarche, estime avoir un rôle déterminant à jouer pour vérifier le respect des objectifs assignés et l'efficacité de la mesure pour qualifier les salariés. Une vigilance sans relâche doit être effectuée par les équipes syndicales d'entreprise, notamment à Auchan, du fait de l'importance de l'aide publique reçue, comparativement à la faiblesse de leur objectif de qualification.

La CFDT a décidé d'élaborer une grille de questions cherchant à apprécier les résultats quantitatifs et qualitatifs des actions subventionnées. Ce travail viendra compléter le bilan que la branche tirera globalement et permettra de faire mieux prendre en compte les observations, les critiques, les suggestions CFDT relatives aux futurs dossiers.

Deux études, financées sur le budget EDDF, viendront renforcer le dispositif au niveau qualitatif. L'une, à charge d'Afordis (ASFO distribution alimentaire), doit aider les entreprises à construire des plans de formation pluriannuels. La deuxième sera menée par une université et traitera de l'évaluation de la formation.

L'inspection générale des affaires sociales (IGAS) vient de remettre un rapport dans lequel elle formule un diagnostic sévère sur le fonctionnement des dispositifs publics de formation.

Ils ont été créés sur la base d'orientations spécifiques, qu'il convient de faire respecter, si l'on ne veut pas voir les moyens disparaître. Ils aident à professionnaliser les salariés, c'est l'intérêt principal qu'il nous semble important de défendre dans ce domaine, en plus de la bonne utilisation de l'argent des contribuables.

Employés de maison

Retraite complémentaire

Une très bonne nouvelle : le ministre des affaires sociales signe l'accord d'extension du 16 octobre 1991 relatif à la modification du taux contractuel de la cotisation de retraite complémentaire des employés de maison.

L'accord prévoyait qu'à partir du 1er janvier 1992, le taux devait passer de 4 % à 5 % et à 6 % au 1er janvier 1993. Il faut maintenant attendre la publication au journal officiel et cela ne devrait pas être effectif avant septembre ou octobre. Un gros retard a donc été pris, du seul fait

de l'attitude du ministre des affaires sociales. Maintenant, c'est la Commission paritaire de l'ARRCO qui devra examiner tous les problèmes posés, en particulier la notion de rétroactivité et le bénéfice des dispositions aux retraités.

Il est bien évident que là encore, nous resterons très vigilants. Parallèlement à cette signature d'extension, le ministère des affaires sociales a abandonné le principe d'une cotisation sur la base forfaitaire... Nous devons nous féliciter de cette issue, la ténacité a été payante.

LA PREVOYANCE, UN ENJEU SOCIAL IMPORTANT

Un régime de prévoyance ne se négocie pas à quelques jours des dates de résiliation. C'est pour cela que nous prenons dès à présent contact avec vous pour faire le point sur ce sujet sensible.

Le régime actuellement en place dans votre entreprise correspond-il bien aux besoins de vos collègues et quelles sont les raisons de le réexaminer aujourd'hui?

MIEUX REpondre A L'ATTENTE DES SALARIES

En matière de prévoyance les besoins évoluent fortement. Les salariés souhaitent que leurs garanties soient réactualisées et adaptées à leurs besoins. Ils souhaitent aussi recevoir une information plus régulière sur leurs droits et sur le financement des prestations. Un nouvel examen du régime de prévoyance, c'est aussi l'ajustement du régime à l'évolution des garanties offertes en frais de soins de santé.

C'est également l'occasion de négocier des améliorations telles que les rentes : rente de conjoint, rente éducation et surtout rente d'invalidité, sujets qui intéressent particulièrement les salariés.

LA NOUVELLE LEGISLATION ET LA PREVOYANCE

La Loi EVIN du 31 décembre 1989 renforce sensiblement les droits des salariés en matière de prévoyance. Désormais, la consultation préalable du Comité d'Entreprise est obligatoire pour la mise en place d'un nouveau régime. La Loi renforce les garanties (frais de soins de santé) notamment pour les chômeurs et retraités qui voient leur niveau de couverture maintenu s'ils le souhaitent, en contrepartie, bien entendu, du maintien des cotisations.

L'INPC PARTENAIRE DE VOTRE NEGOCIATION

L'INPC (Institution Nationale de Prévoyance Collective) est à votre service pour optimiser votre prochain régime de prévoyance. Organisme à vocation paritaire, l'INPC est un intervenant reconnu pour la qualité de ses conseils et le professionnalisme de ses dossiers techniques.

L'INPC c'est la garantie d'une prévoyance négociée et réellement paritaire.

N'hésitez pas, prenez contact avec nous.



INPC, Héron Building, 66 avenue du Maine 75014 Paris. Tél 42.79.89.51.

Nos droits

Non-concurrence

En l'absence de disposition de la convention collective, une entreprise de nettoyage avait inséré une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un laveur de vitres.

"Clause illicite", ont décidé la cour d'appel d'Agen, puis la cour de cassation, le 14 mai 92 : en raison des fonctions du salarié, la clause n'était pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Un point d'appui pour contester la restriction de l'activité professionnelle qui n'a pas pour objet de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise, soit dans les contrats de travail en vigueur, soit dans la convention collective.

Smic

Depuis le 1er juillet 92, le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance est revalorisé. Le taux horaire est fixé à 34,06 F. Pour 169 heures, cela donne 5756,14 F minimum sur le taux de l'horaire légal de 39 heures par semaine. Attention cependant aux équivalences dans les hôtels, cafés ou restaurants. Pour le calcul des avantages en nature (nourriture, logement), le minimum garanti est désormais fixé à 16,87 F. La prochaine revalorisation doit intervenir lorsque l'indice mensuel des prix à la consommation atteindra un niveau égal ou supérieur à l'indice de référence au 1er juillet 92 majoré de 2%. L'indice de référence au 1er juillet étant de 193,9, le seuil de déclenchement du smic sera atteint lorsque l'indice dépassera $(193,9 \times 1,02) : 197,8$.

Smic hôtelier

La durée du travail dans l'industrie hôtelière a fait l'objet d'un accord national le 2 mars 88. La CFDT l'a signé. Sur la base de cet accord, le smic hôtelier est calculé sur 24 jours de présence par mois, compte tenu d'un repos hebdomadaire d'un jour et demi. Il y a donc lieu de calculer la valeur de 48 repas mensuels.

Pour déterminer la valeur du smic hôtelier au 1er juillet 92, il convient de déduire la moitié des avantages en nature du montant obtenu de la rémunération.

La formule est la suivante :

$34,06 \text{ F} \times 186,33 \text{ h} = \dots\dots\dots 6\,346,40 \text{ F}$
 $16,87 \text{ F} \times 48 : 2 = \dots\dots\dots 404,88 \text{ F}$
 Le smic hôtelier est donc $\dots\dots\dots 5\,941,52 \text{ F}$
 Soit un smic hôtelier horaire de :
 $5\,941,52 : 186,33 = \dots\dots\dots 31,89 \text{ F}$

Code du travail

Les nouvelles éditions 1992 sont parues. Il s'agit d'un outil indispensable pour les sections syndicales et ceux qui veulent en savoir plus que le guide pratique de l'agenda CFDT : "Salariés, vos droits".

Connaître vos droits

Le guide pratique 93 pour connaître ses droits de salarié est arrivé avec l'agenda, qui est valable seize mois (septembre 92 - décembre 93).

Demandez-le à votre syndicat si vous ne l'avez pas encore. Vendez-en à vos amis, collègues et voisins.

Ce guide répond à vos interrogations, qu'il s'agisse de vos droits dans l'entreprise ou de protection sociale. Un outil pratique indispensable pour tout adhérent CFDT : ancien, nouveau ou futur.

Vous y trouverez notamment les numéros de téléphone des centres interministériels de renseignements administratifs (CIRA) qui répondent à toutes les questions de législation, réglementation ou pratique administrative.

Demandes d'emploi enregistrées par l'ANPE :

Licenciements pour cause économique
 1989 : 448.26510,8%
 1990 : 434.50111,0%
 1991 : 473.60211,6%

Autres licenciements
 1989 : 350.7598,5%
 1990 : 359.9489,1%
 1991 : 392.2139,6%

Démissions
 1989 : 252.7346,1%
 1990 : 268.6116,8%
 1991 : 275.1866,8%

Fins de contrat à durée déterminée
 1989 : 1.749.00942,2%
 1990 : 1.527.25138,7%
 1991 : 1.480.88936,3%

Fins de mission d'intérim
 1989 : 259.9766,3%
 1990 : 266.3616,8%
 1991 : 264.6176,5%

Premières entrées
 1989 : 523.69512,6%
 1990 : 515.17113,1%
 1991 : 538.30713,2%

Reprises d'activités
 1989 : 302.1987,3%
 1990 : 288.0567,3%
 1991 : 302.6217,4%

Autres cas
 1989 : 255.2676,2%
 1990 : 284.2327,2%
 1991 : 352.4358,6%

Total
 1989 : 4.141.903100%
 1990 : 3.944.131100%
 1991 : 4.079.870100%

Temps partiel

Une salariée à temps partiel peut-elle être désignée comme déléguée syndicale ? C'était l'avis du syndicat parisien HCRT lorsqu'il désigne, le 4 mai 90, comme déléguée syndicale CFDT de la société Normandy-hôtel, Anne-Marie Verny. Il s'agit d'une femme de chambre employée à temps partiel, 68 heures par mois, le samedi et le dimanche.

L'entreprise est d'un avis contraire, mais le 23 octobre 90, le juge d'instance du 1er arrondissement de Paris rejette sa requête et valide la désignation. Un pourvoi est formé. Le 4 décembre 91, la cour de cassation rejette le recours patronal et confirme la thèse du syndicat :



il n'est pas contesté que Mme Verny travaillait depuis un an au moins dans l'entreprise et l'appréciation de son aptitude à remplir sa mission syndicale en dépit de son travail à temps partiel relève du syndicat auteur de la désignation.

Commando contre grévistes

Le 3 juillet, le tribunal correctionnel de Paris a déclaré coupable de violence quatre "intervenants" lors de la peine des nettoyeurs de la Générale à l'université Dauphine en mars 90. Les victimes ont obtenu 10.000 et 15.000 F de dommages-intérêts et SSNPE, le franc symbolique. Le tribunal a ajourné le prononcé de la peine au 22 janvier 93 pour permettre aux prévenus de régler les dommages-intérêts.

Commando (bis)

Le 25 juin, la cour d'appel de Paris examinait les recours des membres du commando UFT, condamnés pour coups et blessures le 17 décembre 91 par le tribunal correctionnel d'Evry à des peines de prison avec sursis.

Il s'agissait de l'intervention musclée du 7 juin 89 dans l'établissement Primistères NEA, à Longjumeau.

La cour d'appel s'est donné jusqu'au 8 octobre prochain pour se prononcer.

Guide de l'intérimaire

La CFDT vient d'éditer un petit guide de quarante pages. Il doit permettre aux intérimaires de connaître leurs droits et de les faire appliquer.

Chaque syndicat, chaque section syndicale doit avoir cet outil à portée de main pour renseigner les intérimaires et leur proposer l'achat de ce guide pratique et performant.

Comité et emploi

Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité un rapport écrit sur l'activité de l'entreprise (L. 432-4). C'est l'occasion d'obtenir des informations économiques et financières sur l'entreprise.

Depuis la loi du 2 août 89, modifiée par celle du 12 juillet 90, le rapport écrit doit fournir des éléments sur les prévisions en matière d'emploi. C'est l'article L. 432-1-1. A chaque syndicat de fournir à ses militants les moyens de faire appliquer la réglementation protectrice des salariés.

Cette exigence s'applique aussi aux comités centraux d'entreprises.

Un moyen de lutter pour l'emploi et contre les licenciements : obliger l'entreprise à prévoir.

L. 432-1-1

Chaque année, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'en-

treprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique...

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes les informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article...

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.

Péremption de pourvoi

C'est le syndicat des services de Grenoble qui est à l'origine d'une des premières ordonnances de péremption de pourvoi patronal, rendue le 10 juillet 92 par le premier président de la cour de cassation.

En 1987, Intermarché avait licencié des grévistes. Malgré la loi qui le lui interdit et les décisions de justice, les grévistes n'ont pas été réintégrés.

Mais l'entreprise contestait les condamnations, y compris en cassation. La CFDT d'invoquer le tout nouvel article 1009-1 du nouveau code de procédure civile, qui permet de retirer du rôle le pourvoi contre une décision non exécutée. Par ordonnance du 2 mai 90, la CFDT a obtenu satisfaction. Deux années plus tard, la CFDT a soulevé la péremption de l'instance, ce qui réduit définitivement à néant le pourvoi patronal. Jusqu'à quand faudra-t-il attendre pour que ce système soit étendu aux cours d'appel ?

Discrimination sexiste

L'employeur souhaitait une secrétaire intérimaire pour dix jours. La société d'in-

terim lui proposa un secrétaire. Il s'agit d'un secrétaire de direction bilingue ; sa qualification est sanctionnée par un BTS et il justifie d'une expérience professionnelle importante.

La période d'essai fut brève puisque le directeur concerné voulait avoir une femme et non un homme comme secrétaire.

La discrimination en raison du sexe étant patente, la Fédération a décidé de porter plainte en se constituant partie civile. Certes, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est plus souvent mise à mal dans l'autre sens, mais le procès doit mettre en évidence les comportements sexistes pour faire évoluer les mentalités et que chacun puisse travailler dans le métier qu'il choisit, qu'il soit homme ou femme et vice-versa.

Apprentissage

Une loi du 17 juillet (JO du 19) modifie le code du travail relativement à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

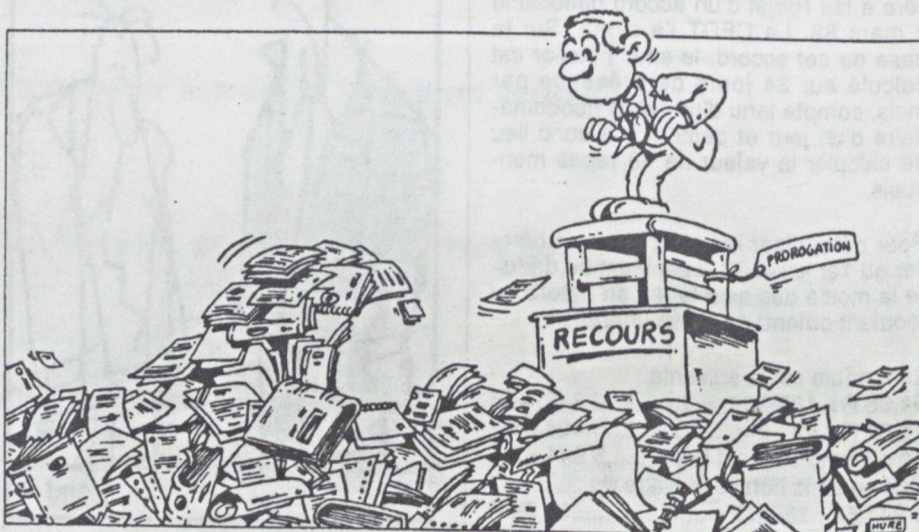
L'apprentissage va bénéficier d'une revalorisation de son statut, au même titre que l'ensemble des voies de formation professionnelle.

De nouveaux acquis de l'action syndicale pour les salariés, à connaître pour mieux les utiliser. La formation d'aujourd'hui est un meilleur atout pour demain.

Virgin

Le 30 juin, la CFDT a signé l'accord d'entreprise. Celui-ci met fin à un vide important puisqu'il n'existait jusque là ni convention collective ni accord d'entreprise. Ce texte apporte des avancées dans différents domaines : protection sociale, salaires, congés, droit syndical...

Par ailleurs, un protocole de mise en place d'un comité central d'entreprise a été adopté par les organisations syndicales.





ISICA


De beaux produits d'avenir pour l'agroalimentaire.

La retraite en question? L'ISICA est au cœur du débat. Institution de retraite et de prévoyance de l'agroalimentaire, son dynamisme et sa rigueur de gestion sont unanimement reconnus dans le secteur innovant qu'elle sert depuis plus de 35 ans.

Membre de l'ARRCO, l'ISICA apporte à tous les salariés des garanties modernes de retraite et de prévoyance. Des garanties adaptées avec, en plus, les avantages sociaux de la prévoyance collective. De beaux produits pour l'avenir de tous.

Rentes d'éducation, de conjoint, d'invalidité, remboursements de frais médicaux, indemnités journalières, action sociale et, aujourd'hui - c'est nouveau - épargne salariale, l'ISICA innove sans cesse. Et vous offre la compétence d'un interlocuteur unique au cœur du dialogue social, qui peut apporter beaucoup à l'esprit de votre entreprise et au bien-être des salariés.

Pour constater vous-même les performances des produits d'avenir de l'ISICA, il suffit d'un rendez-vous. Appelez le numéro suivant: (1) 44.01.25.00.

 **ISICA**
Vivre à plein régime

ISICA - LA CAISSE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE
DES INDUSTRIES ET COMMERCE AGROALIMENTAIRES

Le bon chemin

Résultat définitif du nombre de cotisations enregistrées en 1991 : + 10,36%. Cela fait maintenant quatre années successives que notre Fédération progresse (+ 40% en 4 ans). C'est un résultat significatif, dont nous pouvons sans honte nous féliciter. C'est, bien sûr, la conséquence de nombreux efforts partagés, en particulier ceux des équipes de militant(e)s qui se battent inlassablement sur le terrain.

Désormais, le chemin est tracé. Nous ne pouvons pas nous arrêter en si bon chemin, si nous voulons atteindre les objectifs fixés lors de notre dernier congrès fédéral. Il s'agit pratiquement de doubler nos adhérents entre 1991 et 1996. Dès janvier 1992, nous avons priorisé le développement et la syndicalisation dans

les régions. Cette initiative était limitée. Néanmoins, c'est une étape vers notre objectif de mise en place de syndicats forts, structurés, opérationnels. Rassurés par notre progression, nous voulons faire plus.

La commission du Bureau fédéral propose la mise en place d'un réseau où se retrouvent les militant(e)s intéressé(e)s par la syndicalisation. D'ores et déjà, une première réunion est prévue les 22 et 23 octobre.

Syndicalisation et action revendicative

Nous devons réussir l'exercice 1992 qui est déjà bien avancé. Réussir cela ne veut pas dire uniquement "faire rentrer des timbres". En effet, derrière le timbre, il y a des femmes, des hommes : les adhérents. Pour faire ce travail de syndicalisation, il faut des militantes, des militants, des équipes solides et motivées. Cela signifie un effort de formation, de structuration, afin que tous les nouveaux adhérents puissent trouver un lieu d'accueil et de réflexion. La syndicalisation ne doit pas être un acte isolé, ponctuel. Elle doit s'inscrire dans la politique revendicative, les pratiques syndicales et les plans de travail des syndicats.

Le Bureau fédéral a voté un objectif de développement de 10% pour 1992. De même, la Fédération maintient un autre objectif : faire qu'il n'y ait plus de syndicat en-deçà de 500 timbres (32 actuellement). Le développement de la CFDT dans le secteur des services, c'est la ga-



rantie de la mise en place du syndicalisme que nous appelons de nos vœux : le syndicalisme d'adhérents proche des préoccupations des salarié(e)s.

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

Sommaire

Page 3

La question du jour :

Maastricht - fallait-il un référendum sur le traité européen ?

Pages 4 à 8

A travers la Fédé :

La tournée bretonne 92 - CFD'été - RMO - Retour aux sources - Nettoyage - Naissance du PIP - Exclusions - Formation syndicale - Informatique au Luxembourg - Accor.

Pages 9 à 11

Changer le travail :

Le travail à temps partiel - Formation professionnelle -

Employés de maison : retraite complémentaire - Distribution alimentaire - Employés de maison : bulletin de paie.

Pages 13 et 14

Juridique :

Nos droits.

Page 16

Syndicalisation :

Le bon chemin.

Editions régionales Bretagne, Pays-de-Loire :

Pages spéciales entre les pages 8 et 9.