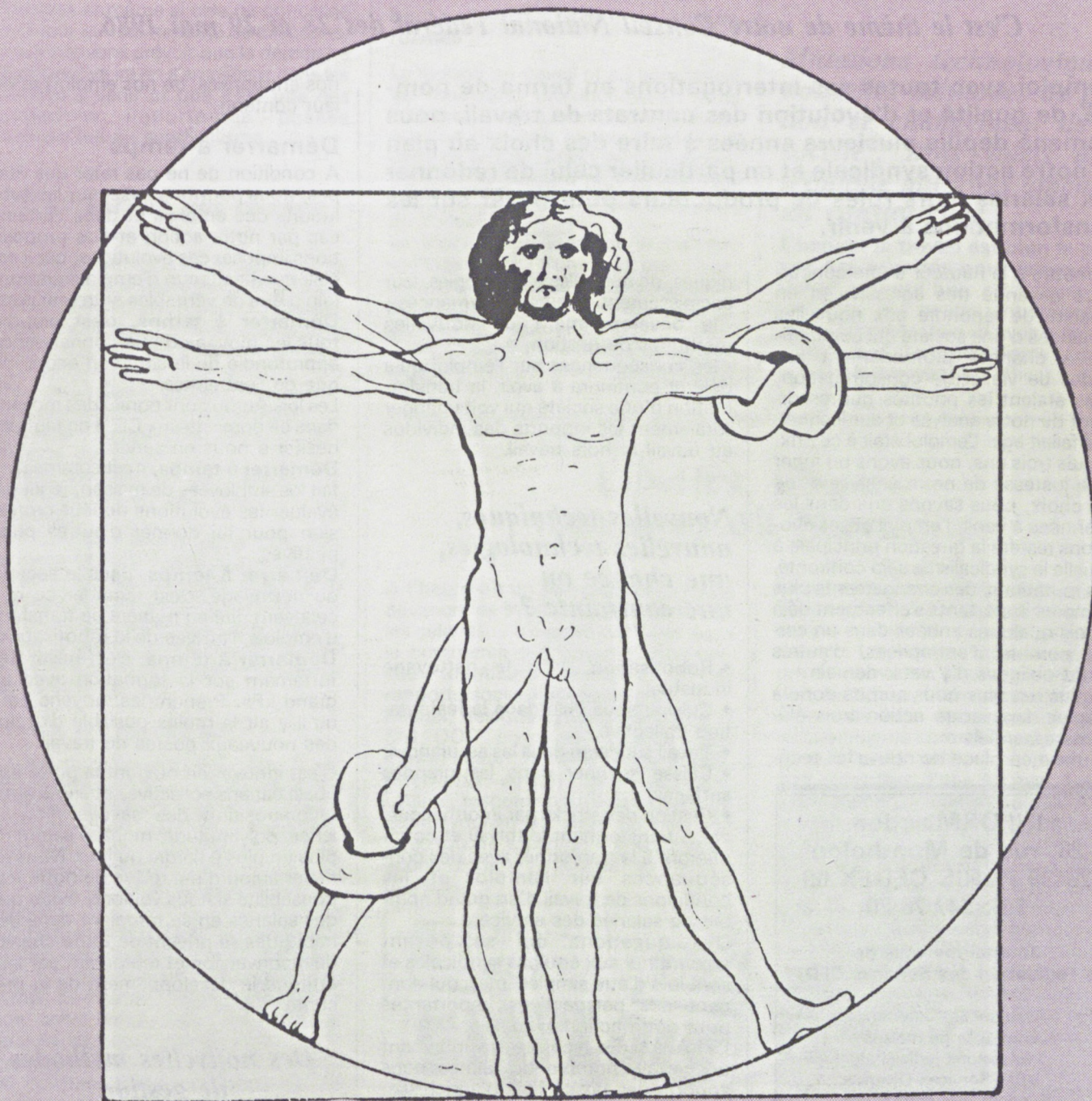


Fédération des Services CFDT

Inform'action

N° 122 - Mai-Juin 1986 - 15 F



Stéphane
avec Leonard!

Changeons le travail

Changer le travail aujourd'hui, pour travailler demain

C'est le thème de notre Conseil National Fédéral des 28 et 29 mai 1986.

L'emploi avec toutes ses interrogations en terme de nombre, de qualité et d'évolution des contrats de travail, nous a amené depuis plusieurs années à faire des choix au plan de notre action syndicale et en particulier celui de redonner aux salariés leurs rôles de producteurs pour peser sur les transformations à venir.

Se mettre à la hauteur d'une concurrence devenue très agressive et en capacité de répondre aux nouvelles demandes d'une société qui commençait à changer profondément ses modes de vie et de consommation, telles étaient les priorités qui ressortaient de notre analyse et sur lesquelles il fallait agir. L'emploi était à ce prix. Depuis trois ans, nous avons pu juger de la justesse de notre analyse et de nos choix, nous savons que dans les 20 années à venir, l'emploi et ses évolutions restera la question principale à laquelle le syndicalisme sera confronté. Des mutations, des changements plus ou moins importants s'effectuent déjà depuis quelques années dans un certain nombre d'entreprises, d'autres seront obligées d'y venir demain. De plus, en plus nous aurons donc à intégrer dans notre action trois éléments essentiels :

- la mise en place de nouvelles tech-

niques, de nouvelles technologies, leur accroissement et leurs performances ;
- le développement de nouvelles méthodes de gestion,
- les conséquences sur l'emploi qu'a déjà et continuera à avoir, la transformation d'une société qui voit changer totalement les rapports des individus au travail et hors travail.

Nouvelles techniques, nouvelles technologies, une chance ou une contrainte ?

- Robotisation dans le nettoyage industriel,
 - Cuisine sous vide dans la restauration collective,
 - Travail sur écran dans les assurances,
 - Caisse scanner dans les grandes surfaces,
 - Gestion des stocks par informatique, etc...
- transforment le travail et continueront à la transformer avec des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail d'un grand nombre de salariés des services.

Des questions qui se posent aujourd'hui aux équipes syndicales et sont loin d'être simples, mais qui donnent des perspectives importantes pour notre action syndicale.

L'évolution des techniques supprimant un certain nombre de tâches nous apporte des possibilités d'enrichissement du travail qui ne peuvent qu'aller dans le sens de nos objectifs. Quand on sait par ailleurs que des études récentes révèlent que l'efficacité de ces nouvelles technologies repose largement sur un véritable réseau de savoirs et de savoir-faire professionnels, on saisit très vite où se situent les enjeux pour notre action syndicale.

C'est donc en grande partie de la capacité des salariés à se saisir de ces mutations que va se jouer l'avenir de

nos entreprises, de nos emplois et de leur contenu.

Démarrer à temps

A condition de ne pas rater des étapes, nous pourrions peser sur les évolutions des emplois et dans certains cas par notre action et nos propositions imposer ces évolutions, car il est clair que beaucoup d'employeurs sont loin d'être de véritables entrepreneurs.

Démarrer à temps, c'est prendre tous les moyens d'une connaissance approfondie de la situation économique de l'entreprise.

Les lois Auroux ont donné des moyens dans ce domaine aux CE, il ne faut pas hésiter à nous en servir.

Démarrer à temps, c'est comme l'ont fait les employés de maison, regarder, évaluer les évolutions de leur profession pour lui donner d'autres perspectives.

Démarrer à temps, dans le secteur du nettoyage, c'est regarder ce que cela veut dire en matière de transfert, d'emplois, l'arrivée de la robotisation.

Démarrer à temps, c'est miser très fortement sur la formation avec un grand «F». Prendre les moyens pour qu'il y ait le moins possible d'exclus des nouveaux postes de travail.

C'est innover en ouvrant la porte aux qualifications collectives et à une autre recombinaison des savoirs. Polyvalence, polyvalence, mobilité seront de plus en plus à l'ordre du jour. Nous en mêler aujourd'hui relève de notre responsabilité si nous voulons, éviter que des salariés en se réfugiant dans des habitudes se privent de toute chance de reconversion et renforçant par leur attitude le développement de la précarité.

Des nouvelles méthodes de gestion

Reconnaître le potentiel humain des entreprises pour augmenter qualité et productivité en enrichissant des tâches devient aujourd'hui une démarche que font certaines directions.

Diverses expériences sont menées à travers des groupes de progrès et cercles de qualité et dans des grandes entreprises le chef du personnel fait souvent place à une direction des rela-

INFORM'action
26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09
Tél. 247 76 20

Journal mensuel de
la Fédération des Services CFTD

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

Abonnement 1 an: 80 F

Le Directeur de la publication:
Jacques Rastoul
CPPAP 510 D 73 - Imprimé à
MS - Atelier de reprographie

tions sociales ou des ressources humaines.

Si ces changements ne recouvrent pas toujours un changement profond dans les relations sociales, il faut reconnaître qu'il y a émergence dans certains milieux patronaux d'une prise de conscience sur le rôle et la place des hommes et des femmes dans l'entreprise. Ces changements nous ne pouvons les ignorer, car outre le fait que des équipes y soient journellement confrontées et même si cela ne concerne à ce jour qu'une minorité de directions, nous pouvons prévoir que la démarche participative ira en s'amplifiant dans les années à venir et que c'est une des questions importantes posées aujourd'hui au syndicalisme.

Une société qui change

Un des signes de la mutation de notre société c'est le passage qui s'effectue actuellement d'une économie qui pendant des décennies s'est confondue avec la production à celle d'une économie de service.

Plusieurs raisons à cette évolution :

- restructuration des entreprises,
- arrivée en masse des femmes sur le marché du travail,
- réduction du temps de travail,
- augmentation du revenu des ménages

ont contribué à développer ou à faire émerger tout un réseau de services. De la boîte de nettoyage au pressing en passant par tout ce qui touche aux loisirs, on a vu se développer très fortement ce genre d'entreprise, en réponse à la demande d'une société qui change ses modes de vie.

Pesant sur les emplois

Le développement des grandes surfaces en répondant à une progression de la consommation a permis une augmentation du pouvoir d'achat des consommateurs mais c'est avec l'ouverture des premiers supermarchés que sont apparus les premiers temps partiels.

La restauration rapide ou collective correspond bien à une autre organisation du travail et à la réduction du temps de travail. Qui peut nier la liaison entre restauration collective et journée continue par exemple.

L'augmentation du nombre de salons de coiffure, d'express-nettoyage, de traiteurs, etc..., n'est certainement pas étrangère au développement du travail féminin.

La démocratisation de certaines formes de loisirs et l'augmentation du temps libre a et continuera à avoir des répercussions obligatoires sur les emplois en terme de saisonnalité.

Il y a eu et continuera à avoir des créations d'emplois dans beaucoup de ces secteurs, mais pour la plupart en tout cas ceux qui relèvent de notre champ

professionnel, ce ne sont pas des emplois de haute technicité, à contrats fixes et plein temps.

Temps partiel, contrats à durée déterminée, contrats saisonniers se sont multipliés entraînant avec eux un développement de la précarité.

Des professions nouvelles à la recherche d'identité collective qui pose des questions importantes à notre syndicalisme.

Le collectif prend d'autres formes :

Le rapport au travail et au hors travail se modifiant profondément, nous assistons à une évolution de l'individu qui voit plus son épanouissement à partir de projets individuels, son émancipation ne passant plus obligatoirement par un investissement au niveau du collectif.

Le désir de se réaliser à partir d'un travail intéressant, d'un projet personnel, l'envie de faire des choses sont des situations que nous rencontrons de plus en plus autour de nous.

L'idée de conformité cédant de plus en plus la place à l'idée de créativité, ce

mouvement porte les individus à se différencier en se donnant les moyens d'exploiter leur potentialité. Pour autant nous ne pouvons affirmer que «le collectif» est fini. Il prend d'autres formes, car dans beaucoup d'entreprises nous assistons à des petits regroupements ou clans, qu'il nous faut absolument investir, ce qui nous renvoie au problème de la communication pour mesurer ce que sera le collectif de demain.

Mutations technologiques, nouvelles méthodes de gestion et changement de la société : trois volets d'un tryptique qui nous amène à un constat clair.

Changer le travail est bien la priorité des priorités pour le syndicalisme aujourd'hui, en intégrant le problème des petites entreprises où nous sommes loin d'avoir réglé la question d'un syndicalisme adapté pour une intervention efficace.

Libertés, libertés vous avez dit libertés...

A l'heure où un patronat moderniste devance les syndicats, fait participer les salariés... un autre patronat dans le commerce tels Leclerc, Intermarché, Montlaur... maintiennent des rapports sociaux archaïques.

Michel, délégué syndical central à la SM DOC en a été victime (voir Inform'action commerce de mars). Raymond Amat, délégué chez Leclerc, responsable depuis 12 ans de notre syndicat de l'Aveyron est à son tour touché par un « licenciement économique » ainsi que des anciens grévistes.



Le soutien local, celui de l'organisation syndicale n'ont pas suffi à faire totalement reculer ce nouveau patron de Leclerc. La pression locale a fait perdre de nombreux clients, un magasin déjà déficitaire, la direction a été contrainte de faire des propositions de reclassement à notre délégué, mais les conditions de celles-ci ne pouvaient être acceptées, l'une à Laval, l'autre à la réception du magasin aurait obligé le licenciement d'un autre employé à sa place.

Raymond, pâtissier de métier a décidé de lancer son entreprise de pâtisserie, nous lui souhaitons bonne chance.

Le secteur du commerce compte réunir le maximum d'informations sur le non respect des règles sociales, commerciales, fiscales, qualité des produits... dans les magasins pour exiger que la liberté ne soit pas qu'une affaire de publicité.

Dernière minute

+ 3 % dans les hypermarchés, supers, entrepôts pour 1986, applicable partout au 1^{er} juillet 1986.

La négociation a eu lieu le 17 avril, applicable 2 mois et demi après. Les non adhérents (Leclerc, Intermarché...) devront l'appliquer, s'il est étendu à cette date.

Droit d'expression et management participatif 2 journées à suivre

15 militant(e)s de la fédération ont confronté et réfléchi pendant deux journées toutes les formes d'expression des salariés, qu'elles soient issues de la loi sur le droit d'expression ou des nouvelles formes d'expression mises en place par les patrons.

Ces deux jours ne resteront pas sans suite, voici quelques constatations intéressantes :

Les cercles de qualité, groupes de progrès, de compétitivité... sont structurés

A Carrefour comme à Auchan, il y a un journal spécifique de communication entre tous les groupes, des rencontres régionales ou nationales sont organisées, c'est l'occasion de concours, de challenges entre les magasins avec des lots, des voyages... Le personnel s'auto désigne à Carrefour pour suivre l'application de ce qui a été décidé par le groupe. La direction de Carrefour a mis en place une méthode d'analyse des problèmes « Métaplan ». Elle permet à chacun d'exprimer rapidement les nuisances sur des grands tableaux, ensuite le groupe, les classe par thème et par échelle de valeurs pour trouver des solutions. L'initiative des réunions... L'initiative de la réunion vient le plus souvent de l'encadrement précise Jean-François mais cela peut théoriquement venir des salariés, sur le problème du vol par exemple, ce sont eux qui ont déclenché la réunion.

Un investissement dans la formation et la communication

A Auchan (78) 10 % du temps de travail est consacré à la formation et à des réunions. Cela peut représenter jusqu'à 4 heures de réunions de toutes sortes par semaine. Au groupe Accor la hié-

rarchie passe plus de temps en réunion de formation que sur les exploitations de restaurants...

Des journaux d'entreprise

On en compte trois chez Continent, on y parle de tout. A Carrefour Vénissieux l'un s'appelle « l'hebdo des gondoles ».

Dans le groupe Accor (restauration), il y a 40 journaux d'entreprise, des répondeurs téléphoniques.

Cercles de qualité et droit d'expression ça cohabite ?

Chez Continent, la direction parle de « groupes de progrès » nous de « droit d'expression ». Dans les faits les deux types de réunions sont mélangés, du coup le quota d'heures est souvent dépassé ; ce qui compte c'est ce que ça change pour les salariés, peu importe l'appellation, indique Yannick. A Auchan, il a maintenant un droit naturel à s'exprimer, le droit d'expression est venu en plus de ce qui existait, du coup il est un peu ambigu.

Aux Mutuelles Unies le droit d'expression s'est peu à peu essouffé. En 1979 tous les groupes se réunissaient, puis 50 % en 80/84, aujourd'hui aucun. Les relations ont changé, on résout les problèmes ailleurs, des gros problèmes ne sont pas résolus et il faut réellement oser s'exprimer... Les « GEA » : Groupes d'Etudes et d'Action, prennent maintenant le pas. La CFDT s'est réjouie de sa mise en place à condition que l'on ne développe pas que la logique de l'entreprise mais aussi celle des salariés ; les salariés accrochent car il est même permis de mettre en cause la hiérarchie.

A la Matmut, la direction est traditionnelle et centralisée, la CFDT a fait

repartir le droit d'expression en Bretagne, s'appuyant sur la qualité du service à la clientèle.

L'idée de réceptionner assis et non debout, le client en agence a fait son chemin dans les groupes ; la revendication CFDT a pu être satisfaite.

Dans l'organisation du travail ça change quoi ?

C'est un mouvement d'ensemble, précise Jean-François d'Auchan, il y a un brassage dans la société par les différentes réunions, même le PDG y participe..., ça permet de mieux se connaître entre salariés, le groupe va y compris sur le « terrain »...

A Carrefour comme à Auchan les caissières peuvent sur le temps de travail effectuer des relevés de prix, à Auchan faire des enquêtes auprès des clients, participer à des cercles de qualité dans les rayons. Cela change la monotonie de leur travail.

Une autonomie des salariés

Oui, à Auchan les salariés ont une autonomie assez importante sur les achats, la gestion du rayon.

La polyvalence, l'absentéisme

Malgré les nouvelles formes de participation à Auchan, l'absentéisme a augmenté à cause de la charge de travail, de la fatigue nerveuse, c'est notamment le cas des caissières. Les trois quarts des caissières sont polyvalentes et travaillent en rayons. Elles le souhaitent pour augmenter leur contrat et pour briser la monotonie de leur travail. Pour la direction, cela lui permet de gérer l'absentéisme.

On choisit nos horaires et même notre matériel...

A la GMF des « groupes de salariés-maîtrises » ont pu se réunir, ainsi on a pu choisir notre matériel de travail en allant chez le fabricant. Sur les horaires, la direction a accepté que le personnel autogère ses horaires sur 4 jours par semaine en 36 h 45, mais la CGT, et FO ont imposé le retour à des plages fixes !...

Et les cadres dans tout cela ?

A Auchan, Continent, l'encadrement est noté sur sa capacité à faire des réunions, à communiquer. Les chefs décidaient face à un problème, il y avait un certain refus du personnel, aujourd'hui précise Lucien (Carrefour) c'est le groupe de salariés qui accepte de régler des problèmes.

Les cadres ont du temps libéré, pour des fonctions d'animation, de gestion ; cela va même plus loin puisque des cadres s'impliquent dans l'environnement de l'entreprise : ils rencontrent des organisations de consommateurs, la mairie, l'école... Ils jouent un rôle d'animation de la politique commerciale régionale. Toujours à Carrefour (78) même pour les réunions de DP ce n'est plus la direction qui anime mais un chef de secteur, un autre chef aura à charge le CHSCT.

Les cadres ont un nouveau rôle sur le « social ».

Négociation collective, CHSCT, CE, et les groupes de salariés.

La direction a su trouver une articulation, à Carrefour (78) le CHSCT soulève le problème d'exiguïté des locaux, la direction propose de créer un groupe de compétitivité sur ce sujet...

Au Leclerc de Concarneau le droit d'expression a été utilisé pour élaborer des propositions de nouvelles classifications, cela a été ainsi le moyen de requalifier le travail, d'améliorer la qualité du service à la clientèle.

Quel rôle jouent les syndicats

On a encore aux yeux de la direction une image de « fouteur de merde » (Auchan).

Par contre à Continent (56) ou à Carrefour (69) les syndicats ont été directement impliqués dans les groupes pour l'élaboration des horaires aux caisses.

Chez Leclerc le syndicat est bien remonté comme celui qui donne un « droit de parole » aux salariés, par contre quand il intervient sur le terrain économique, l'emploi ou de la productivité c'est un peu différent, les salariés ne nous suivent pas toujours...

Chacun remarque que le syndicalisme de propositions que nous développons n'a de sens que s'il est élaboré avec le personnel et compris, expliqué... Il est difficile à la section syndicale d'analyser les comptes-rendus de droit d'expression ou de cercles de qualité, de plus aucun outil n'existe. Pourtant c'est important car l'expression du personnel est le moyen pour que la section ajuste ses objectifs, remette en cause sa pratique. Les groupes d'expression ont souvent enrichi les délégués du personnel précise Dominique.

CMB Lannion (Quincaillerie en gros)

La CFDT revendique un projet d'entreprise et des cercles de qualité

Des entreprises traditionnelles, qui n'innovent pas, ni socialement, ni commercialement, il en existe dans nos secteurs, c'est le cas du CMB qui fait partie du groupe Descours et Cabaux 4000 salariés, grossiste en quincaillerie, chauffage, sanitaire.

Là, la CFDT entraînant la CGT a pris les devants revendiquant la mise en place des cercles de qualité et même un projet pour l'entreprise. Écoutons son responsable.

Notre profession, la quincaillerie, se casse peu à peu la figure, on peut faire la différence avec nos concurrents en développant la qualité du service et du produit, par des cercles de qualité et un projet d'entreprise.

Comment vous y êtes-vous pris ?

L'émission de télé l'« ENJEU », la lecture de bouquins sur l'entreprise : « Le prix de l'excellence, l'entreprise du 3ème type », nous ont aidé dans notre réflexion sur la qualité, on a rien trouvé à la CFDT.

La direction n'a pas pu refuser notre démarche. Nous avons fait intervenir un organisme neutre le GRETA (Éducation nationale) pour élaborer un projet d'entreprise indispensable pour un bon fonctionnement des cercles de qualité.

Cela n'a pas marché vu les blocages des cadres intermédiaires.

Puis nous avons contacté l'AFERCQ (Association française sur les cercles de qualité).

La direction un peu trop bousculée par les syndicats préfère mettre en place le droit d'expression des salariés.

Pourquoi tenez-vous aux cercles de qualité ?

Il nous semble qu'ils mobilisent davantage le personnel. Ils comportent une méthode de résolution des problèmes. Même s'il n'y a que des volontaires au départ c'est important. Souvent les salariés non « fayots » rejetés par l'entreprise sont ceux qui sont prêts à innover alors que les autres sont contre pour garder leurs avantages...

Les cercles de qualité peuvent être des contre-pouvoirs et permettre de changer l'organisation de l'entreprise...

Savez-vous que ?

Droit d'expresssion Une nouvelle loi du 3 janvier 86 Des nouvelles dispositions

Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, institué par la loi du 4 août 1982, ont été modifiées sur les quatre points suivants :

Élargissement du contenu du droit d'expression : il porte sur le contenu des conditions d'exercice et de l'organisation du travail et a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de production dans l'unité de travail.

Extension de l'obligation de négocier les modalités d'exercice du droit d'expression aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical.

Obligation d'engager la négociation chaque année en

l'absence d'accord dans l'entreprise si cet accord existe, l'employeur devra, au moins tous les trois ans, provoquer une réunion avec les organisations syndicales pour la renégociation éventuelle de celui-ci.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, les accords devront comporter des stipulations relatives aux conditions spécifiques d'exercice du droit d'expression.

Calendrier d'entrée en vigueur.

Avant le 1^{er} juillet 1986, la négociation doit être engagée dans les entreprises n'ayant pas d'accord ou lorsque celui-ci a été conclu avant le 1^{er} juillet 1983.

Dans les entreprises ayant conclu un accord après le 1^{er} juillet 1983, une révision éventuelle devra avoir lieu dans les 3 ans qui suivent la date de l'accord (loi n° 86.1 du 3 janvier 1986).

Chambres de commerce Vive le droit d'expression

Dans les chambres de commerce, le syndicat vient de dépouiller les 62 premiers comptes-rendus des groupes d'expression : une mine de propositions et de demandes d'une pertinence et d'une richesse tout à fait remarquable.

Le personnel de la CCIP a ainsi prouvé qu'il est adulte et consciencieux et qu'il sait, au-delà de la critique nécessaire proposer des solutions.

Lorsqu'il revendique, ce n'est pas seulement pour défendre nos intérêts personnels, mais aussi pour obtenir un fonctionnement plus intelligent, une efficacité plus grande.

Nous ne voulons pas travailler idiot. Nous voulons tous : une organisation du travail plus rationnelle, des relations inter-services plus fonctionnelles, des matériels plus performants, des conditions de travail et de vie correctes, une hiérarchie plus communicante, responsable et compétente.

Des groupes exigeants

La CFDT qui a voulu seule ce droit d'expression le fera appliquer. Mais respectueuse de cette expression **directe** qu'elle a voulue, confiante dans sa force, elle ne s'immiscera pas dans les problèmes internes des groupes, elle ne se substituera pas aux membres des groupes.

C'est d'abord à chaque groupe de traiter ces problèmes, d'exiger des réponses (écrites et concrètes) de s'imposer. Le syndicat n'est pas que le garant, et peut-être le coordinateur, le recours... dans le respect total des groupes.

Ce qui éclate à travers les groupes d'expression

1) Le manque d'information, de communication, de consultation... même pas un organigramme.

La direction s'est engagée à publier un « Qui fait quoi » avant la fin du 1^{er} trimestre. Elle a promis aussi de multiplier les réunions de service et inter-services. A vérifier...

D'autre part, à la commission paritaire spéciale pour la formation continue, nous avons demandé que des stages portant sur la communication, l'organisation du travail, la motivation et la gestion moderne du personnel soient organisés, en particulier pour les responsables de service.

2) Problèmes de téléphones, de matériels, de locaux.

a) Le téléphone impossible et usant est signalé partout.

A la commission paritaire il nous a été promis un nouvel autocommutateur aux Centraux avant fin 1986. Mais qui va décider - à partir de quelle étude - des capacités et souplesses nécessaires ?

Nous allons demander qu'une « commission des usagers » (comportant au moins une standardiste) soit constituée et participe aux travaux de l'étude.

b) Parmi les matériels insuffisants, la photocopie revient comme leitmotiv. Déjà une photocopieuse supplémentaire a été achetée ainsi que diverses machines ici ou là. Mais cela ne règle pas tout. La CFDT va demander à connaître le budget d'équipement ; elle restituera ces informations pour que les groupes agissent plus efficacement ; elle interviendra aussi sur le montant de ce budget et ses priorités d'utilisation (à partir des groupes). Les groupes doivent donc insister.

c) Locaux : un programme d'aménagement et de réimplantation est depuis longtemps en cours. Il devrait avoir augmenté les surfaces d'ici quelques mois d'environ 2600 m². A nos yeux, cet effort était indispensable. mais est-il suffisant ?

Et pourquoi les usagers ont-ils été si peu associés à la conception des nouveaux locaux.

Sur ces points, les groupes doivent continuer à se faire entendre.

3) Absence de plans de formation, de plan de carrière, insuffisance de la définition des tâches et de la reconnaissance des responsabilités.

a) Pour le moment : pas d'améliorations. La CFDT a donc demandé que là encore des stages soient organisés pour les gens concernés sur les méthodes d'élaboration du plan de formation.

b) Par ailleurs, la mobilité et la formation que nous essayons de promouvoir permettent d'avancer vers des plans de carrière. Mais ne faut-il pas tous

ensemble revendiquer une véritable gestion, une véritable politique du personnel ? Cela permettrait peut-être de faire aussi des progrès dans la clarification des tâches et la reconnaissance des qualifications. A poursuivre avec opiniâtreté...

4) Horaires variables

2 % des groupes expriment le souhait d'horaires plus souples afin de concilier vie personnelle et travail.

En commission paritaire de consultation nous avons demandé que de tels horaires puissent être négociés **pour les services qui le demandent.**

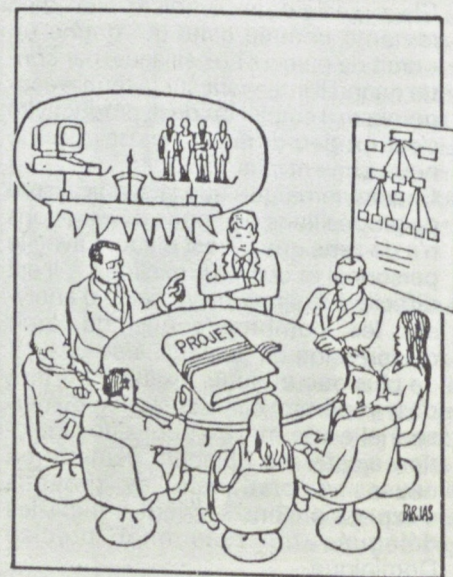
Comme nous avons négocié fin 1981, un accord national CCI qui prévoit ces horaires, il reste aux groupes concernés à faire des propositions concrètes.

Paris ne s'est pas fait en un jour

Ce ne sont pas une ou trois réunions qui vont rayer d'un coup la bureaucratie rampante et transformer la CCIP comme nous le souhaitons. Il faut distinguer ce qui peut être exigé tout de suite de ce qui s'obtiendra petit à petit. Inscrivons donc nos réactions et nos actions dans la durée et remettons cent fois l'ouvrage sur le métier...

Mais attention pour la CFDT : le réalisme n'est pas l'attentisme, la patience n'est pas la mollesse...

Persévérons dans nos exigences, exigeons des réponses à notre expression.



Au Continent Vannes le rayon expression est ouvert

Pour mieux connaître les réussites et les difficultés de ce droit d'expression Inform'action a rencontré 3 salariés du Continent Vannes qui ont bien voulu répondre à nos questions. Voyons d'abord comme il s'est mis en place.

Partant de l'accord national Continent sur l'exercice du droit d'expression des salariés d'octobre 1983, l'équipe CFDT du Continent de Vannes (56) a signé, ainsi que la CGT et la CGC au début 1984 une adaptation pour son établissement. Répartis au départ en 5 groupes, les salariés volontaires se retrouvent aujourd'hui dans 9 groupes (2 caisses, textile, boucherie, APLS, épicerie, cafétéria, comptabilité, bazar léger) composés en moyenne de 6 participants.

Si l'accord prévoyait une rencontre par trimestre à raison d'1 h 30 à chaque fois la réalité est bien différente, puisque la plupart des groupes se réunissent une fois par mois pendant 2 heures. Il ne s'est pas posé de problèmes quant à l'octroi de la responsabilité de l'animation aux chefs de rayons qui du reste, ont été formés à ce rôle. Si l'animation revient à un agent de maîtrise (à l'exception d'un groupe caisses), le rapporteur est toujours un(e) employé(e). C'est lui (ou elle) qui transmet le compte-rendu de la réunion, signé des participants, à l'employeur. En fait, la plupart des vœux et avis est résolu dans le groupe, puisque les chefs de rayons disposent d'une large possibilité de décision sur les questions de conditions de travail, hygiène sécurité...

Ainsi l'employeur ne reçoit que les demandes non résolues par le groupe. Pour cette raison, les élus CFDT au CE demandent très régulièrement toute information sur les groupes d'expression et l'état des demandes non résolues.

Le point de vue de trois employés

ANNE-MARIE 40 ans ; employée au traitement des recettes, 12 ans d'ancienneté.

Dans mon groupe (caisse n° 2) l'expression est totalement libre, mais, par manque de plan de travail, le débat part dans tous les sens. Je crois que grâce à ces réunions mon travail de « TDR » est à présent mieux reconnu

des collègues caissières. De ce point de vue, le groupe a résolu le problème qui empoisonnait les relations caissières-TDR, à savoir la tenue des feuilles de prélèvements de caisses qui créait pas mal de difficultés (erreurs, recherches...). Nous nous sommes mises d'accord pour que les caissières présentent différemment le bulletin de prélèvement évitant les erreurs et permettant au service « TDR » un travail plus rapide.

« Le droit d'expression n'a pas véritablement changé les rapports avec les collègues. Je pense qu'une animation plus « serrée » et un ordre du jour plus construit pourront rendre cette expérience plus positive ».

CHRISTIANE, 41 ans, vendeuse textile, 16 ans d'ancienneté.

« Les filles du textile participant au groupe sont toutes des collègues qui parlent facilement des problèmes de travail, au point que les débats du groupe ne sont qu'une suite naturelle des discussions du rayon. Il faut dire que nous sommes très libres de parler, notre chef favorise vivement l'expression.

Parmi les réalisations souhaitées et obtenues par le groupe textile, on peut souligner le réaménagement de notre réserve (il y faisait froid) et l'achat de deux tables de travail utilisables en réserve et rayon (marquage, transport d'articles) évitant les mauvaises postures.

« Comme Anne-Marie je ne pense pas que les rapports entre nous aient changé du fait du DE. Toutefois pour moi, ces groupes sont plutôt positifs, même s'ils sont encore perfectibles. Une question touchant les horaires n'a pas trouvé solution. Les élus CFDT au CE relanceront l'employeur sur ce point, si rien n'avance ».

BÉATRICE, caissière 33 ans, 14 ans d'ancienneté;

« L'histoire du groupe caisses n° 1 est particulière. Il y a 3 ans, la CFDT informée de graves problèmes d'horaires de travail aux caisses, a pris en charge cette question et a créé « un groupe de travail » chargé d'élaborer des

horaires intéressant les filles et compatibles avec les besoins du magasin. Naturellement, ce groupe de travail s'est intégré dans le droit d'expression. Comme dans la plupart des groupes, la liberté est entière et le débat très collectif.

Des résultats parmi d'autres :

— le chef ne peut plus faire de remontrance à une caissière devant la clientèle, il doit l'inviter au bureau pour le faire ;

— poursuite de l'organisation collective des horaires dans le sens d'une plus grande équité entre toutes.

A ce jour nous travaillons en équipes tournantes (matin, journée, nocturne) par deux, étalées sur 6 semaines. De ce fait, il est garanti à chacune un jour de congé fixe et pas plus de 2 nocturnes par semaine. Déjà, nous travaillons sur un projet d'îlot caisses.

« A l'exception de quelques difficultés créées par des militants CGT, le droit d'expression est très positif. Disons aussi que si c'était le chef qui avait proposé les horaires tournants, cela n'aurait pas marché, mais comme c'est le groupe, les filles sont plus sensibilisées et motivées ». Pour conclure, nous avons demandé à Yannick, délégué syndical l'avis de la section CFDT sur l'exercice du droit d'expression au Continent de Vannes.

Certains avaient craint que le droit d'expression allait court-circuiter les DP. Pour nous, ce n'est pas le cas. Le domaine d'intervention du droit d'expression est bien cadré, cela laisse aux élus DP un terrain important salaires, qualifications...) même si dans une entreprise comme Continent le rôle des DP est minorisé par l'importance du niveau national. Par contre, le CE est de plus en plus mobilisé sur les remontées du CE. Cela se traduira un jour par de la syndicalisation, si nous savons bien prendre notre place dans l'échiquier des rapports salariés-employeurs ».

Au Club Méditerranée la précarité ou qualité

Jusqu'à présent rien n'existait au Club. 18 000 salariés répartis dans le monde entier avec seulement 3 000 salariés permanents, comment organiser l'expression du personnel dans ces conditions ? La stratégie « qualité » que développe la direction depuis peu, l'oblige à prévoir l'expression du personnel à travers des cercles de qualité. 600 responsables de villages ont été formés, un journal d'entreprise sert de support.

Il faut ensuite expérimenter sur 6 mois de saisons l'expression du personnel. Sur les aspects « qualité » la CFDT espère qu'elle pourra ainsi agir pour réduire la précarité des emplois.

Oui avec le CHSCT le travail change

Suite à une session CHSCT, une réunion bilan a eu lieu à la fédération. Cette réunion a permis de faire le point sur les avancées dans les entreprises par le CHSCT

DARTY :

- Amélioration dans les ateliers. Peinture, chaussures de sécurité, etc...
- Amélioration pour le public, mise en place de toilettes.
- Suite à un accident avec une voiture de l'entreprise, le CHSCT demande une expertise de la voiture. Depuis tous les véhicules ont été vérifiés.
- Publication du rapport CHSCT dans un bulletin.

- Les délégués syndicaux signalent les problèmes rencontrés aux CHSCT

COOP :

- Installation d'un panneau d'affichage sur les consignes de sécurité.
- achat de 2 tire-palettes.
- Construction de quais pour les livraisons.

COCELEC :

- Chaussures de sécurité. Cloison pour le froid. D'autres demandes n'ont

pas abouti, faute de moyens financiers.

MATMUT :

L'informatique occupe de plus en plus de place dans les tâches quotidiennes de chaque employé, quelque soit son niveau dans l'entreprise. Il est vrai qu'un confort s'est créé pour certains travaux, des recherches plus faciles, des renseignements rapides, et donc un gain de temps dans les tâches à pourvoir. D'où peu de retard dans le courrier, moins de plaintes de la part des sociétaires.

Une demande : que la direction fasse un effort pour initier les gens à leur nouvel instrument de travail.

SAF NANTES :

Coopération des collègues de travail pour déterminer les tâches, les problèmes, etc...

Le dialogue est instauré entre les collègues de travail et reste possible.

Petit accroc : la réaction des salariés suite à l'affichage d'un exposé dans les magasins sur la situation du magasin de Nantes. Ils se sont crus pris au

piège et n'ont pas réagi. Dans l'ensemble, ce qui est possible c'est que ça avance.

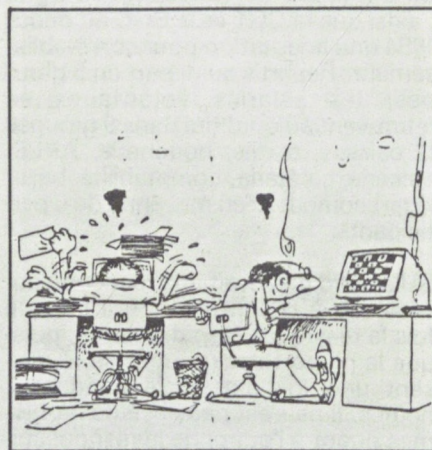
«On constate un changement chez les salariés». Nous nous rendons compte de la nécessité de parler de l'organisation du travail, même s'il n'y a pas d'application concrète.

Il faut sensibiliser les salariés, intéresser les patrons, par des propositions qui peuvent permettre d'améliorer leurs entreprises.

Pour réussir dans ce domaine il faut se former. La fédération a organisé une 2ème session CHSCT à St Jean de Luz, les 15, 16, 17, 18 avril.

Il faut que les militants s'impliquent dans le CHSCT. La fédération est décidée à avancer en utilisant la formation, l'information.

Les conditions de travail, c'est l'affaire de tous.



GAN

Un accord pour réduire les nuisances du travail sur écran

Au GAN un accord vient d'être signé par la CFDT émettant diverses recommandations concernant le travail devant écran cathodique.

En premier lieu, cet accord vise à réduire les nuisances pouvant résulter de ce type de travail : écarter toute cause d'éblouissement par des recommandations visant l'implantation des postes, le réglage de l'éclairage artificiel, l'utilisation de grille de défilement, etc... Le tout accompagné de mesures périodiquement effectuées par les médecins du travail.

Des améliorations naturelles et qualitatives

Dans le cadre du renouvellement du mobilier l'accord stipule des améliorations matérielles telles que : pupitre pour poser les documents, repose-

pieds incliné, siège ergonomique réglable, filtre anti-reflet, isolation des imprimantes dans un local spécial...

L'accord préconise en outre des mesures visant à adapter l'organisation du travail.

«Celle-ci doit tendre à aller dans le sens d'un élargissement des tâches, présentant un intérêt accru et offrant à chacun une autonomie suffisante dans le cadre de ses responsabilités, en réponse aux besoins des membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail».

Il conviendra :

- de rechercher à alterner l'utilisation

de l'écran et les tâches de types classiques pour éviter la continuité du dialogue avec l'écran : «Les aménagements à apporter dans l'organisation du travail, pour aller dans le sens de la diversification des travaux, devront être étudiés en liaison avec les intéressés, en visant le rythme le plus adapté».

- de veiller — dans le cas où l'alternance entre le travail devant l'écran et les tâches de type classique ne pourrait être réalisée à ce que le dialogue avec l'écran soit interrompu toutes les deux heures environ, en fonction du rythme de chacun, afin de permettre le repos des mécanismes d'accommodation et de convergence des yeux, ainsi que des muscles sollicités par la posture.

Pour finir, il est prévu que le médecin du travail veille au suivi spécial des personnes travaillant habituellement au moins deux heures par jour devant écran.

Ce suivi porte essentiellement sur la vue au moyen notamment de matériel de type visiotest : avant le début du travail par écran, deux fois par an ensuite et à la demande des intéressés. (Le texte intégral de cet accord peut être demandé à la fédération).

Les check-outs aux caisses

Comment la CFDT a mis le personnel dans le coup

Les check-outs sont les meubles caisses sur lesquels travaillent les caissières. Qui doit décider de leur amélioration ? Voici comment la section CFDT a mis dans le coup le personnel, les fabricants... Une démarche qui intéresse toute la profession.

Historique : 7 octobre 81

Réalisation d'un dossier sur le poste de caissière, en vue d'un projet de changement de check-outs par la CFDT en collaboration avec la CRAM (caisse régionale d'assurance maladie). Ce dossier a été transmis alors à la Direction, l'Inspecteur du travail, le médecin du travail, le CHS.

Pour compléter ce dossier, le médecin du travail a établi, à cette même période, la liste des troubles mentionnés au cours des visites, depuis l'embauche des caissières employées à temps plein et à temps partiel ainsi qu'un tableau comparatif. On permet aux caissières d'élaborer les améliorations.

6 octobre 83 :

Réunion entre plusieurs caissières pour discuter des points importants à changer dans ce service, afin d'améliorer les conditions de travail. Un questionnaire

demande aux caissières de mentionner par ordre de priorité, les améliorations qui leur semblent les plus importantes. Tout le monde se souvient de la part active dans ce travail de Véronique caissière et déléguée CFDT.

Fin d'année 85 :

Après recherche de fournisseurs de check-outs (il en existe seulement 6 en France), transmission de leur publicité à notre demande.

Face à la vétusté des check-outs, et suite aux plaintes des caissières et à la suite de notre recherche et étude, la direction décide de les changer en 1986.

Les caissières participent au choix du matériel

La participation des caissières pour le choix des check-outs. Une réunion a lieu entre :

- la direction,
- la chef-caissière,
- 5 à 6 caissières volontaires et choisies par tirage au sort et par catégories d'horaires (20 heures, 30 heures, 39 heures),
- 1 à 2 personnes représentatives des organisations syndicales.

Convocation à 10 h de la représentante

de la société RASEC (fournisseur en check-outs).

Convocation à 11 h du représentant de la société MERTENS (Longjumeau).

L'expérimentation permet de mieux choisir

Mise en place du prototype de check-outs d'une durée d'environ 1 mois, pour essai.

Décision finale : achat de nouveaux check-outs.

Nous avons conscience :

- qu'un même matériel ne peut plaire à toutes (nous avons en souvenir le choix des blouses),
- qu'il faut sûrement voir dans le déroulement de ce projet un souci d'ouverture de la direction du magasin,
- qu'il faut malgré tout rester vigilant quant à la réalisation rapide de changement des check-outs.

Bruit - Une session organisée avec l'INPACT.(*)

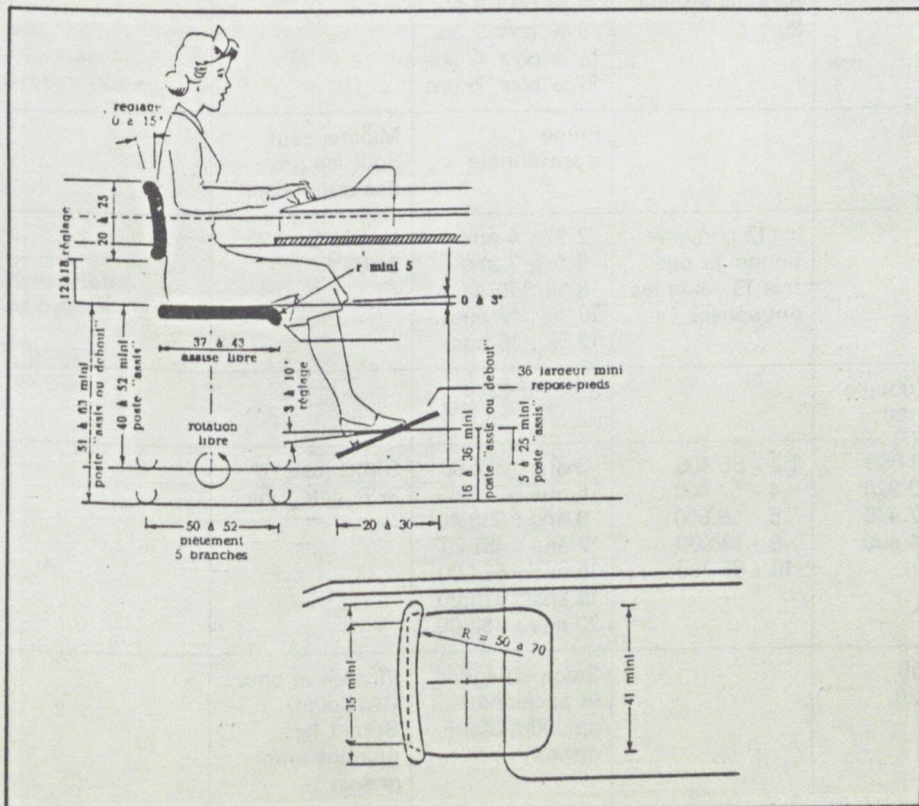
Formation de délégués - 10 au 12 décembre 86 disponible

Objectif

Le bruit, cela fait longtemps qu'on en parle dans l'entreprise... en dépit des rapports du médecin du travail... des mesures physiques faites par les experts... le problème demeure. Et si les délégués prenaient eux aussi les choses en main. Cela suppose d'apprendre à replacer le bruit dans le cadre du travail : on a besoin de ses oreilles pour travailler ! Savoir où placer et comment utiliser le sonomètre, faire une carte de bruit en s'appuyant sur la connaissance du travail concret ! S'appuyer sur ses propres mesures pour interpeller les services spécialisés de l'entreprise, les organismes extérieurs en particulier les centres régionaux des mesures physiques des CRAM, négocier les transformations, tracer des priorités, élaborer un plan de travail.

Inscrivez-vous à la fédération

* INPACT Institut pour l'amélioration des conditions de travail.



Les salaires 1986 par branche et sous-branche

Secteurs professionnels	Minima employé	Cadre	Annuel	Primes d'anc.	Salaires réels	Primes de vacances
Agences d'assurance	4073 × 13,6	9766 × 13,6		1 % par année de présence à partir de 3 ans. Plafond 20 ans.		60 % du salaire minimum
Agence de voyage	1/1/86 4750 F / 169 H					
Assurances				1 % par année de présence à partir de 3 ans, plafond 20 ans	+ 4,50 % + 700 F de prime de rattrapage	3150 F (+ 5 %)
Bricolage	1/12/85 54.200 F	109 000 à 142 600 F	54 200 à 65 000 F pour les employés toutes primes comprises			
Coiffure	1/5/85 3526 F					
Commerce de gros	Coef. : 120 : 4161,50 130 : 4285 140 : 4364,50 150 : 4396,98	5207 à 15 378		3 ans : 3 % 6 ans : 6 % 9 ans : 9 % 12 ans : 12 % 15 ans : 15 %		
Employées de maison	SMIC au coef. 100				au minimum de la grille	
Experts-comptables	1 ^{er} avril 39 800 1 ^{er} oct. 40 200	1 ^{er} avril 87 560 1 ^{er} oct. 88 440	coef. 100 54 960 coef. 160 58 500 garantie annuel 86	égal pour tous 3 % pour 3 ans 6 % pour 6 ans 9 % pour 9 ans 12 % pour 12 ans 15 % pour 15 ans		
Electro-ménager CFTC seule signataire	1 ^{er} décembre 85 4235 F × 12	Coef. 290 : 6610 F		Prime d'ancienneté	Minima sauf pour les grandes entreprises	
Gardiennage	3992,41	8394,88	× 12 conventionnel et parfois 13 selon les entreprises	2 % : 4 ans 5 % : 7 ans 8 % : 10 ans 10 % : 12 ans 12 % : 15 ans	Le SMIC 24,06 F	
Gérants mandataires	1/10/85 4550 F	7400 F (couple de gérants)		6 % du CA		
Grands magasins	Catégories de 1 à 10 entre 56 400 et 65 750	1.1 - 70 560 1.2 - 82 920 1.3 - 92 440 3 - 184 890	1.2 - 56 400 4 - 57 400 6 - 59 500 8 - 61 600 10 - 65 750	3 ans : 112,80 6 ans : 225,60 9 ans : 338,40 12 ans : 451,20 15 ans : 564,00 18 ans : 676,80 20 ans : 752,00	SMIC jusqu'à la 7 ^e catégorie	
Habillement succursaliste	A 4170 D 4290 E 4410 H 4925	A 1 7010 D 2 17620		Selon catégorie et ancienneté de 100 à 900 F environ	Plus élevé chez CA/Covet/Somat (les grandes entreprises)	

Secteurs professionnels	Minima employé	Cadre	Annuel	Primes d'anc.	Salaires réels	Primes de vacances
Immobilier Concierges	Concierges : 4075,20 (mais dès le 2 ^e coef. 4584,20 Agences im 4580 F Adm. de biens SMIC minima convent. 2740		× 13	3/6/9 ... 18 pour 18 ans	conventionnel	13 ^e mois en plus
			× 13	3 % pour 3 ans + 1 % par an	conventionnel dans les petites boîtes, plus élevés dans les autres	13 ^e mois en plus
			× 13	3/6/9 ... 21 ans		13 ^e mois en plus
Import-Export	1/ 4/86 4320 1/6/86 4832,50	1/ 4/86 7648 1/10/86 7662			Les minis sont à la convention. Les réels moyens sont supérieurs de 500 F à 7000 F	
Magasins populaires	Catégorie 1/2/3 à 10 : 55 950 F à 65 200 F	1 A 70 040 1 B 80 340 1 C 85 700 182 570 3	Cat. 1/2/3 : 55 950 4 56 950 6 59 000 8 59 000 10 65 200	3 ans : 107,20 6 ans : 214,40 9 ans : 321,60 12 ans : 428,80 15 ans : 536,00 18 ans : 643,20 20 ans : 714,70	SMIC jusqu'à la 8 ^e catégorie	oui sauf certains affiliés
Mas (hyper-super, supérette)	1/10/85 4214,10	Agents de maîtrise : 5074 6305 Cadres : 14 925	× 13		Rien dans la branche voir entreprises	
Nettoyage	26,10	8183	× 12 (employés) × 13 (cadres)	Selon les conventions régionales	93 % des salaires au EN 1	
Restauration collective	4865	7750	× 12	5 ans : 1 % 10 ans : 2 % 15 ans : 3 % 20 ans : 4 % sur salaire de base mensuel le reste par entreprise	Selon les classifications	Selon les entreprises
Secrétaire d'avocat	Au 1.5.85 4266.47	Au 1.5.85 7559,98				
Tourisme social	1/11/85 : 37,3192 1/ 1/86 : 37,9723					

Comment s'est faite la syndicalisation

La Hutte en lutte depuis 1983... 29 personnes y travaillent, pas de section syndicale, quelques isolés : 3 CFDT, 2 CGT.

A la pointe au niveau des salaires, des congés payés, la 5ème semaine existe depuis 15 ans et le personnel dispose d'un beau chalet à la montagne !

Une bombe éclate en août 1983 : suppression du secteur caravannes : 5 postes, d'où le projet de 12 licenciements.

Au retour des vacances les gens sont écoeurés : « Ça ne va pas se passer comme ça ! C'est tout le monde qui doit réagir, pas seulement les 12 qui sont sur la liste ! ».

Les militants CFDT aidés par l'UL ouvrent un dossier de défense. Un immense effort de **sensibilisation** se fait.

Une collègue écoeurée de savoir qu'une fille de la liste n'allait pas aux réunions pour se défendre avec les autres :

« J'ai appris que vous n'allez pas aux réunions ... faut réagir, faut s'informer... si nos ancêtres n'avaient pas fait la révolution vous ne seriez pas allées aux Baléares ! ».

- et les congés payés, elles croient que ça leur est tombé du ciel ! ».

Toutes les occasions sont bonnes pour aller discuter et essayer de convaincre les collègues hésitants : en circulant dans le magasin, les vestiaires, les discussions dans le bus, les coups de fil, etc...

Certaines n'y vont pas de mains mortes et au bout du compte une collègue conclue :

« aujourd'hui encore on aura le droit de crever debout, de lever la tête et de la garder ! ». **Il n'y a pas de délégué alors tout le monde est délégué.**

Cherchant les informations à droite, à gauche, qui près de sa belle-fille, son gendre, ses amis etc... les notes de téléphone ont été lourdes ! Les uns vont à la CFDT, d'autres à la CGT avec toutes ces informations on avance. Les collègues sont toujours disponibles pour aller aux réunions aussi bien à midi 1/4 qui après le boulot à 19 h...

On se souvient du pique-nique à la place de la liberté ! et **l'histoire du tract** (pour expliquer le rôle des DP). M... et J.L... y passent la nuit cherchant des expressions qui n'agressent personne. A ce moment du conflit le mot **syndicat** ne passe pas du tout : « c'est de la politique ! ». alors que le terme CFDT passe mieux ! Nous faisons un tract sans y mettre le mot « syndicat » et personne n'a d'opposition, et la direction ne trouve à redire...

S'il n'y a pas de délégué, il y a **des militants sur le terrain** et aussi ceux qui paient leur timbre tous les mois depuis 5, 10, 15 ans... clandestinement jusqu'en mai 1981 !

Ouvertement nous nous organisons en section syndicale. Quel chantier !

- élections DP remportées par la CFDT
- négociations pour essayer d'éviter les licenciements avec propositions de réduction d'horaire pour plusieurs d'entre eux.
- ouverture du cahier de revendications pour l'application de la Convention Collective
- préparation des réunions mensuelles avec la direction
- nouveaux rapports dans l'entreprise.

Par notre lutte nous sauvons 4 postes.

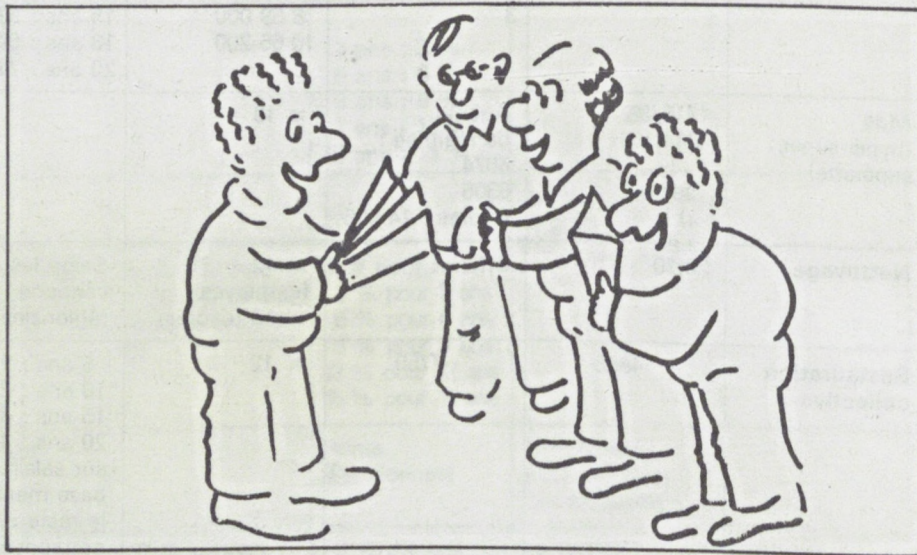
8 collègues sont licenciés à Noël 83, faisant les frais d'une restructuration dont on ne voit pas le bout.

S'il est bon pour nous d'être syndiqués, c'est bon pour nos collègues.

Depuis, la section syndicale continue laborieusement à prendre sa place dans l'entreprise et progressivement dans l'interpro. Sans relâche nous gérons de graves problèmes dans la boîte...

Régulièrement on regarde qui n'est pas adhérent. S'il est bon pour nous d'être syndiqués, c'est aussi bon pour les collègues, alors qui va voir qui ?

A ce jour, sur 14 adhérentes, 12 sont au PAC. Nous nous rappelons que chacune peut être déléguée pour quelque chose, à nous d'inventer, de créer cette vitalité syndicale qui nous change la vie !



Rennes - Employées de maison Une journée bien sympathique

Dans le but d'aider et de donner plus d'informations aux adhérentes, nous avons organisé une journée qui a réuni 16 personnes, et ceci un dimanche de 9 h 30 à 17 h. Il faut le faire ! et surtout il faut y croire.

Cette journée s'est déroulée dans une ambiance sympathique, où on sentait chacune à l'aise pour s'exprimer.

Un repas pris en commun dans un self le midi, nous a permis de nous connaître sous un autre jour.

Le matin nous avons démarré par la carte syndicale de tout le département. Chaque syndiquée avait sa place, pointée par une petite épingle rouge. Il était facile de visualiser les endroits où il y a des adhérentes.

Ensuite nous avons dressé la liste où il y a des femmes de ménage que nous connaissions sur les quartiers. Les permanences continuent une fois par mois dans ces quartiers de Rennes. A Fougères et Redon, les adhérentes se retrouvent régulièrement en réunion.

MAIF Niort - Comment l'audience CFDT s'accroît

Aux dernières élections de CE, la CFDT a progressé en passant de 2 sièges employés à 4 + 1 Cadre CFDT. Durant toute l'année 85, la CFDT avait mis l'accent sur l'information en diffusant régulièrement son journal «Le Naïf». Le contenu de ce journal fait état de tout ce qui se passe dans l'entreprise, décision et vie du comité, compte-rendus des négociations, position de la CFDT sur le temps de travail, les salaires, les retraites. Avant les élections du CE, un «Naïf» spécial avait été diffusé. Son contenu faisait apparaître les projets de la CE au comité d'entreprise. Un constat intéressant, la CFDT a renforcé d'une façon importante son audience dans les services extérieurs (bureaux départementaux et centre de règlement). Il est vrai que pour la première fois des candidats CFDT émanaient de ces bureaux et ont d'ailleurs été élus. Ça commence à produire des adhésions...

Entrepôts - Primistères Longjumeau 91 : 30 adhérents nouveaux

Les chauffeurs de l'entrepôt étaient traditionnellement adhérents à la CNSF (syndicat des routiers) leur cotisation était de l'ordre de 500 à 600 F par an, défense pénale comprise. La CFDT a mené le débat avec eux en creusant l'idée de services identiques que pourraient offrir la CFDT avec une défense pénale, pour 92 F de plus par an que la cotisation syndicale (CFDT) c'est fait ! Ils ont tous décidé d'adhérer à la CFDT qui leur assure maintenant la même défense pénale (avocat, assistance juridique...) et une organisation structurée et efficace.

Cadigel : 45 adhérents

Une société de magasins de surgelés qui compte 180 salariés répartis sur 90 points de vente dans toute la France. L'entreprise est en difficulté, les salariés prennent conscience de l'importance de s'organiser. La CFDT à partir de la région parisienne a informé tous les salariés de la situation de l'entreprise, elle négocie les salaires. Aujourd'hui 45 salariés ont adhéré grâce à l'action du délégué : Syndicat central : Hervé TOCCO et du syndicat commerce services des Hauts de Seine qui les organise et qui assure leur soutien.

La requalification à l'ordre du jour dans le commerce

Entrepôts, commerces de gros, hypermarchés, supermarchés, caissières... des secteurs où les métiers du commerce sont en pleine évolution. Depuis plusieurs années, la branche mène l'enquête sur le terrain pour valoriser les métiers du commerce.

Commerces de gros, d'abord le contact à la clientèle

171 personnes sur 1700 contactées ont déjà répondu au questionnaire. Il en ressort : les principales transformations dans le travail proviennent surtout de tâches supplémentaires, d'un plus de connaissances, de la polyvalence des postes et d'une productivité accrue.

Les tâches qui plaisent le plus sont celles qui se réalisent au contact de la clientèle. Cette appréciation est donnée par un quart des personnes qui ont répondu. Celles qui plaisent le moins concernent la pénibilité, le répétitif, le manuscrit, etc...

Dans les souhaits, nous retrouvons en forte proportion un attrait pour le contact avec la clientèle ainsi que des gens demandeurs de formation. Enfin la dernière question portait sur les compétences individuelles à prendre en compte pour la classification des emplois : cela est évident pour 70 % des réponses avec dans l'ordre décroissant :

- la capacité d'initiative citée 21 fois,
- la formation professionnelle citée 60 fois,
- la polyaptitude citée 45 fois,
- les nouvelles technologies citées 43 fois.

Caissières : les nouvelles techniques, une chance pour valoriser leur travail.

Dès 1984, les réponses au questionnaire «caisses» indiquent dans quel sens aller. La suppression de la frappe

par la lecture optique implique de rechercher un nouveau profil de la caissière en sortant des tâches répétitives.

La préoccupation principale des caissières est celle d'aménager entre elles leurs horaires, puis la question du poste de travail (siège, dossier, meuble, éclairage...).

Surviennent d'autres préoccupations : accéder à la formation pour apprendre un autre travail, connaître les produits que l'on encaisse, varier son travail en étant affecté sur deux postes de travail précis.

La profession a élaboré sur plusieurs mois des nouvelles classifications de caissières qui intègrent leurs aspirations et les nouvelles techniques.

Trois grands postes de caissières ont été retenues pour les supermarchés et hypermarchés.

1) Un poste de caissière «traditionnel» tel qu'il est aujourd'hui pour celles qui ne souhaitent pas voir leur travail modifier.

2) Un poste de caissière où la fonction rapport à la clientèle serait développée (accueil, renseignement) avec une formation spécifique.

(3) Un poste de caissière où la polyvalence sur 2 postes qualifiés, permettrait d'aller sur une polyvalence qualifiante et non «bouche-trou» que nous connaissons aujourd'hui.

Ces propositions élaborées par plusieurs équipes de caissières ont été négociées, les patrons ne contestent pas la nécessité de nos projets, mais refusent de s'engager dans une refonte de leurs classifications dès 1985/86 préférant attendre l'introduction des techniques, surtout restait à investir financièrement dans la valorisation des coefficients qui en découle.



Ilôt caisses une journée bien remplie

Le 11 mars, 6 caissières se sont retrouvées à la Fédération pour confronter leurs expériences d'ilôts caisses, d'horaires libre-choix...

A travers les expériences de Carrefour, Mammouth, Auchan, Continent, nous voyons mieux comment développer cette nouvelle gestion des horaires.

Les expériences sur lesquelles nous avons travaillé ont toutes plusieurs années ; il y a eu avant que cela ne marche, des tentatives, des échecs, il y a donc toute une histoire de relations entre caissières, avec la direction, la section, avant que cela marche bien.

A Carrefour Vénissieux, l'expérience a démarré il y a 6 ans, elle connaît un premier échec 1 an et demi après, puis un redémarrage où les déléguées ont été fortement impliquées en accord avec la direction.

Les ilôts caisses permettent aux caissières volontaires, d'auto-organiser leurs horaires entre elles, il faut cependant une volonté de leur part, ainsi que de la direction et de la section syndicale.

3 expériences, comment ont-elles démarré

Carrefour 69 :

Au début c'est le chef qui a demandé des « volontaires imposés », avec des coupures le matin et le soir qui nous gênaient. Il y a eu un échec au bout d'un an et demi, puis un redémarrage sur d'autres bases. Les horaires proposés étaient trop rigides avec une coupure de 5 heures. Suite à nos interventions ils ont modifié les coupures et ont fait participer les délégués intéressés dans chaque équipe (CFDT, CFTC, FO, CAT). Le système actuel est plus souple nous avons plus de samedis de repos pour les contrats de 20 h, 2 jours de repos sans coupure... Nous sommes en « semi libre choix », une semaine sur 2 toute l'année, la semaine à horaires « fixes » sont des dates d'horaires connues 1 an à l'avance l'autre semaine nous pouvons aménager entre nous nos horaires.

Auchan Buchelay, Jean-Marc :

Je n'ai pas participé à la mise en place qui s'est faite par la direction, des ilôts caisses. J'étais plusieurs mois en ilôt, cela me plaisait, dès que je me suis syndiqué puis présenté comme délégué on m'a sorti de l'ilôt (alors qu'il y

a déjà eu une déléguée CFDT en ilôt). On agit avec la section contre cette exclusion...

Mammouth Tours, Anne-Marie B.
L'initiative est venue de la CFDT début 1980, on se disait : ce serait bien que les caissières fassent leurs horaires elles-mêmes. Toutes les idées de la CFDT ont été reprises par la direction à son compte. Les salariés ont choisi, les groupes se sont constitués selon les affinités des caissières entre elles. Au début, il y a eu des petits conflits ce n'était pas faute d'accepter les contraintes des uns et des autres... En 1984, la direction a proposé le report d'heures, avec des semaines à 26 h et des semaines à 18 h, nous y sommes parvenues sans problème.

Qui sont les volontaires dans les groupes

Mammouth (37)

La moyenne d'âge est de 20 à 25 ans au maximum 30 ans, nous sommes une population jeune. « C'est un peu une vie de famille, on forme un clan, ceux qui ne sont pas en ilôts sont marginalisés.

Béatrice A.

A Continent à Reims au début c'était les volontaires, mais peu à peu on l'a imposé à d'autres.

Comment avez-vous choisi vos collègues ?

Mammouth (37)

On se retrouve selon nos affinités, quand une fille ne s'entend plus avec son groupe on la change.

Carrefour (69)

Avec les anciennes caissières c'est plus dur, car elles veulent garder leurs anciens droits. On a beaucoup d'absentéisme surtout chez les temps complets, elles pénalisent le plus les autres collègues...

Les personnes sont mélangées quelle soit leur contrat horaire.

Comment fonctionnent les ilôts caisses

Continent (56)

Nous n'avons pas d'ilôts, mais la CFDT met en place un système d'horaires qui répond aux demandes. On s'est servi pour cela du droit d'expression suite à des problèmes, les groupes ont débattu plusieurs mois pour élaborer un nouveau planning d'horaires qui réduise les inégalités entre nous, (2 heures par semaine pendant 3 ans). Des jours de repos par roulement, ainsi que pour les nocturnes vont être institués pour tout le monde.

Mammouth

Les groupes comprennent 7 à 8 caissières, on reçoit un plan de charge toutes les semaines, puis on se retrouve autour d'un planning en réunion pour faire part de nos besoins d'horaires en tenant compte de ceux des autres. On s'arrange entre nous.

ex : on peut prendre 3 samedis de repos dans le mois, si je pars en stage les filles peuvent prendre mes heures. On négocie sans arrêt entre nous...

— le réajustement des heures effectuées en plus ou en moins se fait sur le mois.

S'il y a des « trous » des absences, on donne les heures à la caisse centrale qui les redistribue sur d'autres groupes.

— lorsque le planning est rempli on tient à jour une feuille de repos remplie par chacune ;

— on peut se faire payer les dépassements d'horaires, mais on préfère les récupérer ;

— les dates des vacances sont faites par nous-mêmes et on ne tient pas à ce que la direction s'en mêle ;

— au début il y avait une animatrice à tour de rôle du groupe, maintenant on a décidé que tout le monde doit animer ;

— il y a une réunion toutes les 5 semaines entre nous ;

— les étudiants sont intégrés dans les groupes, mais nous n'avons aucun contrôle de la direction sur nos horaires ;

— on voudrait négocier un règlement sur nos horaires pour avoir un volume plus important d'heures à effectuer.

Un groupe est par exemple composé de :

— 3 caissières à 30 h

— 1 caissière à 10 h

— 4 caissières à 20 h soit 180 h pour le mois.



On pense faire un bilan sur l'année du nombre de repos le samedi et en nocturne que nous avons obtenu.

Le **carnet** c'est l'outil indispensable de chacun, on note tous nos horaires ça permet de ne pas se tromper et de ne pas se faire avoir.

Il arrive que l'on soit obligé de faire plus de 39 h ; on se bat pour qu'elles soient payées en heures supplémentaires. Les liens existent dans l'ilôt, mais surtout avec les autres groupes en ilôt, puisque l'on se retrouve sur les mêmes plages d'horaires.

Carrefour (69)

Tous les vendredis on se rencontre pour choisir nos horaires, 3 samedis à l'avance. On se positionne sur un 1^{er} choix, au 2^{ème} choix on devient prioritaire si l'autre choix n'a pas été satisfait.

Il y a une **bourse d'échange** pour les places disponibles.

Tous les 3 mois on change d'animatrice, mais ce sont souvent les mêmes qui reviennent.

Seulement quand ça va mal, l'animatrice va voir le chef.

On a un cahier de suite des jours de repos. Ce système d'horaire nous permet d'avoir 2 samedis de plus de repos par an que la CCN Carrefour, on arrive à auto-organiser nos 4 semaines de congés payés.

Auchan

Le plan de charge est donné 3 semaines à l'avance. Le jeudi on met tout sur un tableau magnétique, on prend les heures que l'on veut, dès fois ça déborde.

Quand on veut 1 semaine de vacances l'animatrice demande à tout le groupe s'il est d'accord. La « chaussette » correspond à des heures en plus qu'on peut se faire payer, mais le plus souvent le personnel les prend en repos.

Un contrat de 25 h fait souvent 39 h à certains moments de l'année.

Au-delà de l'ilôt caisse, les caissières peuvent constituer un cercle de qualité sur le nettoyage, la démarque inconnue...

En ilôt on peut aller jusqu'à 43 h...

La première animatrice a été formée par la directrice, ce sont ensuite les animatrices qui se forment entre elles.

Nous avons entre nous un « **cahier de négociation** ». L'animatrice est l'arbitre et non une supérieure hiérarchique...

Continent (56)

C'est vrai on accepte plus de choses sans chef, on se comprend mieux, c'est comme cela que nous avons pu élaborer nos nouveaux horaires.

Et la polyvalence ?

Elle est acceptée pour aller au « bureau infos », dans les bureaux... (Carrefour 68).

A Auchan on veut surtout aller dans les rayons. A Mammouth c'est plus ou moins imposé.

A suivre...

Le compte rendu complet avec les planning et règlement est disponible à la fédération.

Temps partiel

Premier accord d'annualisation des horaires

Nous revendiquions depuis plus d'an dans le commerce des nouvelles garanties pour les temps partiels. C'est chose faite au Carrefour de Bayonne. La CFDT avec FO ont signé un accord qui revalorise la situation des temps partiels.

En négociant les horaires réels des temps partiels c'est-à-dire sur l'année, la section syndicale obtient le relèvement de leur contrat, une nouvelle modulation des horaires, un salaire garanti identique tous les mois et une limitation du nombre de personnel à temps partiel.

Les temps partiels connaissent la modulation par les heures complémentaires au coup par coup, au dessus de leur contrat, cet accord permet d'effectuer une modulation autour du contrat avec des garanties nouvelles.

La parole à la section CFDT :

Toutes les caissières ont eu une revalorisation conséquente de leurs horaires. En effet, la temps partiel qui était hier avant toute expérience une 22 h 50 est passée sous l'ancien projet à 113 h mensuel, 26 h passera après le nouvel accord à 146 h annuel 28 h. L'autre catégorie qui était hier avant toute expérience des 16 h est passé sous l'ancien projet 91 h mensuel, 21 h passera après le nouvel accord à 1200 h annuel 23 h. Il est certain que l'objectif de cet accord aboutira à la revalorisation à 30 h pour tout l'effectif à temps partiel. Cet accord a une contre-partie, c'est la modulation pour les temps partiels, mais un verrou est apporté, aucune semaine ne devra être inférieure à 16 heures et aucune semaine ne devra être supérieure à 35 h 75.

Chaque salarié possèdera la comptabilité semaine par semaine de son compteur et cela par voie d'affichage et les heures supplémentaires ne devront pas excéder 15 % des heures effectuées par le groupe de caissières. Même si cet accord prive les caissières du bénéfice des jours fériés, elles ne conservent que le 1^{er} mai et ceux tombant le dimanche, les salariées concernées ne mettent pas cela en avant.

Par contre en tant que CFDT nous avons émis des réserves sur ce point : l'Inspecteur du travail a envoyé à notre direction, copie aux organisations

syndicales, qui nous informe que certains articles de cet accord ne sont pas conformes à la législation concernant le travail à temps partiel.

Nous sommes à ce jour dans la démarche de mettre l'accord en conformité avec la législation. L'accord pratiqué fait l'unanimité chez les caissières puisqu'aujourd'hui **c'est nous qui choisissons le nombre d'heures par semaine**, les jours travaillés et même nos échanges d'horaires se font sans l'intervention hiérarchique.

De plus, les heures complémentaires ponctuelles sont affichées et chacun est libre de les faire ou pas.

Et puis rien ne vaut ou rien n'est meilleur que d'avoir la garantie d'un même salaire chaque mois.

D'autres garanties sont prévues

Les besoins en horaires devront être communiqués 15 jours auparavant à l'animatrice.

Une grande souplesse est donnée pour s'auto-organiser entre collègues avec un minimum de 70 heures à effectuer par mois 155 h maxi.

Les variations d'horaires dans le groupe de caissières ne devront pas être trop éclatées, ne pas être en dessous et au dessus de 15 % de moyenne par rapport à la moyenne du groupe.

Le nombre d'heures à temps partiel y compris les étudiants ne devra pas dépasser 40 % du total des heures travaillées dans le magasin et 80 % des heures travaillées en caisse (l'accord d'entreprise prévoyant des dispositions aussi favorables).

L'accord est expérimental, conclu pour un an il sera revu à l'issue d'un bilan.

En conclusion :

La fédération dispose de l'accord pour les militants intéressés.

Nous intervenons auprès du ministère pour faire évoluer la législation. Il est anormal que de telles dispositions soient encore non prévues dans la loi, alors que le système des heures complémentaires actuelles est bien plus précaire pour les temps partiels.

Leclerc - Concarneau Des horaires qui concilient les besoins de l'entreprise et du personnel

Sur plusieurs mois la CFDT travaille avec les caissières pour mettre en place de nouveaux horaires. En contre partie des aménagements nous avons obtenu 1 jour et demi de repos consécutif et un samedi de repos supplémentaire par roulement.



Horaires d'ouvertures, un débat riche

Le 18 mars dernier à Angers, assemblée régionale sur les horaires et les ouvertures.

5 syndicats sur 7 étaient représentés (Nantes-Angers-Le Mans-La Roche-St Nazaire) soit 21 militants et militantes en responsabilité réunis.

Nous avons d'abord fait le tour des actions menées par chaque syndicat sur les ouvertures en particulier des dimanches de décembre. Pour la fédé, avec la participation de Jacques Rastoul, ça été l'occasion de réaffirmer notre volonté d'aller vers des négociations locales pour mettre bien à plat les besoins des consommateurs et les problèmes rencontrés en matière d'horaires par les salariés.

Parmi les inquiétudes des militants, celle de travailler tous les dimanches. Marie Annick : «Les patrons veulent ouvrir à Continent tous les dimanches et jours fériés». René : «Nous à La Roche, les magasins n'ont jamais ouvert, cela ne se justifie pas». Nicole

à Angers : «Il y a Euromarché qui voulait ouvrir et cela a mis le bazar pour tous les autres». Michel de Nantes : «Il faut distinguer dimanche, jours fériés et horaires d'ouvertures. Il faut accepter de discuter sinon on se plante.

A Nantes, cette année on a réussi à faire fermer Continent «irréductible» qui voulait ouvrir, mais nous n'y arriverons pas forcément tous les ans». Et puis sur la région des accords ont été signés à Angers récemment et au Mans. Le premier point positif est de réunir autour d'une table les chambres patronales locales.

Les accords ont confirmé la fermeture des magasins malgré des problèmes

d'application pour le Mans où Auchan et Carrefour ont ouvert quand même. Et puis, il faut tenir compte des aspects balnéaires, c'est ainsi que les Intermarchés des Sables ouvrent seulement tous les dimanches matin de juillet et août.

«C'est normal, dit le copain délégué, on travaille 1 dimanche sur 2 payé 100 % + 1 jour récupérable soit 2 jours 1/2 de repos dans la semaine suivante». Sur la côte de la presqu'île (la Baule, Quérande, etc...) pour la saison, un accord de fermeture depuis 1979 entre Radar et Intermarché a été remis en cause l'an dernier à cause des implantations, Unico ouvrait le dimanche matin.

L'équipe syndicale en place a refusé de renégocier l'accord étant contre. Résultats : ces magasins ont ouvert quand même sans aucune garantie pour les salariés.

Un débat ouvert et très riche a eu lieu. Un des moyens pour vous aider à formuler nos propositions en matière d'horaire, l'enquête sur les horaires proposée par la fédération et l'Asseco, voir même à contacter localement CSF et CSCV. Il n'est pas trop tard.

Oui nous voulons sortir de la loi de la jungle. Il n'est pas question que des patrons fassent n'importe quoi, les concertations qui s'engagent à l'initiative de la CFDT vont dans ce sens.

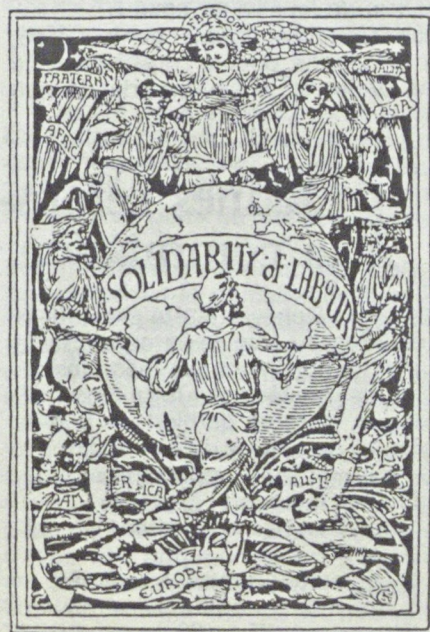
1886 1986 Aux origines du Premier Mai

Le Premier Mai a cent ans cette année. C'est en effet il y a un siècle que le mouvement syndical américain lançait à cette date-là une campagne nationale en faveur de la journée de travail de huit heures.

A son congrès d'octobre 1884, la «Fédération of Organised Trades and Labour Unions» (dont est issue l'actuelle American Fédération of Labour AFLCIO) décide de lancer à la date du 1^{er} Mai 1886, une campagne nationale de grèves et de manifestations pour soutenir la revendication de la journée de huit heures.

En novembre 1885, le secrétaire de la Fédération, demande aux organisations affiliées de constituer des comités de soutien à cette offensive. Il invite chaque membre à mettre de côté 2 dollars par semaine et à s'approvisionner en denrées alimentaires avant le 1^{er} Mai pour être en mesure de parer à toute éventualité.

De nombreuses grèves sont déclarées durant les premiers mois de 1886. A la fin avril quelques cent trente mille ouvriers ont déjà obtenu la journée de huit heures. Le 3 mai cinq mille grèves sont en cours aux Etats-Unis, qui touchent quelques 35 000 travailleurs. Pour briser cette offensive, le patronat, soutenu dans la plupart des cas par les autorités locales, utilise tous les moyens jusqu'au terrorisme et à la provocation. Le 1^{er} Mai, la police ouvre le feu sur une foule de manifestants à Milwaukee et tue neuf personnes. Mais le terrorisme d'Etat agira de façon plus tragique encore deux jours plus tard à Chicago, grande ville industrielle et centre du conflit entre travailleurs et patronat qui se termine par la tragédie de Haymarket où une bombe explose à l'issue du meeting tuant au moins 20 personnes dont 2 policiers. D'après les documents de UITA syndicat professionnel international ou notre fédération est affiliée.



Rennes - La permanence juridique du syndicat

A Rennes depuis plus de quatre années, une permanence juridique fonctionne au syndicat du commerce. Son objet est de recevoir, de renseigner et de constituer le premier dossier juridique pour les salariés licenciés ou qui sont victimes de litiges avec leur employeur.

La permanence permet aussi une syndicalisation de ceux qui viennent solliciter ses services. Ils font partie souvent de ceux que nous appellerons « les isolés ».

1 - Fonctionnement et objet de la permanence.

Elle se tient tous les mardis soir à partir de 16 h 30.

Cet horaire de fin d'après-midi facilite les rendez-vous de ceux qui sont encore chez un patron. Ils n'ont pas l'obligation de demander du temps pour s'absenter de l'entreprise.

Dès le début de l'entretien pour une affaire aux prud'hommes, les salariés licenciés sont informés de leurs droits et aussi de leur chance ou non de voir aboutir leur action en justice. Pour la plupart, ils viennent de petites entreprises où aucune section syndicale n'existe donc aucun moyen pour eux de faire défendre leurs droits dans l'entreprise.

Les futurs « justiciables » que nous recevons ont le sentiment d'être plus à l'aise pour exposer leurs affaires qu'ils ne le seraient dans un cabinet d'avocat.

Ils le disent et perçoivent le service rendu par la CFDT dans la mise en œuvre d'une des meilleures défenses de leurs droits.

Les salariés reçus à la permanence ne sont pas tous des licenciés. Certains nous informent du comportement de leur employeur qui prépare un dossier en vue de leur licenciement.

Dans un tel climat subi par le salarié, nous l'aidons, pour la conservation de ses droits et la sauvegarde de son

emploi, à constituer lui aussi un dossier qu'il pourra opposer à son employeur ; exemple : courrier pour contester les avertissements et pour contrecarrer les agissements abusifs dont il est victime.

2 - La permanence, moyen de syndicalisation.

Au cours de l'entretien, nous faisons comprendre que le syndicat n'est pas seulement un service rendu qui n'intervient qu'au moment des litiges particuliers et professionnels, que la permanence fonctionne aussi en raison et par la solidarité entre les travailleurs.

C'est dans cet esprit que nous proposons la syndicalisation, syndicalisation qui n'est jamais refusée et acceptée comme tout à fait normale. Toute nouvelle adhésion est envisagée sous la forme de prélèvement automatique et la plupart des adhérents souscrivent à ce paiement de leur cotisation.

Cette modalité à l'avantage de retenir les syndiqués, pour eux, elle est une formule paraissant moins coûteuse et plus « flexible ».



Rodez 2ème congrès du syndicat

Le 18 avril, le syndicat du commerce de l'Aveyron tenait son 2ème congrès de syndicat.

L'occasion était donnée de faire le point de l'action locale menée contre les licenciements économiques au Leclerc de Sebazac et notamment contre le licenciement de Raymond responsable du syndicat.

La fédération et l'Union départementale participaient à ses travaux.

Le bilan de l'activité du syndicat n'est pas mince ; la prise en charge régulière des isolés, la négociation de la convention collective locale, la mise en place de 2 déléguées inter-entreprises du petit commerce, l'enquête auprès de la clientèle sur les horaires des magasins... Il est l'un des syndicats commerce qui récolte le plus de voix aux prud'hommes.

Le congrès s'est fixé plusieurs priorités, une nouvelle équipe va se mettre en place, des secteurs géographiques sont constitués pour le développement sur Millau, Decazeville, Rodez, Villefranche de Rouergue, et Figeac... avec un objectif, transformer l'audience de la CFDT en adhésions...

Le jour même se tenait la commission paritaire locale du petit commerce où un nouvel accord de salaire était conclu, les résultats de l'enquête CFDT sur les horaires de magasins furent communiqués à tous les partenaires sociaux, l'union des commerçants est favorable à de prochaines négociations avec tous les commerces.

Le soir, l'antenne était donnée au syndicat dans une radio locale qu'utilise régulièrement le syndicat. Les résultats de la négociation ainsi que les travaux du congrès étaient instantanément retransmis. Raymond remerciait publiquement la CFDT de tout ce qu'elle lui a permis de réaliser pendant une dizaine d'années.

A notre tour, nous le remercions et nous prenons date pour soutenir l'activité du syndicat.

Jeunes serons-nous turbulents à la commission confédérale jeune?

Stéphane Deneyrat a été élu pour la fédération au sein de la commission jeunes, il nous livre ses réactions : Dans la lancée de Turbulence 85 (Angers, octobre dernier), le bureau national de janvier dernier a élu une commission jeune, représentant fédérations et régions.

Sur les 15 jeunes composant la commission :

- 3 seulement sont des femmes,
- 5 ont moins de 25 ans,
- 8 ont entre 25 et 30 ans,

- 2 ont plus de 30 ans...

A remarquer aussi pas de jeunes immigrés de représentés.

Cette commission a pour but de réfléchir à la syndicalisation chez les jeunes - et par là même sur l'avenir du syndicalisme - et d'impulser des initiatives concrètes.

Tâche délicate !

Le syndicalisme et les jeunes : deux mondes qui s'ignorent...

Ce n'est pas l'attraction réciproque, sinon cela se saurait...

Des questions se posent pour le travail de cette commission :

- une CFDT plus « branchée », plus jeune, plus dans leurs préoccupations, suffira-t-elle à intéresser les jeunes au syndicalisme ?

- la question de l'adhésion pour les jeunes.

- Quel syndicalisme pour quelle utilité, efficacité ? Quel militantisme, sous quelle forme, comment, quelle participation des jeunes et pourquoi faire etc...

De la conception même du syndicalisme nous devons discuter, réfléchir. L'enjeu est de taille mais tout est permis... si nous sommes turbulents.

En direct avec l'AGRR-Prévoyance

Nous avons rencontré Monsieur Gaston Maitreau responsable de la négociation collective de la prévoyance à l'AGRR. Il nous explique ici le rôle de la prévoyance.

Vous faites partie de l'équipe de la Direction des Relations Extérieures de l'AGRR-Prévoyance, en quoi cela consiste-t-il ?

D'un point de vue général, si l'on analyse ce qui se faisait dans le passé, on constate que la prévoyance collective, eu égard au contexte social, était octroyée, concédée, voire arrachée. L'évolution de ce contexte, et la recherche d'un financement paritaire de la Prévoyance, impliquent maintenant la négociation de ces régimes entre les différents partenaires sociaux. Notre intervention se situe donc au sein de ces négociations dans un rôle de conseil auprès de ces acteurs sociaux.

Votre équipe se conçoit donc comme conseil technique en matière de prévoyance collective, mais quels sont vos interlocuteurs ?

Dans le cadre du positionnement paritaire de notre institution, nous intervenons directement, tant auprès d'interlocuteurs d'obédience patronale que salariale à la recherche du consensus qui permettra de définir les conditions optimales de mise en place de l'accord de prévoyance. A cet effet, nous entretenons donc un dialogue permanent, au niveau de l'entreprise, avec les représentants syndicaux et la direction des Relations Humaines, au niveau de la branche professionnelle avec les organisations syndicales et les chambres patronales.

Quelle peut être la portée de votre intervention de ces interlocuteurs ?

Vous avez vous-même défini, dans la question précédente, notre action comme une action de conseil. Effectivement, notre intervention a pour objectif de fournir aux partenaires sociaux de l'entreprise ou d'une branche, les éléments techniques leur permettant de faire un choix de politique sociale en adéquation avec leurs attentes. En ce qui concerne, par exemple, l'élaboration d'un régime décès, il convient d'apporter des réponses précises aux questions suivantes :

- **Quelle est sa base de garantie ?**
- **Comment est traité le décès accidentel ?**



• **Le capital peut-il être octroyé par anticipation ?**

• **Existe-t-il une clause de double effet ?**

• **Qui est visé à la date d'effet du contrat ?**

• **Des formalités médicales sont-elles nécessaires ?**

• **Que se passe-t-il en cas de résiliation du contrat, ou en cas de chômage ?...**

Quels sont les moyens dont vous disposez réellement et que vous pouvez mettre en œuvre au profit des personnes avec lesquelles vous négociez ?

Effectivement, pour que notre démarche soit constructive, elle doit s'accompagner d'actions concrètes sur le terrain. Pour cela, nous avons à notre disposition au profit de nos interlocuteurs, les moyens importants du groupe, à savoir son expérience en matière d'analyse des coûts et des

garanties, l'efficacité et l'importance de ses capacités de gestion des régimes d'entreprise et des régimes professionnels, le tout dans une infrastructure décentralisée. Ces moyens, nous les avons déjà mis en œuvre dans les secteurs suivants : citons, par exemple, les professions dentaires, l'hospitalisation privée, la pâtisserie, la charcuterie, l'ameublement, la boulangerie industrielle, la profession du sucre, etc.

Votre intervention se limite-t-elle dans le temps, ou accompagnez-vous vos interlocuteurs dans l'évolution des accords ?

Comme nous l'avons dit précédemment, nous entretenons un dialogue permanent avec nos partenaires, tant dans la phase d'élaboration du régime prévoyance qu'au cours de la négociation. Nous collaborons donc étroitement à la naissance de ce régime. Toutefois, notre vocation première, au-delà de la création du régime, en tant que partenaire paritaire de gestion, est d'en garantir la pérennité dans l'intérêt des bénéficiaires. Notre rôle, vous l'avez compris, va donc bien au-delà de la seule conception de l'accord, il est nécessaire ensuite de le faire vivre et d'en suivre l'évolution.

Votre intervention est-elle limitée à certains secteurs d'activités ?

Notre activité s'exerce dans le cadre de la vocation de notre groupe au niveau interprofessionnel. Nous n'avons donc pas de limite d'intervention à une ou plusieurs branches d'activité, mais nous sommes disposés à intervenir d'où que provienne la demande.

Parlez-nous de votre organisme. Quelles sont, d'après vous, les spécificités, les atouts de l'AGRR-Prévoyance ?

Sans parler de spécificités de notre organisme, car juridiquement d'autres ont les mêmes dispositions, nous parlerons des atouts de l'AGRR-Prévoyance :

- Il existe effectivement une réelle décentralisation, tant politique qu'administrative. (Aucun ressortissant de l'AGRR n'est situé à plus de 70 kilomètres d'un point de contact AGRR).

- Contrairement à certains organismes œuvrant dans le domaine de la prévoyance collective, notre institution a su dépasser la simple question de la prévoyance collective pour mettre en œuvre une véritable politique sociale.

- La présence même au sein de notre organisation de tous les partenaires sociaux donne la possibilité à l'entreprise ou à la branche professionnelle d'avoir une communication régulière de l'évolution du rapport prestations/cotisations (ne dit-on pas que l'AGRR est une maison de verre...).

Les conditions de travail dans l'hôtellerie tourisme

En 1983, la Fédération des services a organisé une étude financée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) dans ces secteurs. Au total : 385 personnes dont 95 dans la restauration collective, 70 dans la restauration publique et l'hôtellerie, 220 dans les centres d'hébergement (tourisme social) ont été interviewées et observées soit dans leurs activités sur le lieu de travail, soit au cours de rencontres, compte-tenu des difficultés à pouvoir pénétrer dans certaines entreprises. **L'activité des travailleurs est toujours liée au service à rendre au client et les exigences qui en découlent.**

Cette exigence du service à rendre pèse lourdement sur les salariés. Indépendamment des conséquences sur l'activité de travail, cette exigence apparaît comme une contrainte psychologique importante, profondément ressentie par les salariés de la profession.

Elle s'exprime de façon amère : « Nous ne sommes pas reconnus ». « On nous prend pour des moins que rien » (Une femme de service). « C'est la première fois que quelqu'un s'intéresse à mon travail » (femme de ménage dans un centre d'hébergement).

« Tous les jours c'est la même chose ce n'est jamais comme ils veulent alors ils gueulent, ils ne respectent même pas

notre travail et pourtant ce sont des travailleurs comme nous (un cuisinier en restauration d'entreprise).

« On doit satisfaire à toutes les demandes du client avec le sourire parfois même quand on ne peut pas accéder à certaines demandes, il faut refuser avec le sourire » (une femme chambre d'un hôtel de luxe).

Ces quelques exemples que nous citons témoignent des difficultés que rencontrent les travailleurs et travailleuses dans leurs rapports avec les clients et les conséquences psychologiques qui en découlent.

Il y a là une demande quelques soient les situations de travail **d'être reconnu et respecté.**

action juridique

BULLETIN D'ABONNEMENT
à retourner à CFDT-Presses
4, bd de la Villette
75955 Paris cedex 19

Je m'abonne à « Action Juridique »

Nom Prénom

Adresse

..... Code Postal Ville

Montant annuel (8 numéros) : 190 F (TVA 4 %) incluse - Adhérents CFDT : 176 F
Paiement joint (uniquement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de CFDT-Presses)

Sommaire

• **La question du jour** p. 2 et 3
- changer le travail aujourd'hui, pour travailler demain.

• **Changer le travail** p. 4 à 9-13 à 15
- Droit d'expression et management participatif. 2 journées à suivre. La CFDT revendique un projet d'entreprise et des cercles de qualité.
- Droit d'expression une nouvelle loi
- Chambre de commerce vive le droit d'expression
- Au Continent Vannes le rayon expression est ouvert
- Oui avec le CHSCT le travail change
- Un accord pour réduire les nuisances du travail sur écran au GAN

- Les check-outs aux caisses, comment la CFDT a mis le personnel dans le coup
- La requalification à l'ordre du jour dans le commerce.
- Ilot caisses, une journée bien remplie
- Les conditions de travail dans l'hôtellerie-tourisme.

• **Les salaires 1986** P. 10-11

• **Syndicalisation** p. 12-13
- La hutte comment s'est faite la syndicalisation.
- Cadigel, Maif, Primistères, Employées de maison à Rennes...

• **Horaires** p. 16.17
- Temps partiel Bayonne, premier accord d'annualisations des horaires.
- Pays-de-Loire, horaires d'ouvertures, un débat riche.

• **A travers la fédé** p. 18
- Rennes, la permanence juridique du syndicat
- Rodez 2ème congrès du syndicat
- Jeunes serons nous turbulents...

• **Prévoyance** p. 19
- En direct avec l'AGGR-Prévoyance

• **1886... 1986**
Aux origines du 1^{er} mai p. 20

Inform'action

Supplément à Inform'action N° 122- Bulletin de la
fédération des Services CFDT- 26 rue de Montholon-
75009 Paris-

Destinataires : resp. de syndicats, trésoriers
resp. développement. BF - CE - Commission
de branche.

TRESORERIE SYNDICALISATION N° 2 DEVELOPPEMENT

Paris, le 28 mai 86

SOMMAIRE

- . Syndicalisation : La priorité N° 1.
- . Questionnaire syndicalisation : Premiers résultats.
- . Un bulletin d'adhérents du syndicat, simple.
- . Des pratiques, des expériences de syndicalisation.
- . Questionnaires, suite.

Bonjour,

Des premières réponses encourageantes nous sont parvenues pour assurer une parution régulière de cette nouvelle info aux responsables chargés du développement.

Dans ce numéro déjà des expériences vécues du commerce, des syndicats qui sont satisfaits d'investir sur le redressement du syndicalisme, qui débouchent sur des résultats.

A vos plumes.....

**QUESTIONNAIRE SYNDICALISATION :
PREMIERS RESULTATS :**

16 syndicats ont répondu dans les premières semaines de lancement du questionnaire.

94% d'entre eux sont intéressés par une information régulière sur le développement et la trésorerie.

68% des syndicats qui ont répondu ont déjà mis en place le "P.A.C.".

75% diffusent une info à leurs adhérents ou à une partie de leurs adhérents.

La moitié des syndicats indiquent une expérience en cours de développement.

50% souhaitent une aide de la fédération pour mieux gérer la trésorerie, pour se développer.

37% ne précisent pas dans quelles branches ils comptent se développer.

Les choix de développement sont dans l'ordre, le commerce (37%), le gardiennage (25%), l'hôtellerie tourisme (19%), le nettoyage et les assurances (12%).

**LA BAISSSE EN ADHERENT PARTOUT ?
NON !**

Sur tous nos syndicats, (120) 2/3 sont en baisse, c'est beaucoup, mais 1/3 progressent.

Il faut regarder les sections qui progressent, celles qui baissent et réfléchir pourquoi.....

Il y a certainement des pistes à trouver, l'adhésion ça ne vient pas tout seul.

**TIMBRES 1985
AVANT LA FIN JUIN 86.**

Tout doit être remontés. Il ne doit plus rien rester dans les fonds de tiroir des SSE syndicats.
Sinon ces timbres seront perdus pour la région et la fédération.

**DES RESPONSABLES DEVELOPPEMENT
CA EXISTE, ET CA PAIE.**

Plusieurs syndicats ont dégagé des militants chargés du développement, aujourd'hui ils commencent à recueillir les fruits de leurs investissements.
C'est le cas de CONCARNEAU, TOURS, METZ-THIONVILLE, TROYES, BESANCON...

ET VOUS ? OU EN ETES VOUS ?

ET SI ON EXPLIQUAIT POURQUOI ADHERER.

Combien de tracts, d'intervention portent réellement sur les raisons d'adhérer, et si on décidait vraiment d'en parler à nos collègues.

Adhérer, c'est :

- **soutenir le syndicat ? peut être** mais on peut aussi soutenir sans adhérer.
- **Participer à l'action organisée du syndicat**, oui mais quels autres mots plus clairs pour l'expliquer?
- **Avoir des droits supplémentaires** pour intervenir sur l'action de la section, du syndicat c'est vrai! il faut aussi s'engager à le pratiquer.
- **Assurer l'existence d'un syndicalisme confédéré et indépendant** avec des moyens, des structures indépendantes du patronat, de l'état.

Expliquons nous comment fonctionne notre boutique entre l'adhérent et Edmond Maire. Que se passe-t-il ?

A NOUS DE CREUSER CES QUESTIONS, D'EN DEBATTRE AVEC LE PERSONNE.

LE QUESTIONNAIRE DEVELOPPEMENT, UN OUTIL ADAPTE. (ci-joint).

- commencez à l'utiliser, débattiez en dans les collectifs, le syndicat, la section.
- il permet de prendre des mesures sur l'écart entre vos sympathisants, le nombre de délégués, de cotisants...

UN BULLETIN DES ADHERENTS DU SYNDICAT, SIMPLE ET COURT.

Ci-joint en annexe le bulletin de BESANCON, tous les mois un recto-verso.... pourquoi faire plus ?

Plus c'est court, plus c'est lu et facile à faire.....
Une seule personne en est responsable dans l'équipe.



DES PRATIQUES ET DES PISTES
ISSUES DE LA BRANCHE COMMERCE

Michèle (57)
Thionville.

I à 3 personnes
chargées du
développement

Des fiches de
liaison.

Il y a 1 à 3 personnes qui consacrent du temps au développement, la trésorerie, le collectage, ont dû laisser de côté à cause des licenciements, 50% des effectifs en moins....

Il y a des possibilités sur la défense individuelle, les gens ne refusent pas de payer.

Si on donne rapidement l'info aux gens, on se développe...

Les fiches de liaisons sont faites par le syndicat, remplies dans les permanences des UL, nous avons pu rapidement créer des SSE par des contacts rapides et suivis.

Se développer c'est bien, le plus dur c'est de gérer les créations de SSE.

On travaille bien avec l'interprof, des diffusions de tracts sont organisées sur le commerce.

Robert
Paris.

Si on ne prend pas l'initiative d'un contact, et d'un suivi personnalisé, on ne crée pas de SSE.

DES PRIORITES POUR S'IMPLANTER.

Georges (37)

Un journal
des adhérents

On veut s'investir sur des "gros" établissements pour stabiliser le syndicat car on peut dégager plus de délégués sur des établissements distincts.

Un journal aux adhérents des sections Docks de France inspiré de Genty a été créé.

Martine (25)

On s'éparpillait,
on brassait de l'air.

On s'est aperçu qu'on s'éparpillait, on brassait de l'air, on a choisi le développement chez CEDIS - SUMA ENTREPOT. Pourquoi ? Parce qu'il n'y a pas de SSE, qu'on a de la matière comme infos et que la CFDT est reconnue dans la société.

On ne sait pas valoriser ce qu'on fait dans la boîte exemple : sur la formation prof. c'est vite banalisé idem sur la reconversion des 50-55 ans.

Robert (75)

Consommateurs ou
acteurs du syndi-
calisme.

L'impact des médias ne poussent pas à la réflexion, on en reste à l'évènement, les gens sont consommateurs du syndicalisme, assistés.... Comment faire pour que les gens soient actifs ?

<p>Georges (10) Comment on s'implante ?</p>	<p>Comment on s'implante ? On ratisse à plusieurs une même société (Coop). On va directement voir le personnel en tant que délégués syndicaux, tous les 15 jours on change les panneaux syndicaux... Résultats : 12 nouveaux adhérents à Troyes, 18 à Reims.</p>
<p>Michèle. Les sympathisants ont adhéré....</p>	<p>Nous devons intégrer que nous sommes dans une société de consommation, depuis l'année dernière tous les adhérents reçoivent Inform'action. Du coup des sympathisants ont adhéré, les gens ont besoin de services. Pour stimuler la motivation à l'adhésion, on réfléchit avec un salon de coiffure qui serait ouvert aux adhérents CFDT.</p>
<p>Lucienne (64) Bayonne. A chaque réunion la syndicalisation...</p>	<p>La question de la syndicalisation est maintenant posée à chaque réunion, on reclame la cotisation au cours de la réunion, du coup les timbres progressent.</p>
<p>Marie Christine Lyon (69) Des gens seraient prêts.....</p>	<p>=</p> <p>Il y a des permanences au syndicat, mais pas assez de suivi derrière, des gens seraient prêts à démarrer une SSE. Une copine a adhéré par son mari qui est à la CFFT puis tout le personnel a adhéré, créant la SSE.</p>
<p>Marie Thérèse (81) Castres. 30 adhérents sur 59 salariés. Avec des femmes c'est différent....</p>	<p>L'a CFDT a fait du boulot sur l'emploi aux Dames de France et à Monoprix, les gens sont prêts à nous soutenir mais pas à adhérer. Ils ne voient pas l'utilité d'une carte syndicale. Dans ma section je leur explique les moyens dont a besoin le syndicalisme. Nous sommes 30 adhérents sur 59 salariés. A l'hypermarché MAMMOUTH la CFDT est dans un même secteur du magasin. Cela ne facilite pas la syndicalisation ni le renouvellement des militants. <u>Aves des femmes c'est différent....</u> On constate souvent que là où il y a des femmes, il y a plus d'adhérentes, il y a certainement plus de communication. "Une femme va vers une femme plus facilement pour communiquer que vers un délégué homme". Le contact peut être plus intime. Dans mon magasin maintenant on se montre toutes nos feuilles de paie. Les adhérentes sont-elles privilégiées ? Oui je m'occupe des non adhérents ensuite si on force les gens à adhérer pour un service ils ne restent pas forcément adhérent. Par contre il faut distinguer dans notre travail syndical les adhérents et les non adhérents.</p>

Marie Thérèse.

Les isolés se prennent eux mêmes en charge.

A la permanence on permet aux gens de faire eux mêmes leur dossier aux prud'hommes.... Ils prennent ainsi conscience de l'organisation syndicale, de son rôle et de son fonctionnement.

PISTES RETENUES :

- Poursuivre la réalisation de tract d'implantation professionnel et d'entreprise.
Demandes sur CONFORAMA, DARTY, EUROMARCHE.
- Développement fiche de signalisation.
- Insister pour qu'une section démarre à partir d'un collectif d'adhérents.
- Demandes aux équipes syndicales (SSE, Syndicat, Trust...) de dégager sur autre chose du temps pour le développement.
- Mieux valoriser nos activités et résultats syndicaux.
- Distinguer dans les services et la pratique syndicale l'adhérent du non adhérent.

ABONNEZ VOUS

A INFORM'ACTION :



syndicalisation

la priorité n°1

SI NOUS VOULONS QUE LA CFDT EXISTE DANS NOS SECTEURS, L'HEURE N'EST PLUS AUX INTENTIONS MAIS AUX REALISATIONS.

La fédération baisse en cotisations dans les mêmes proportions que la Confédération, si un redressement rapide ne s'opère pas, c'est à terme notre disparition qui est en jeu (à la différence du secteur public et nationalisé nous vivons principalement des cotisations).

CE QUI EST EN JEU

Ce n'est pas seulement la réduction des moyens fédéraux, c'est la place et la reconnaissance de la CFDT et de tous ses militants dans les différents organismes et institutions.., c'est notre capacité d'organisation syndicale, car notre représentation ne s'appuie pas seulement sur les élections mais aussi sur notre force en militants et en adhérents.

UN SYNDICALISME SANS ADHERENT EST UN SYNDICALISME QUI SE DESECHE..

VOULONS NOUS LE MAINTIEN ET LE DEVELOPPEMENT D'UN SYNDICALISME TELLE QU'EST LA CFDT OU SA DISPARITION ?

Les élus délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ne sont pas menacés. Les élus sans étiquette nous connaissons dans la plupart de nos secteurs, ils sont la lère représentation syndicale ; ils n'ont aucune ossature, aucune structure et sont soumis aux pressions de toutes sortes.

Est-ce cette représentation syndicale là que nous voulons développer ? Quand des ex délégués CFDT ne paient plus leurs cotisations c'est ce choix qu'ils font.

L'avenir de l'organisation collective des salariés est posée, que serait demain une société sans organisation syndicale?

OUI, LE REDRESSEMENT EST POSSIBLE.

A CONDITION :

- * Que la syndicalisation soit très rapidement une réelle priorité. C ' e s t à dire : que l'on décide de la section du syndicat, du trust de la branche, la sous branche et de la fédération:

DE QUELS OBJECTIFS NOUS NOUS DONNONS, QUELLES TACHES NOUS DECIDONS DE SUPPRIMER OU DE REDUIRE POUR Y PARVENIR.

C'EST LA CONDITION PREALABLE.

- * Les quelques syndicats qui font ce choix se développent.
- * L'audience électorale et dans les sondages, ne chutent pas bien au contraire, il y a un **enjeu vital et passionnant** de nous consacrer à cette tâche.

COMMENT NOUS DEVELOPPER ?

3 EXIGENCES :

1 - FIDELISER LES ADHERENTS ACTUELS

En développant une information, un service à leur égard, en leur donnant plus de droits, d'occasion de s'exprimer dans la section, le syndicat.

2 - PROPOSER L'ADHESION AUTOUR DE NOUS.

C'est

- Dans la section, repérer nos sympathisants, leurs proposer régulièrement d'adhérer à la CFDT, distinguer l'adhérent du non adhérent dans notre activité syndicale.

- Systématisez l'adhésion pour toute personne qui bénéficie des conseils de la défense de l'organisation syndicale..
- Etre plus souvent sur le terrain avec le personnel en prenant en compte leurs propres situations quotidiennes et les plus diverses.

3 - CREER DE NOUVELLES SECTIONS SYNDICALES :

- * Le terrain est encore largement vierge de syndicat dans nos professions, un demi million de salariés de nos secteurs votent aux prud'hommes pour la CFDT, il y a une attente.
- * Les isolés licenciés viennent au syndicat quand c'est trop tard, il faut agir avant, aller sur le terrain pour créer des sections, ce n'est pas de nos bureaux que nous nous feront connaître.
- * Cibler les entreprises où les conditions sont plus favorables pour créer des sections.
- * Choisir les thèmes revendicatifs qui correspondent à la profession visée.

. A TOUS LES NIVEAUX.

- * Les 3 exigences ne sont pas que dans la responsabilité de la section syndicale ou du syndicat, il y a trop de lieux où l'activité syndicale se déroule, couper de la question de la syndicalisation ou du nombre de cotisants que l'on représente réellement.
- * L'ENTREPRISE, LE TRUST, LE GROUPE, LA SOUS BRANCHE, LA BRANCHE, LA REGION, ... doivent intégrer dans leurs activités ces exigences et se fixer leurs objectifs.

. UN OBJECTIF PRECIS A CHAQUE FOIS.

- * Une priorité = un objectif.

Un objectif c'est :

- Choisir là où l'on veut se développer.
- Avec quels moyens, sur quel axe revendicatif.
- Avec quel temps consacré.
- Chiffrer l'objectif à atteindre.
- Assurer le suivi de sa réalisation.

Une entreprise qui fonctionne bien a des objectifs, un projet. Nous aussi nous ne pouvons fonctionner au gré des événements...

LA FEDERATION PREND SES MESURES (EXCEPTIONNELLES) POUR REDRESSER LA SITUATION.

- Le Conseil National Fédéral qui se réunit les 28, 29 mai, consacrera une journée à cette priorité.

Au delà des expériences en cours, il faut que chaque équipe précise quel(s) objectif(s) de développement elle se donne, les moyens pour y parvenir.

Ce qui sera débattu :

- Les services aux adhérents
- Le matériel fédéral pour le développement.
- Les contrats d'aide au développement.
- Nos pratiques en matière de syndicalisation.
- Le rôle des coordinations nationales, trusts pour le développement, place des délégués syndicaux centraux...
- L'aide aux syndicats qui remontent plus vite leurs timbres, la pénalisation de ceux en retard.
- Les pratiques de collectage, P.A.C. trésorerie.



EN VRAC

BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES
AVRIL 86 n° 7

Réservé aux adhérents



Nouvelles Galeries

La logique des licenciements n'est pas garante de l'avenir.

La situation actuelle démontre le sous-effectif évident. La Direction a dû recourir, depuis janvier, à sept contrats à durée déterminée pour remplacer des salariés, dont la suppression du poste est envisagée pour quelques uns !

Une étude nationale concernant les Grands Magasins - dont les Nouvelles Galeries - a permis de relever :

"...les difficultés que rencontrent les Grands Magasins ont pour origine leur perte d'identité commerciale et non seulement la concurrence ou la conjoncture. Recomposer leur clientèle implique un repositionnement clair, des produits de qualité, un assortiment plus important et adapté au contexte local.

Cela ne pourra se faire qu'avec les salariées et en valorisant leur métier par : leur intervention sur les choix et objectifs commerciaux, les formations pour professionnaliser leur fonction, un autre mode de rémunération, une nouvelle classification évolutive.

Autrement dit, il ne suffira plus d'investir sur le plan matériel, mais également et surtout sur le plan humain."

La Direction s'engage dans la voie contraire en réduisant les effectifs, en proposant une polyaptitude, en précarisant les emplois. Cette méthode de "bouche-trou" ne peut être que nuisible à la conception de Grand Magasin où le rôle de la vendeuse est prépondérant. Les licenciements précédents confirment que ce remède est pire que le mal.

Après avoir proposé une modification du temps complet à temps partiel, la Direction entend faire supprimer la demi-heure réservée au personnel pour ses achats dans le magasin. Cette dernière mesure, non seulement ne peut pas sauvegarder des emplois, mais risque de faire perdre les 195 clients que sont les salariés !

La CFDT a demandé une négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui aboutirait sur un accord intégrant les aspirations des salariés et l'intérêt de l'établissement.

Cedis

Suite à la négociation paritaire, la CFDT a signé l'accord portant sur les salaires et différentes primes. Une innovation : le mode de paiement de la prime de vacances.

La Direction propose d'appliquer à CEDIS le système en vigueur à CASINO. Cette prime se décomposerait en 2 parties :

- une partie fixe de 1 100 F (au lieu de 1 020 F), versée à tous les salariés ayant un an d'ancienneté et présents au 1/6/86 ;
- une partie variable de 400,00 F, liée au "présentisme".

Cette proposition est intéressante puisqu'elle augmente de 480 F la prime de vacances (80 F sur la partie fixe et 400 F sur la partie variable).

Déclic

Pour ceux qui travaillent dans une "petite boîte" et qui n'ont pas la chance de bénéficier des avantages d'un Comité d'Entreprise, la CFDT permet d'avoir enfin accès à de multiples prestations, aux mêmes conditions que par l'intermédiaire d'un Comité d'Entreprise.

L'Union Locale CFDT de Besançon, membre fondateur de l'Association "DECLIC" regroupant plusieurs Comités d'entreprise, propose à tous les syndiqués : la carte "ALIBI/DECLIC" au prix de 50 francs (l'abonnement mensuel).

POUR BÉNÉFICIER DE CET AVANTAGE, 2 conditions seulement :

- être syndiqué
- travailler dans une entreprise sans CE ni équivalent.

Vie du Syndicat

Notre syndicat a désigné Martine THOMAS, déléguée syndicale centrale CEDIS, membre de la Commission de Branche Commerce. Cette structure nationale de notre fédération regroupe l'ensemble du Commerce et permet de suivre les différentes évolutions.

Un Conseil National Fédéral -instance de consultation entre deux congrès- se réunira les 28-29 MAI, en région parisienne. Le thème portera sur : "Changer le travail aujourd'hui pour travailler demain".



Fédération

Services

QUESTIONNAIRE DEVELOPPEMENT DU SYNDICAT

Un outil pour faire le point

Il sert à faire un bilan de l'évolution des sections du syndicat. «Ce n'est pas quand une section a fini de se casser la gueule qu'il faut intervenir, c'est avant» et pour cela, il faut s'en apercevoir à temps. Le questionnaire sert aussi à ça.

Il vous réserve quelques découvertes:

- des sections où tout le monde «savait» qu'il y avait une cinquantaine d'adhérents. Et pourtant plus aucun timbre payé,
- des sections avec beaucoup de sympathisants et peu d'adhérents,
- des sections même où il y a plus de délégués CFDT que d'adhérents,
- des sections complètement coupées de toute info fédérale,
- des sections abonnés à Inform'action et inconnues du syndicat.

Ce questionnaire, une fois rempli, est aussi un outil pour la fédération pour mieux connaître la réalité de notre implantation. Alors n'oubliez pas d'en renvoyer un double à la fédération. Nous pouvons vous fournir d'autres formulaires et aussi, à votre demande, la liste des abonnés à Inform'action de votre syndicat.

Des questions à se poser

QUELLE EVOLUTION CONSTATE-T-ON DU NOMBRE D'ADHERENTS ?

Comment l'expliquer ? Quelles activités syndicales ? Quelles actions ont été menées par la section ? Quelle information fournie aux travailleurs en réunion, par panneaux, tracts, bulletin ? La section diffuse-t-elle régulièrement CFDT Magazine ? Les agendas CFDT ? Où la section est-elle implantée ?

Que représente-t-elle par rapport aux effectifs locaux ? Dans quelles catégories, dans quels services est-elle plus implantée ? Quelle répartition homme/femme par rapport au personnel ?

QUI LA SECTION REPRESENTE-T-ELLE ?

Quel est le rapport entre le nombre de voix recueillies par la CFDT et le nombre d'adhérents ? Quel rapport entre le nombre d'adhérents et le nombre d'abonnés à Inform'action ?

Des enquêtes pour compléter le questionnaire

LES TRAVAILLEURS DANS LA LOCALITE

- Combien y a-t-il de travailleurs de nos secteurs dans la localité (voir les statistiques dont dispose l'UD) ?
- Dans quelles grosses entreprises ne sommes-nous pas encore représentés ?
- Quelle organisation pouvons-nous proposer aux petites ?

LA CARTE OUVRIERE DE L'ENTREPRISE

- Faire une carte des différents ateliers et services de l'entreprise. Où sommes-nous représentés ?
- Quelle est la répartition par sexe et catégorie ?
- Quels travailleurs de sociétés extérieures voyons-nous dans l'entreprise (intérim, nettoyage, gardien...). Quels liens avons nous avec eux ?
- Dans chaque service qui a les plus bas salaires ? Quels sont les horaires pratiqués ? Quelles sont les revendications principales ? (autant d'enquêtes à faire qui sont des occasions de mobilisation).

26, rue de Montholon 75009 PARIS

Tél. 247 76 20

CFDT

SYNDICAT DE _____

QUESTIONNAIRE DEVELOPPEMENT DU SYNDICAT

[illegible]

QUESTIONNAIRE

SYNDICALISATION

TRESORERIE - DEVELOPPEMENT

. SYNDICAT DE :
(VILLE)

. TRESORIER(E) :
(nom, adresse personnelle, téléphone)

. RESPONSABLE "DEVELOPPEMENT" (s'il existe
ou le nom et adresse de la personne chargée
du développement)

. VOTRE SYNDICAT EST-IL INTERESSE
PAR CETTE NOUVELLE INFORMATION ,

OUI ☐ NON ☐

. SOUHAITEZ VOUS QU'ELLE PARAISSE
TOUS LES MOIS OU TOUS LES 2 MOIS

TOUS LES MOIS ☐
TOUS LES 2 MOIS ☐

. QU'ELLE SOIT ENVOYEE QU'AU TRESORIER
. A PLUSIEURS MEMBRES DE L'EQUIPE
D'ANIMATION

OUI ☐ NON ☐

. A DES SECTIONS QUI AGISSENT SUR LE
DEVELOPPEMENT

OUI ☐ NON ☐

. LE SYNDICAT A-T-IL MIS EN PLACE LE P.A.C.

OUI ☐ NON ☐

Si oui combien y-a-t-il d'adhérents
au P.A.C. (paiement automatisé des
cotisations)

10%
20%
30%
40%
50%
plus de 50%
100%

. EXISTE-T-IL UNE INFORMATION SPECIFIQUE
A TOUS LES ADHERENTS

OUI ☐ NON ☐

A UNE PARTIE DES ADHERENTS

OUI ☐ NON ☐

PAR LE SYNDICAT ☐
INFORM'ACTION ☐
SECTIONS ☐
INTERPROF ☐

AUTRES, PRECISEZ

.....

.....

. AVEZ VOUS DES EXPERIENCES EN COURS
DE DEVELOPPEMENT-SYNDICALISATION

OUI ☐

NON ☐

SINON COMPTEZ VOUS EN METTRE EN PLACE
UNE OU PLUSIEURS

OUI ☐

NON ☐

. SOUHAITEZ VOUS UNE AIDE DE LA FEDERATION
POUR MIEUX GERER LA TRESORERIE, POUR VOUS
DEVELOPPER ?

OUI ☐

NON ☐

DANS QUELLES BRANCHES PROFESSIONNELLES ?

.....

.....

.....

ACCEPTEZ VOUS DE NOUS ENVOYER REGULIEREMENT
DES INFOS SUR CES SUJETS ?

OUI ☐

NON ☐