

INFORMIN ACTION cfdt

Fédération des Services CFDT
N° 139 décembre/janvier 1989 — 15F

FORMATION SYNDICALE
On trouve tout à la Fédération



CONGRÈS CONFÉDÉRAL
La CFDT a encore la santé

GEDAD-SIVP
Précarisons les précarités

Barème des cotisations 89

Chaque adhérent doit payer au minimum 0,75 % de son salaire mensuel net c'est-à-dire primes, 13ème mois, ancienneté compris. Cette règle confédérale s'applique à tous les salaires, elle est un minimum.

Chaque syndicat a la possibilité d'augmenter le taux de la cotisation jusqu'à 1 % du salaire, pour se doter de moyens de fonctionnement plus importants.

Le barème ci-dessous n'est donc qu'indicatif.

F	F
2000	15,00
2200	16,50
2400	18,00
2600	19,50
2800	21,00
3000	22,50
3200	24,00
3400	25,50
3600	27,00
3800	28,50
4000	30,00
4200	31,50
4400	33,00
4600	34,50
4800	36,00
5000	37,50
5200	39,00
5400	40,50
5600	42,00
5800	43,50
6000	45,00
6200	46,50
6400	48,00
6600	49,50
6800	51,00
7000	52,50
7200	54,00
7400	55,50
7600	57,00
7800	58,50
8000	60,00
8200	61,50
8400	63,00
8600	64,50
8800	66,00
9000	67,50
9200	69,00
9400	70,50
9600	72,00
9800	73,50
10000	75,00
10500	76,75
11000	82,50
11500	86,25
12000	90,00

A quoi sert la cotisation ?

Confédération	4,91
Fonds d'organisation	0,73
Fonds immobilier	0,56
Solidarité syndicale mondiale	0,45
Fonds de péréquation	0,72
	7,37

Fédération des services

Fonctionnement	9,99
Inform'action	0,69
Développement	1,57
Péréquation	0,15
	12,90

Union Confédérale des cadres (pour les timbres « cadres »)

Timbre mensuel	10,67
----------------	-------

CNAS

Taux 1	5,20
Taux 2	7,19
Taux 3	14,38

Timbres très bas revenus

CNAS 1	24,12
CNAS 2	21,11
CNAS 3	33,30

(à donner à tous les salariés dont le salaire mensuel net est inférieur à 3200 F).

Ce que paie votre syndicat selon votre région

Alsace	35,78
Aquitaine	35,97
Auvergne	35,79
Bourgogne	35,40
Bretagne	36,12
Centre	36,25
Champagne	36,00
Franche Comté	35,72
Lorraine	34,67
Nord	36,25
Basse Normandie	35,40

Haute Normandie	36,23
Pays-de-Loire	35,69
Picardie	35,18
Poitou-Charente	36,25
PACA	35,54
Rhône-Alpes	34,92
URSIF	34,91
Limousin	36,25
Corse	35,29

Si vous êtes « pré-retraité » ou « retraité », vous pouvez continuer à adhérer à votre syndicat « Services » tout en étant affilié à une Union départementale des retraités interprofessionnelle. Cette double appartenance est désormais possible depuis le 1^{er} octobre 88. Renseignez-vous auprès de votre syndicat.

Le PAC... Vent en poupe !

De plus en plus, le Prélèvement Automatique des Cotisations se développe. Pour 89 nous espérons bien que plus de la moitié des adhérents aura adopté ce moyen de cotisations tellement plus simple et efficace.

Avec le PAC, vous avez le droit de recevoir à votre domicile les 5 numéros spéciaux du CFDT Magazine... à condition que le trésorier de votre syndicat ait bien transmis votre inscription. C'est votre droit, faites-le valoir !

Développer la CFDT

Notre Organisation a stoppé la baisse de ses adhérents. 89 doit confirmer, pour notre Fédération, la progression de 87 et 88. Chaque adhérent aura à cœur de proposer l'adhésion à ses collègues de travail. Une CFDT plus nombreuse en adhérents, plus ouverte à tous, c'est la garantie d'un meilleur fonctionnement et d'un poids accru pour l'émancipation et la solidarité des salariés. Ensemble ayons de l'ambition.

Les productions Services présentent :

« 88 et demi »

Une fin d'année, c'est le moment privilégié pour s'attarder quelques instants sur les mois écoulés et regarder, plus en avant, le chemin à parcourir, comme un film au ralenti. 1988 : c'est le maintien du fort taux de chômage, l'amélioration sensible des résultats des entreprises, l'émergence des coordinations, les conflits sociaux dans le secteur public, le congrès confédéral CFDT, le retour de la gauche au pouvoir et le phénomène Le Pen.

1988, pour notre Fédération a été marqué par la poursuite de la mise en œuvre de nos orientations d'Autrans : changement du travail, réduction des précarités, syndicalisation.

Des professions s'organisent

Afin de poursuivre notre tâche d'identification de nos professions, plusieurs initiatives marquantes ont été prises : édition de dossiers (nettoyage - employées de maison - chambres de métiers), mise en place de l'équipe intérim, organisation de la session nationale employées de maison. La poursuite de l'élaboration conventionnelle a connu cette année des temps forts dans les branches : horlogerie-bijouterie, épicerie, habillement de détail, hôtellerie-restauration, poissonnerie, papeterie, restauration rapide, épicerie de Vendée, groupe de dix.

L'amorce d'une convention nationale dans les assurances et les magasins de marée, le texte sur l'introduction des nouvelles technologies dans les MAS, la conclusion d'un accord sur la formation qualifiante dans la sécurité, les nombreux accords locaux sur les ouvertures des dimanches, complètent ce tableau.

Dans le domaine de la formation professionnelle, les créations des FAF professions libérales et coiffure, l'extension de l'accord UPA (artisanat)

fournissent de nouveaux outils pour permettre l'accès des salariés des petites entreprises à la formation.

Sur le front des conflits, les grèves menées dans les entreprises ont tout autant porté sur les salaires que sur l'emploi. A noter, tout de même, que plusieurs actions se sont développées en opposition à des actes de répression.

Enfin, il faut souligner l'initiative prise par la branche commerce sur le thème : « exigeons des salaires à la hauteur de nos savoir-faire ».

La précarité, c'est pas du boulot

Ce terrain, que nous avons retenu prioritairement à notre congrès, a été bien occupé tout au long de l'année. De notre action pour les temps partiels à Carrefour à la recherche de garanties pour les personnels GEDAD (Nouvelles Galeries), les initiatives n'ont pas manqué. Les mobilisations des équipes du nettoyage pour les laissés pour compte des passations de marchés, la titularisation des contractuels des Chambres de Métiers, l'accord sur la démonstration à Carrefour Anglet, les projets pour les salariés des instituts de sondage et les producteurs de l'assurance, la session fédérale d'application des accords temps partiels annuels et intermittents, la plaquette intérim, l'investissement fédéral dans les négociations avec le CNPF et auprès des pouvoirs publics, autant d'actions et de travail réalisés sur cette question brûlante.

Un syndicalisme en prise avec le terrain

Le travail mené par la majorité des équipes a commencé à porter ses fruits puisque l'exercice 1987 a connu une légère progression. C'est une première depuis 10 ans. Les informations sur l'exercice en cours laissent à penser que ce mouvement va en se confirmant. Le nombre de PAC, supérieur au tiers des adhérents, doit encore augmenter pour assurer le résultat escompté.

Mais notre politique de syndicalisation est intimement liée à nos pratiques syndicales. D'une meilleure adaptation de nos revendications aux demandes des salariés, d'un effort à intégrer tous nos adhérents à nos décisions et actions dépendra que les bourgeons de l'arbre CFDT éclosent en mille fleurs. Notre CNF de juin a porté des diagnostics et ouvert des pistes. Il nous faut poursuivre le chantier ainsi entamé.

Pour conclure cette éphéméride, il ne faudrait pas oublier le 8 mars fédéral (moment fort de la place des femmes dans notre syndicalisme), la mise en route du chantier petites entreprises de Vendée, les départs de Jacques et de Patrice.

Enfin, notre Fédération n'a pas manqué de rappeler, chaque fois que cela a été utile et nécessaire, notre autonomie par rapport au politique, notre volonté de faire reculer le chômage et les exclusions, notre ambition à développer une organisation syndicale majeure et forte.

Et maintenant

Comme par le passé, nous poursuivons notre tâche, alliant propositions et fermeté sur nos principes. De même, l'émergence de rapport de force de plus en plus nombreux sera la garantie d'avancées durables pour les salarié(e)s des services.

Parce que fait d'hommes et de femmes, qui ont, ancrée en eux, la volonté de transformer la société pour plus de justice et de solidarités, le syndicalisme aura toujours un futur.

La flamme qui brille au cœur de tous, de Varsovie à Santiago et de Johannesburg à Paris, ne s'éteindra jamais. A nous tous, à l'aube de cette nouvelle année, de continuer cette grande aventure humaine.

GEDAD

Des garanties à conquérir

Les Nouvelles Galeries représentent 65 grands magasins entièrement contrôlés, des centres Maison et Jardin. Les effectifs s'élèvent à 11 186 personnes dont 9 793 employés. Parmi les employés, 43 % sont à temps partiel. Depuis 10 ans, il y a des licenciements économiques annuels, les effectifs ont diminué d'environ 25 % au total.

Dans ce contexte, particulièrement difficile pour les salariés, victimes de surcroît d'une politique déplorable dans le domaine des salaires, la Direction Générale a annoncé que tout le personnel de la vente passerait sous «contrat GEDAD».

De quoi s'agit-il ?

Le GEDAD est un GIE créé par les Nouvelles Galeries, avec à sa tête, le directeur du personnel NG. Ce GIE a pour fonction de salarier du personnel de démonstration, il sert d'intermédiaire entre les magasins utilisateurs et les marques de fabrication. Au 31/1/88, il y avait 444 contrats GEDAD à temps complet et 353 à temps partiel. Ce nombre n'a fait que croître depuis, avec plus ou moins de rapidité, selon les directions des magasins. Le GEDAD a été créé en 1975 et, jusqu'en 1987, il employait très peu de personnel, la démonstration directe, c'est à dire payée par une marque, restant la norme utilisée pour cette catégorie de personnel.

Dès le début de 1987, la «gédadisation» s'est accélérée. Toutes les sections CFDT se sont mobilisées, et plus particulièrement celle de St Laurent du Var, qui a été une des premières confrontées au problème. Deux stratégies étaient possibles :

- tenter une action en justice pour démontrer l'illégalité du GIE. Ce n'était pas gagné d'avance ;
- obtenir des garanties pour le personnel qui acceptait d'échanger son contrat NG pour contrat GEDAD.

Devant l'urgence et la gravité de la

situation, la CFDT a choisi, dans un premier temps, la voie de la négociation pour que les salariés GEDAD, de plus en plus nombreux, ne soient pas trop lésés.

Ainsi, de multiples courriers ont été échangés, deux d'entre eux répertorient les engagements de la Direction pour nombre de garanties. Mais au fur et à mesure, les délégués se sont aperçus que ces courriers étaient mal connus des salariés et des Directions.

Un courrier n'a évidemment pas la même force juridique qu'un accord... Depuis le début de l'année, la CFDT demande des négociations en bonne et due forme. La Direction a fait longtemps la sourde oreille. Enfin, une première séance aura lieu le 14 décembre.

Les enjeux de cette négociation

Il sont nombreux et touchent les domaines suivants :

- l'attribution du code APE des grands magasins et le bénéfice des dispositions de la convention collective professionnelle. Au départ, le code APE attribué était celui de l'import-export ;

- une garantie de salaire minimum avec des modes de calcul clairs pour les pourcentages sur le chiffre d'affaires (collectif et/ou individuel) qui doivent compléter le salaire de base ;

- le maintien et le mode de calcul des autres éléments de la rémunération (prime de fin d'année, prime de vacances etc...) ;

- la fixation du pourcentage en fonction du type de produits vendus ;

- la prise en compte des différentes tâches à remplir (réassortiment, comptage etc...) autre que la vente ;

- la diminution des contraintes horaires susceptibles de peser davantage pour le personnel dont la rémunération est liée aux ventes ;

- les garanties liées aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ainsi que celles comprises dans les règlements intérieurs ;

- la prise en compte dans les effectifs pour être représenté et éligible dans les instances représentatives du personnel ;

- le pouvoir d'intervenir sur le choix de la marchandise et les approvisionnements réguliers afin que le salarié ne

soit pas pénalisé par une politique commerciale «à côté de la plaque» ;

- le droit à la formation professionnelle et à une qualification reconnue ;
- les autres avantages sociaux existants (mutuelle, retraite complémentaire, oeuvres sociales...).

Les propositions pour le contenu d'un accord ne manquent pas.

Cependant la CFDT garde les deux fers au feu, c'est à dire que l'action en justice n'est pas définitivement écartée. Cela dépendra de la volonté patronale de négocier un accord intéressant pour les salariés.

D'autres entreprises, d'autres branches vivent certainement des situations semblables. C'est pourquoi l'aboutissement de ce dossier a un intérêt qui dépasse largement celui des NG. C'est à la fois une forme de sous-traitance et de précarisation du contrat qui font que, dans un même site, les salariés qui travaillent ensemble sont soumis à des conditions différentes. Cette évolution nous oblige à être à l'écoute des salariés afin de parer à tous les dérapages opérés par le patronat pour gérer le personnel.

Si aujourd'hui la «gédadisation» permet à des salariés de gagner plus, il ne faut pas perdre de vue que cette opération, au demeurant très bénéfique pour la société, ne présente pas des éléments suffisamment clairs pour garantir les salariés contre une précarisation de leur contrat de travail.



SIVP

La peinture au dessus

Dans les magasins de chaussures **ANDRE**, la précarité est une forme de gestion des contrats de travail, très prisée par la Direction.

Aussi les SIVP ont fait leur affaire ! Nous avons rencontré le Délégué Syndical Central CFDT, Jean-Luc Barrault, pour qu'il nous explique la démarche de sa section syndicale, face à l'arrivée massive des SIVP.

Comment avez-vous réagi à l'embauche des SIVP ?

JLB : Dans un premier temps, nous avons fait savoir notre opposition. Nous n'étions pas d'accord pour plusieurs raisons, notamment :

— parce qu'il y a déjà beaucoup de vendeuses à temps partiel (+ de 50 %) et leur situation n'est pas brillante.

Alors c'est pas la peine d'en rajouter...

— parce qu'au niveau national, nous ne pouvons pas tout vérifier et il est certain que des SIVP ont remplacé du personnel licencié, mais comment contrôler ?

— parce que les SIVP que nous avons vus faisaient vraiment les «bouche-trous», au point que certains démissionnaient.

Avez-vous réussi à ralentir le phénomène ?

JLB : Pas du tout ! Nous nous sommes vite aperçu de notre inefficacité. En relisant le texte de l'accord interprofessionnel, nous avons compris que la Direction avait largement abusé, le but initial étant détourné. Alors, nous avons demandé une négociation sur le champ. Refus de la Direction. Au même moment, la Confédération organisait une rencontre, qui nous a amenés à participer à une émission TV sur A2. Cela a provoqué un tollé général, la Direction n'a pas du tout apprécié, mais elle s'est trouvée dans l'obligation de discuter des SIVP.

Vous avez changé de position ?

JLB : C'est trop facile de dire qu'on est contre les SIVP et de laisser tomber ces jeunes. Même si nous ne sommes pas d'accord sur l'utilisation abusive de stagiaires, notre boulot c'est de nous occuper d'eux, non ? Pour nous c'est clair, nous ferons en sorte que le maximum de SIVP soient définitivement embauchés !

Et vous réussissez ?

JLB : En 1987, sur 334 contrats arrivés à terme, 127 se sont transformés en embauches à temps complet ou à temps partiel. De plus, nous avons obtenu que, sur la région parisienne, la plus concernée par les SIVP, 50 % des stages soient suivis d'embauches. Tous ceux qui seront dans ce cas, on va aller les voir pour les faire adhérer. C'est grâce à la CFDT s'ils sont engagés, nous voulons faire reconnaître notre action.

Nous sommes les seuls à bouger sur cette question ».

Hôtellerie restauration

Troisième accord d'aménagement du temps de travail

1988 : un bon cru pour les salariés de la branche HCR (Hôtellerie-Café-Restaurant). Suite à l'accord du 2 mars sur la durée du travail, puis de l'avenant du 26 septembre, les partenaires sociaux réunis au Ministère du Travail le 1^{er} décembre ont conclu un accord donnant aux entreprises la possibilité de mettre en place un système de modulation sur l'année, pour tout ou partie de leur personnel. Cet accord supprime la pratique des heures d'équivalence, puisque la loi n'autorise la mise en place de modulations que pour les seuls salariés travaillant à temps plein 39 h/semaine.

Cet accord prévoit que la période de modulation ne saurait être supérieure à 12 mois et que l'horaire moyen est 39 heures.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 48 heures, la limite inférieure à 30 heures.

En aucun cas, la limite supérieure de 48 heures ne sera effectuée plus de quatre semaines consécutives.

En contrepartie, les organisations

syndicales ont obtenu le maintien intégral du salaire pour les salariés passant de 186,33 h à 169 h. Pour les salariés étant déjà à 169 h, ils bénéficieront soit de 15 % des heures effectuées entre 39 h et 48 h pour la formation, soit 10 % en repos compensateur.

Les organisations syndicales auront une communication préalable du programme indicatif avant toute mise en place de modulation.

Les délégués CE, DP, CHSCT seront à cette occasion consultés. Les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen ouvrent droit à la majoration pour heures supplémentaires et devront être rémunérées à la fin du mois considéré.

Les personnels cadre ne pouvant appliquer la modulation auront, en contrepartie, quatre jours de congés supplémentaires par an.

Un outil de contrôle est prévu, puisque l'obligation est faite aux employeurs de mettre en place un cahier d'émargement signé au minimum une fois par semaine par les salariés.

La CFDT est signataire de cet accord. Dans une profession aussi déréglementée que celle de l'hôtellerie restauration, tout accord permettant de contrôler, de diminuer la durée du travail, est une avancée.

Face au premier projet présenté par l'ensemble des chambres patronales, la CFDT a su imposer des contre propositions rendant possible la signature de ce texte.

Les huit chambres patronales sont signataires de l'accord modulation, tout comme la CFDT, FO, CFTC, CGC. Seule la CGT persiste dans son refus de négocier des accords qui, selon elle, ne vont pas dans l'intérêt des travailleurs.

Nous lui laissons la responsabilité d'une telle affirmation. Quant à nous, nous considérons que depuis ce début d'année, il y a bien eu une réelle avancée dans ce secteur professionnel. Ces différents accords précèdent la négociation d'une véritable couverture conventionnelle nationale étendue. 1989 sera-t-elle une aussi bonne année ?

CCN de l'assurance Le conflit des deux logiques

La remise d'une série de dossiers par les employeurs et la fixation de thèmes de négociations prioritaires ont permis aux débats d'aborder le vif du sujet. Si on peut considérer comme satisfaisant que les discussions se fassent par thème, au lieu du projet global initialement prévu, (forcément plus rigide) on doit se montrer inquiet de la logique émanant de ces textes.

L'entreprise a une place prépondérante dans la détermination du droit applicable.

Ainsi, les classifications, premier thème de négociations retenu par la majorité des participants, font-elles apparaître ce travers. La position patronale consiste à soutenir que toutes les fonctions exercées dans la profession, comportent, à des degrés plus ou moins grands, des caractéristiques d'autonomie, de compétences, de

créativité, de dimension relationnelle, d'enjeu.

Ces caractéristiques ou critères permettent à chaque entreprise de classer les métiers en fonction de la valeur attribuée à chacun des critères. Cette valeur peut différer selon l'entreprise. Le classement détermine la rémunération minimale.

Les contradictions patronales

Bien que la CFDT reconnaisse la nécessité d'adapter les classifications aux évolutions de la profession, rejoignant ainsi le constat des employeurs, la communauté de vue s'arrête là.

Où la FFSA et GSACM font des classifications un moyen de singularisation entre les entreprises, la CFDT les considère comme l'argument essentiel

d'homogénéisation de la branche.

Rechercher des critères communs à toutes les fonctions, cadres et non cadres, préciser le rôle des classifications dans l'évolution des carrières, étudier les rapports avec les rémunérations et le réajustement des grilles salariales, définir les procédures de révision et de recours, tels sont les enjeux de ce débat à mener au niveau collectif de la profession.

Niveau collectif auquel les patrons se réfèrent, pour l'élaboration d'un processus de classement des fonctions dont la maîtrise reviendrait en propre aux directions des sociétés.

Ce ne serait pas le moindre paradoxe qu'une convention collective organise le dépérissement du contractuel professionnel et institue l'individualisation des classifications et des rémunérations qui s'y rapportent.

La télésurveillance : quel avenir ?

On compte aujourd'hui en France une quarantaine de centrales de télésurveillance appartenant à des entreprises d'installation d'alarmes et un peu plus d'une dizaine d'autres dépendant des sociétés de gardiennage.

La télésurveillance, c'est la surveillance électronique à distance. Le système se compose d'une batterie de détecteurs périphériques (ouvertures, portes, fenêtres...) et volumétriques – magnétiques et à infra-rouges – de détecteurs de défauts techniques divers (froid, groupes électrogènes, sprinklers etc...) complétée par des caméras judicieusement placées.

Les points de détection sont reliés à une centrale locale qui enregistre les messages, les concentre en éléments précis et les dirige sur un centre de télésurveillance qui peut être installé à plusieurs centaines de kilomètres du lieu concerné.

Dès qu'une alarme se déclenche ou qu'un défaut apparaît, le centre de télésurveillance alerte les intéressés et fait intervenir les moyens appropriés (rondiers, pompiers).

En outre, toute intrusion ou intervention sur le lieu concerné pendant la fermeture est filmée par vidéo avec enregistrement sur imprimante.

Allons-nous vers une suppression du gardiennage traditionnel par le tout électrique de la télésécurité ?

Sans doute pas.

Le danger consisterait d'ailleurs à faire de la télésurveillance, la panacée.

Les utilisateurs croient toujours acheter, avec l'électronique, l'économie de gestion et la super-efficacité. En fait, ils n'achètent que l'économie de gestion.

La télésécurité a ses points faibles, car elle ne fait que signaler. Elle n'empêche pas le danger. C'est dire l'importance de l'intervention humaine sur le terrain.

De même, son manque de discernement et de perspicacité ne remplacera jamais la sagacité des hommes.

La télésécurité est appelée à un grand développement, elle modifie les formes de la sécurité, sollicite de nouvelles compétences, mais ne pourra jamais se passer de l'homme.

L'avenir de la sécurité, la qualité de la prestation de prévention sont liés à l'adaptation des hommes et aux moyens (notamment la formation) qui leur seront donnés pour cela. C'est ce à quoi s'emploient aujourd'hui les équipes CFDT de la profession.

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

**Journal mensuel de
la Fédération des Services
CFDT**

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

Abonnement 1 an : 120 F

• **Directeur de la publication**
Rédacteur en chef :
Marguerite Bertrand

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

STRASBOURG :

La CFDT a encore pas mal de santé

Il y a des signes qui ne trompent pas et parmi ceux qui ont clignoté à Strasbourg, il y en a de très révélateurs.

Le départ d'Edmond par exemple, avec toutes les difficultés que pose le départ d'un bonhomme d'une telle envergure.

Assurer une succession dans la période actuelle, où le syndicalisme doit faire peau neuve, relève d'un véritable challenge.

Ayant franchi certains obstacles, nous avons su mettre en place une équipe ayant les moyens de travailler ensemble, ce qui n'est pas une évidence et une équipe ayant à sa tête un secrétaire général complètement légitimé par l'organisation.

Quand une organisation peut crier, «le roi est mort, vive le roi», c'est qu'elle a encore beaucoup d'avenir devant elle.

Autre signe de vitalité, notre démarche de resyndicalisation se poursuit et celle-ci peut se vérifier, à travers le choix qui a été fait à Strasbourg, de laisser au mot «autogestion» tout le sens d'une démarche purement syndicale. Un choix révélateur du souci de la construction d'un syndicalisme majeur ne laissant pas à d'autres la responsabilité de décerner des labels.

Attention à ne pas voir dans le choix qui a été fait à Strasbourg, de ne pas accoler «socialisme» à «autogestion», une quelconque volonté de devenir apolitique, ou un reniement des valeurs que nous avons en commun avec la gauche non communiste. Il n'est pas question de mettre tout cela sous le boisseau. La question est d'ouvrir très grandes les portes de l'organisation y compris à des gens qui ne se reconnaissent pas, pour différentes raisons, dans le mot «socialisme».

Notre volonté c'est d'élaborer avec le plus grand nombre des revendications en lien avec nos principes de solidarité, d'émancipation et de liberté.

Ne pas se refermer sur soi est quand même, que ce soit pour une organisation ou un individu, un signe de bonne santé.

D'autres signes ont fleuri tout au long de ces journées, nous ne pouvons tous les citer, mais nous ne pouvons faire l'impasse sur deux d'entre eux ; tout d'abord la syndicalisation.

C'est le premier congrès où nous avons entendu parler de façon importante de la nécessité d'avoir des adhérents et des moyens pris par les équipes pour remonter la pente. Que dans nos têtes de CFDT cette nécessité soit maintenant bien ancrée est une étape qu'il nous fallait franchir. Il semble que ça soit chose faite, il nous reste à concrétiser.

Et puis les Services existent.

Notre investissement dans le travail confédéral commence à porter ses fruits. Aujourd'hui nos réalités et revendications s'incrémentent dans les réflexions et le discours confédéral, ce qui n'a pas toujours été le cas, loin s'en faut. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette avancée, car nos secteurs représentent un enjeu important pour les organisations syndicales. Le syndicalisme s'est construit hier sur les gros bastions industriels.

Aujourd'hui la réalité, l'avenir, ce sont en partie nos professions, nouvelles, sans histoire syndicale et dans un milieu de très petites entreprises.

Si nous voulons que le syndicalisme existe encore demain pour ces salariés, il paraît indispensable que la CFDT globalement en tienne compte dans sa stratégie. Nous avons vu poindre cette possibilité à Strasbourg.

Priorité au privé

S'il y a eu des signes de bonne santé, il y a eu également des symptômes inquiétants.

Entre autres le poids du secteur public par rapport au secteur privé. Ce fut, quoi qu'on en dise, un congrès du public. Même si la période se prêtait plus à l'expression de ces secteurs (grève des infirmières etc.....), il y a là un risque important pour la CFDT. Comment une organisation pourra-t-elle prétendre organiser en nombre les salariés de ce pays, qui se trouvent majoritairement dans le secteur privé, si le poids du public atteint un pourcentage de plus en plus important dans l'organisation.

Une des principales tâches de la nouvelle équipe en place est bien celle de veiller à cet équilibre en se donnant tous les moyens d'investir dans le secteur privé.

Et pour terminer nous dirons que nos inquiétudes les plus grandes vont vers le peu de place prise par l'action revendicative lors de ces journées.

Ce fut un congrès plus tourné vers le fonctionnement de l'organisation que sur l'élaboration des revendications. Nous ne pouvions peut-être pas faire autrement vu les circonstances, mais il y a là problème, quand une organisation fait un peu du sur place dans la confrontation de ses orientations. Nous aimerions aussi voir par exemple une CFDT discutant beaucoup plus du «pourquoi des coordinations» et se remettant en question sur sa relation avec les salariés, sur sa capacité à prendre en compte leurs aspirations. En fait, sur sa capacité à faire du syndicalisme, du vrai, pas simplement de l'institutionnel.

Un rêve que nous pensons voir se réaliser au prochain congrès en 1991. Pourquoi pas, puisque nous avons la santé qu'il faut pour mener les choses à terme ?



Commission changer le travail

Marguerite Bertrand

Le rapport de cette commission intègre bien la priorité de notre Fédération qu'est la professionnalisation. Professionnaliser, qu'est-ce que cela veut dire en matière de stratégie syndicale pour notre Fédération ?

C'est d'abord enlever de nos têtes, y compris dans le milieu syndical et dans nos équipes, chez les salariés de ces professions, que tout ce qui touche aux services ou au travail domestique n'est quand même pas aussi valorisant qu'un bon boulot dans l'industrie.

La production d'un bien de service, est souvent un produit qui donne du bien-être, des facilités dans la vie. On ne veut pas encore le reconnaître. Nous en sommes encore, dans notre société, à plus valoriser la relation avec un outil de travail qu'une relation avec le client. Ce renversement de nos façons de penser est un travail de longue haleine, certes, mais il faut entamer celui-ci dès maintenant, sans cela nous prenons des risques ; celui, entre autres, de pratiquer à l'encontre de ces secteurs un syndicalisme de solidarité, mais qui ne va pas jusqu'à en faire des secteurs adultes, capables d'élaborer des revendications propres.

Ceci dit, professionnaliser, pour ces secteurs nouveaux, c'est donner à chacun ses règles de fonctionnement. C'est pourquoi l'action sur le conventionnel a une grande importance — convention - accord de branche - structures de fonctionnement... etc. Mais faire du conventionnel pour du conventionnel n'est pas la solution. Il faut que celui-ci soit adapté à des secteurs qui ne sont pas ceux de l'industrie, et surtout à des milieux de petites entreprises. Il y a là tout un travail de recherche, en particulier en matière de droit syndical, de temps de travail avec des contreparties propres.

Il nous reste beaucoup à chercher, à innover. Mais dans ce domaine il n'y a pas de mystère. Il faut le faire avec les salariés de ces secteurs.

Nos avancées sont liées à notre pratique syndicale et à nos capacités d'élaboration collective.

Nous ne pouvons vivre sur des acquis, nous sommes contraints de les fabriquer.

Nous sommes heureux d'y travailler, car c'est un travail passionnant.

Priorité à la formation

Professionnaliser, c'est donner la priorité à la formation, mais également rechercher des formations adaptées aux problèmes spécifiques rencontrés par les salariés.

Nous butons sur le problème des relations avec la clientèle qui est, dans un grand nombre de cas, mal vécu, mal supporté.

Nous ne pouvons envisager vraiment une volonté réelle et importante de s'organiser dans ces secteurs, si ce poids existe. Quand on discute avec les salariés, ce qui en ressort, c'est que tout serait parfait s'il n'y avait pas la clientèle.

Au-delà des problèmes énormes de conditions de travail et de salaires, il y a un problème de forme, de valorisation, non simplement de savoir-faire, mais du savoir être, et nous ne pouvons nous contenter de la formation des directions avec le « le client est roi » et le sourire à longueur de journée.

Réduire les précarités

Professionnaliser, cela veut dire agir, lutter contre les précarités. Nous avons dans nos secteurs, peu de problèmes d'emploi, mais beaucoup de problèmes de précarité : CDD, contrats intermittents, SIVP, temps partiel imposé, etc...

Nos secteurs sont les champions de cette forme de gestion. Notre problème, c'est que nous ne pouvons envisager de professionnaliser tant qu'il y aura ce pourcentage important de contrats précaires. Cette précarité est d'autant plus importante que des secteurs qui ont des flux de clientèle ou de saisons à assumer, ne peuvent gérer l'aménagement du temps de travail comme dans une industrie classique. Et nous sommes obligés de prendre en compte cette réalité de l'entreprise. Mais là où le bât blesse, c'est que 90 fois sur 100 les directions confondent flexibilité avec précarité, et notre priorité est de la réduire au maximum.

Nos différents axes :

- l'aménagement du temps de travail
- la polyvalence
- les bourses de l'emploi
- les accords d'intéressement.

L'aménagement du temps de travail : en poussant, en proposant aux Directions d'autres moyens de gestion du personnel, en mettant un peu plus de souplesse dans les horaires, nous avons obtenu des revalorisations de contrats à temps partiel.

La polyvalence reconnue peut aider pour compléter des contrats :

- le matin en caisse
- l'après-midi en rayons
- le soir en caisse.

Les bourses de l'emploi pour des professions de saisonniers ou instituts de sondage.

Les accords d'intéressement où nous pourrions négocier une partie de financement, et une partie amélioration ou embauche définitive de contrats précaires ou SIVP.

Nos équipes ont beaucoup de mal à prendre en mains ces problèmes, parce que nos implantations sont faites majoritairement de salariés du noyau dur de l'entreprise et moins de précaires, et cela se comprend.

Pourtant le noyau dur se rétrécissant de plus en plus, nous risquons de ne plus servir à grand chose si le syndicalisme ne se préoccupe pas plus de ces problèmes.

C'est pourquoi nous sommes à fond pour la prise en compte de l'entreprise, en marquant bien les limites de notre intervention bien sûr.

C'est le seul moyen de ne pas laisser les mains libres aux directions et de réussir notre objectif de professionnalisation de nos secteurs.



Intervention Commission Internationale Rémy JOUAN

Plus que jamais, notre fédération est interpellée par le rôle important que nous sommes appelés à jouer dans la politique économique et sociale internationale liée à nos branches professionnelles.

En adhérant à l'UITA (Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation), pour notre branche Hôtellerie-Tourisme depuis 6 ans, et tout dernièrement en adhérant à la FIET, (Fédération Internationale des employés et Techniciens) pour l'ensemble de la fédération, nous marquons notre volonté d'être acteurs pour les années à venir, face aux bouleversements que connaissent nos professions qui n'ont pas attendu l'ouverture des frontières de 1993 pour se confronter aux grands groupes multinationaux, véritables enjeux de pouvoirs économiques.

Dans l'hôtellerie-tourisme

Un accord est conclu entre l'UITA, le Club Méditerranée et notre fédération, pour que nous soyons l'interlocuteur du Club Méditerranée au nom de l'UITA, face aux éventuels conflits qui pourraient exister dans un des villages du Club, et ce, quel que soit le pays où se trouve ce village.

Cet accord permet à la CFDT d'être reconnue par une entreprise dont l'essentiel de l'activité est internationale.

Par ailleurs, nous sommes régulièrement sollicités par l'UITA pour intervenir auprès des Directions d'entreprises, voir de gouvernements de pays étrangers, afin d'appuyer telle ou telle action engagée par une organisation syndicale de ce pays, ou pour demander la libération de syndicalistes emprisonnés, comme en Afrique du Sud par exemple.

Notre volonté est bien de se donner les moyens pour être présents activement dans les structures de l'UITA, et plus particulièrement au sein du SETA, (Syndicat Européen des Travailleurs de l'Alimentation dans l'UITA).

Nous ne pouvons avancer qu'en fonction de nos moyens, et notre implication dans l'action internationale, de ce fait, n'a pu être une priorité. Nous avons d'abord à bien consolider nos branches professionnelles.

Nous sommes aussi sollicités par des groupes étrangers. Plusieurs fois dans l'année, notre fédération accueille tel ou tel groupe d'étrangers, tantôt Allemand, tantôt Québécois, ou encore Japonais, travaillant dans des branches professionnelles de notre secteur d'activités, particulièrement de la branche commerce. Nous sommes aussi en contact avec des organisations syndicales étrangères, soit directement au niveau de la fédération, soit par le biais d'entreprises comme Continent en Espagne et Portugal ou Carrefour aux Etats-Unis où nous avons soutenu l'action de l'UFCW affilié à la FIET. Ces rencontres sont toujours d'un apport important pour notre fédération et nous laissent parfois rêveurs, comme par exemple lorsque la CISL Italienne, pour sa fédération des commerce-services, nous annonce son nombre d'adhérents ou les moyens de fonctionnement qui lui sont attribués (300 permanents), quand nous en avons huit.

Toutes nos branches ne sont pas concernées au même niveau par l'action internationale, mais l'approche de 1993 ne peut qu'accroître nos engagements.

Dans le tourisme par exemple, avec, dans le tourisme social, le projet d'Euro-villages. La France en tête du marché touristique, nous devons travailler étroitement avec nos pays voisins, principalement ceux du Sud (Italie, Grèce, Espagne, Portugal). C'est aussi l'implantation de parc d'attractions comme Euro Disney-Land avec l'arrivée de la société américaine Walt-Disney.

Dans les assurances

Une implication plus forte de notre branche Assurances par le biais de la FIET devenait nécessaire face au développement du marché français vers l'Europe, et réciproquement, la possibilité aux sociétés d'assurances européennes de s'implanter sur l'ensemble

des pays membres de la CEE.

La libre prestation de services pour les sociétés d'assurances européennes leur donnant le droit de proposer des contrats dans un pays de la CEE sans y être implanté, sera applicable dès juillet 1990.

La concurrence sera rude, la politique de fiscalité sur les contrats d'assurances étant différente d'un pays à l'autre, comme par exemple la taxe sur l'assurance incendie qui est de 30% en France, pour 0 en Grande Bretagne. Un rapprochement de la fiscalité entre compagnies d'assurances passe aussi par une compression des effectifs. Ce n'est pas sans nous préoccuper.

Quelles garanties que l'épargne des assurés soit entièrement utilisée à la couverture des risques pour lesquels ils souscrivent et non dans une politique spéculative liée aux OPA ? Ces quelques exemples pour montrer l'intérêt de notre adhésion à la FIET :

- échanger avec d'autres syndicalistes européens sur nos modes de fonctionnement respectifs,
- définir ensemble une stratégie en cas de rapprochement de sociétés d'assurances européennes,
- définir ensemble les revendications du secteur assurances permettant un rapprochement de nos conventions collectives, puisque nos chambres patronales argumentent que les conventions collectives sont un désavantage pour l'entrée dans le marché unique !

Voilà en quelques lignes notre réflexion sur nos priorités internationales.

La Fédération des Services soutient pleinement les orientations prises par le Bureau national sur nos actions internationales et nous ne pouvons qu'approuver la demande d'affiliation de notre organisation à la CISL internationale.

Intervention commission

« PROJET CFDT »

Maïté DIBAR

Contrairement à une idée trop répandue à notre goût, nous pensons que la CFDT a un projet particulièrement clair et mobilisateur. Il se résume par les termes EMANCIPATION, AUTONOMIE et SOLIDARITE. Toutefois, ce projet nous place dans bien des cas en face de contradictions difficiles à gérer. Mettre ces contradictions en relief, en débattre, chercher les moyens de les surmonter sont les conditions nécessaires pour que notre projet prenne corps. De quelles contradictions parlons-nous?

Prendre en compte l'individuel et le collectif.

A ce propos nous voyons certaines dérives dans la pratique syndicale : l'ère du tout individuel a pris le pas sur celle du tout collectif, parfois au détriment de la continuité de notre action et de nos objectifs. Attention, nous ne disons pas que la prise en compte de souhaits individuels est à banir ! Il s'agit plutôt de voir en quoi les nombreuses demandes individuelles peuvent prendre une dimension plus collective. C'est un axe à retenir dans le domaine de la formation syndicale, pour apprendre à nos nouveaux militants à favoriser la confrontation des salariés entre eux. Vérifier si telle ou telle revendication isolée, est ou non portée collectivement.

La notion de solidarité, c'est plus facile à dire qu'à faire

Créer de la solidarité c'est lutter contre les exclusions et réduire la précarité de certains contrats.

A l'heure actuelle, la priorité du syndicalisme est bien de s'attaquer aux écarts qui se creusent dans la société, et nous sommes encore trop frileux sur ce plan. Ceux qui sont restés sur la défensive à ce propos n'ont pas pour autant fait disparaître les CDD, les temps partiels imposés, l'intérim etc... Bien au contraire, le phénomène s'est amplifié pour plusieurs raisons : contraintes économiques, recherche de facilités de la part du patronat pour gérer les frais de personnel en fonction de l'activité, mais aussi rigidité de certains salariés. Un des axes de notre syndicalisme est de prendre en compte l'entreprise, à ce titre il ne faut pas laisser les patrons faire n'importe quoi. Dès que l'on veut rechercher des solutions, on se heurte inéluctablement à des contradictions entre salariés d'une même entreprise.

Notre problème de représentativité par rapport aux salariés est en jeu si nous ne sommes pas en mesure d'apporter de nouvelles garanties aux précaires tout en défendant ceux dont le contrat de travail est plus stable. Parmi les salariés « mieux lotis », nous relevons aussi des urgences dans le domaine de la reconnaissance des savoir-faire en matière de salaire et de professionnalisation.

Une des voies permettant de contenir le plus de monde c'est de prioriser la réduction de la précarité tout en présentant des revendications différentes pour les salariés à statuts plus stables.

Un syndicalisme autonome par rapport à la logique patronale

Le fort accent mis sur l'entreprise, à notre avis nécessaire, a eu l'effet pervers de développer une forme de syndicalisme d'entreprise, même avec étiquettes syndicales. Ce type de syndicalisme est plus exposé aux influences patronales, surtout quand il est renforcé par une pratique fortement institutionnalisée au lieu et place d'un contact quasi permanent avec les salariés.

N'y a-t'il pas un relâchement dans les liens avec l'organisation ? N'est-il pas indispensable de préciser ces liens,

le rôle des structures, la signification de l'expression « organiser les salariés », car le projet principal de la CFDT, n'est-ce pas l'élaboration collective ? Ne faut-il pas favoriser au niveau professionnel et interprofessionnel des confrontations pour que certaines des contradictions soient levées.

L'autonomie des salariés, c'est une vieille ambition CFDT

Face aux faiblesses des expériences patronales en matière de communications, que faisons-nous pour développer et faire vivre le droit d'expression ? Pourtant inspirées par les idées CFDT, les actions dans ce domaine nous paraissent d'une grande timidité. Le peu que nous savons de la mise en valeur de l'expression des salariés nous laisse à penser que dans de nombreuses entreprises, soit l'expression n'est pas utilisée, soit elle n'est pas dynamisée.

Manquons-nous de continuité dans nos objectifs ?

Autre exemple illustrant la difficulté de vouloir l'autonomie des salariés, c'est notre système de défense plus tourné vers l'assistance que vers l'aide aux salariés à se prendre en charge.

Les salariés sont peut-être plus rassurés de se faire assister et nos militants trouvent certainement dans la défense juridique une valorisation de leur fonction.

Le relevé, non exhaustif, de toutes ces contradictions est né de la confrontation entre la théorie et la pratique de terrain. Il n'a pas pour objet de colorer de façon négative notre action. Bien au contraire, le but est surtout de ne pas taire nos propres contradictions et celles des salariés afin de rechercher à les atténuer et être plus offensifs. Peut-être avons-nous davantage besoin de projets clairs ? A ce propos, la traduction d'autogestion dans le sens de plus d'autonomie des individus pour que chacun pèse davantage sur sa situation de travail, nous va bien. Etre plus concret, c'est permettre d'avancer quotidiennement, c'est faire reconnaître le fait syndical, là où cela est encore nécessaire.

Intervention de Marguerite Bertrand pour combattre, au nom du syndicat du Pays de Cornouaille soutenu par 43 syndicats, l'amendement n° 301

Nous avons entrepris depuis quelques années une démarche de resyndicalisation qui est vitale, qui est absolument nécessaire à la survie de notre organisation. Il ne peut être question de la remettre en cause par quelque biais que ce soit. Il nous faut faire des choix.

Ou nous voulons réduire un peu à la fois notre organisation à un bureau d'études avec label de gauche, ou nous voulons une bonne fois pour toutes être à l'initiative de la création d'une force syndicale digne de ce nom dans ce pays. Une force syndicale avec par le fait même des adhérents en nombre, une force syndicale qui crée du changement dans la vie de tous les jours des salariés. Il n'est donc pas question de nous donner vocation à rassembler et à organiser uniquement les seuls salariés qui se réclament de la gauche.

Dans une période où l'un des principaux reproches faits au syndicalisme est celui d'être politisé, dans une période où les idéologies sont plutôt vues comme un frein que comme accélérateur, dans une période où les limites du politique par rapport à l'adhésion populaire n'ont jamais été aussi importantes, cet amendement ne peut être vu que comme un retour en arrière qui peut nous être fatal. Il n'est pas question pour nous de jouer les apolitiques mais nous avons un impératif. Il est celui de laisser la porte de la CFDT ouverte au plus grand nombre de salariés pour qu'avec nous, ils viennent développer ces valeurs d'émancipation, de solidarités. Il faut qu'un jour les salariés organisés puissent peser de façon importante dans la société de ce pays.

Nous ne pouvons dévier de cet objectif.

Des valeurs communes nous en avons avec le socialisme et il n'est pas question de les renier, mais il ne faut pas

qu'à ce titre, nous y perdions de notre identité et de notre capacité à nous développer.

Regardons ce que nous a coûté 1981. Les valeurs que nous portons et auxquelles nous tenons ne sont pas figées. Nous en gardons l'axe central. Mais la vie, l'évolution de la société nous obligent à proposer de nouvelles adaptations.

Ce travail, il faut que nous puissions le faire en toute autonomie, que nous en ayons la maîtrise complète.



N'oublions pas que nous sommes dans un pays où la primauté du politique est un fait indéniable. Nous devons en tenir compte dans nos analyses et dans nos choix. Soyons clairs ! Osons le dire, c'est toujours le politique en France qui a défini ce qui relevait des valeurs de gauche.

Aussi, nous devons continuer à sortir de ce cercle vicieux pour notre syndicalisme, nos projets seront ceux qui seront en conformité avec nos valeurs d'émancipation, de solidarité et de liberté. Qu'ils se recourent avec des projets de la gauche, nous en serions heureux, sinon ils seront CFDT.

Faire précéder le mot « socialisme » par celui « d'autogestion » est, par le

fait même, une contradiction. Car qu'est-ce que nous voulons à travers l'autogestion ? Quel est notre objectif pour les salariés, sinon celui de les mettre en situation de maîtriser l'essentiel de ce qui va conditionner leur vie ?

De les mettre en situation d'autonomie, de liberté dans l'élaboration de leurs revendications et la gestion de leurs décisions.

Donner une connotation politique à notre projet d'autogestion c'est aller à l'encontre d'une démarche purement syndicale.

Pour certains d'entre nous, ce mot « socialisme » est la garantie d'une rupture avec le capitalisme. Mais mettons-nous un peu au clair. Notre analyse du capitalisme s'est modifiée depuis un certain temps. Face aux réalités telles que le chômage et le développement des aspirations individuelles, notre regard sur l'entreprise a un peu changé. Notre reconnaissance de l'interlocuteur patronal a été un passage incontournable. Nous l'avons bien vu en 81.

L'appropriation collective des moyens de production par les nationalisations n'a pas produit de changements essentiels dans les rapports sociaux. Ce projet de société que nous avons ? cette société qui ne fabriquera plus d'exclus ne se fera pas plus facilement parce que nous lui donnerons l'étiquette socialiste.

Cette société ne se fera que si le maximum de salariés s'impliquent dans sa construction.

Il dépend de nous de leur en donner les moyens.

Revenons aux valeurs du mouvement ouvrier

Revenons aux bases du syndicalisme

En se référant aux valeurs historiques du mouvement ouvrier portées par des syndicalistes dans le monde entier à l'Est comme à l'Ouest, nous mettons en oeuvre notre projet syndical au travers des salariés et non par une idéologie.

C'est pourquoi en rejetant cet amendement, vous soutenez la démarche autogestionnaire de la CFDT.

FORMATION SYNDICALE

On trouve tout à... la fédération

Désormais, quelle que soit votre responsabilité syndicale, vous êtes concerné(e)s par un stage de formation.

Nouvel(le) élu(e) ou désigné(e)

Il s'agit principalement des délégués du personnel, des membres de comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués syndicaux. Pour cette population, un ensemble de 3 modules de 2 jours a été mis au point :

• *Le DP et le cahier revendicatif*

L'objectif de ce module est triple :

- revaloriser et spécifier le rôle et les fonctions des DP
- renforcer les liens qu'il doit entretenir avec les autres élus et désignés
- consolider ses compétences et sa pratique syndicale.

A l'aide de plusieurs exercices, le délégué apprend à recueillir le maximum d'informations à partir d'un problème posé par un salarié afin de voir si ce problème individuel ne cache pas une revendication plus collective. De même, un temps important est consacré au cahier revendicatif, comment il est bâti, son utilisation comme moyen de hiérarchiser les revendications, et dégager un objectif prioritaire. Par ailleurs, nous préparons un aide-mémoire argumentaire, utile pour défendre l'objectif au cours d'une réunion avec l'employeur.

• *l'élu CE et la section syndicale*

L'objectif est de connaître les rôles et attributions respectives des instances représentatives du personnel, notamment le CE. Outre les aspects relatifs à la création d'un CE, à l'organisation du vote et au B.A. BA de son fonctionnement, une phase traite de l'action du CE en matière d'emploi en lien avec la section syndicale.

• *le DS et la négociation d'entreprise*

Il s'agit ici de se mettre au clair sur les principales fonctions du DS. Après cela, seule sa fonction de négociation est développée, à savoir : les acteurs de la négociation, l'obligation de négocier, l'utilisation d'un tableau de bord, l'élaboration des revendications, la réunion de négociation, les suites de la

négociation dans tous les cas de figures.

Un outil pédagogique a été élaboré, composé d'un descriptif, et des fiches pour les animateurs. Cette formation étant destinée à une population particulièrement nombreuse, il est hors de question d'envisager qu'elle soit dispensée par la Fédération seule. Aussi nous formulons le vœu que les responsables de syndicats se saisissent de cet outil pour assurer eux mêmes la formation syndicale des nouveaux.

Dans cette attente, la Fédération organisera une session à recrutement national (21 au 24 février 89) et deux sessions à recrutement régional (du 25 au 28 avril 89 et du 20 au 23 juin 89). Les dates et les lieux seront confirmés ultérieurement.

Les délégués syndicaux

Cette formation existe depuis plus de 2 ans. Elle a pour objet de travailler sur les grandes fonctions du DS :

- animateur de la section syndicale
- lien avec le syndicat
- responsable du développement de la CFDT
- négociation

Cette formation est organisée régionalement pour regrouper des DS d'un même syndicat ou d'un groupe de syndicats appartenant à la même région. A partir d'un tronc commun, le programme est modulé selon la demande exprimée.

3 sessions sont prévues, les régions ne sont pas encore définitivement arrêtées, nous attendons les sollicitations des syndicats, sachant que les militants concernés sont les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au CE exclusivement.

Les délégués syndicaux centraux

La session aura lieu du 3 au 6 octobre en région parisienne. Elle intéresse les délégués syndicaux centraux et les représentants syndicaux aux CCE. Comme pour la précédente formation, le but est de préciser le rôle et les attributions de ces mandats ainsi que les spécificités de ces fonctions : liens

avec la Fédération et les équipes, problème de moyens de fonctionnement, négociation, animation, syndicalisation, gestion du temps etc... Tous ceux qui ne l'ont pas encore fait sont invités à participer à cette session.

Les responsables de syndicats

Contrairement aux 5 années précédentes, les militants sollicités pour la session 1989 sont ceux qui ont déjà participé aux 4 modules :

- connaissance de la Fédération
- action syndicale en économie
- stratégie d'action et de négociation
- fonctionnement des syndicats

En effet, il s'agit d'une formation complémentaire à celle déjà vécue. D'ores et déjà, 2 modules sont définitivement fixés :

- du 14 au 16 mars 1989 : rôle fondamental du syndicat et de ses responsables.

Ce module a pour but de faire le point sur le pouvoir et les obligations d'un syndicat local, notamment ses fonctions de lieu de confrontation, d'organisation des salariés de son champ professionnel, d'élaboration des orientations. En outre, il nous est apparu important d'aborder la question de l'animation d'une équipe de militants, tâche pas facile pour le secrétaire du syndicat, s'il veut un fonctionnement réel de l'équipe.

- du 17 au 19 mai 1989 : formation de formateurs pour les nouveaux élus et désignés.

Comme vu précédemment, nous ferons en sorte que les responsables de syndicats s'approprient le contenu de cette nouvelle formation pour qu'ensuite, à l'aide de l'outil pédagogique, ils la diffusent au sein des syndicats.

- du 23 au 28 septembre 1989 : le thème n'est pas encore définitivement arrêté. Il sera fonction de la demande des participants et des travaux de notre prochain Conseil National Fédéral.

Voilà les 4 catégories de formation prévues pour l'année à venir, avec des innovations touchant principalement

les nouveaux élus et désignés ainsi que les responsables de syndicats. Elles poursuivent le même objectif : renforcer et développer votre structure militante. Mais les offres fédérales de formation ne s'arrêtent pas là. Des sessions de branches ou à thème sont prévues comme par exemple, du 17 au 19 janvier 89 : session application de l'accord nouvelles technologies dans la distribution alimentaire, destinée aux DS et DSC pour que la maîtrise des évolutions technologiques par les délégués et les salariés ne reste pas un vœu pieux.

Du 27 février au 3 mars 1989 : le licenciement économique.

En lien avec l'Institut du Travail de Strasbourg, nous organiserons une formation juridique destinée aux conseillers et défenseurs Prud'hommes et aux militants des grandes entreprises confrontés à des licenciements économiques.

D'autres activités ne sont pas programmées, elles seront précisées au fur et à mesure de leur montage.

Chambre de métiers interdépartementale (78-91-95)

Rien ne va plus à la chambre interdépartementale, où une intersyndicale CFDT-CGT-CGC demande la création d'une commission paritaire locale pour remettre la Chambre de Métiers sur pied.

L'intersyndicale fait état d'une mauvaise gestion, qui se traduit par la réalisation de travaux et d'études en décalage complet avec les besoins de l'entreprise. D'où un grave déséquilibre dans le budget annuel (celui-ci a été atteint en 8 mois) et dans la gestion des services.

Lors de l'assemblée générale de la Chambre, le 21 novembre, les militants des trois organisations syndicales ont informé par tract les artisans.

Ce geste a été jugé tout à fait déplacé aux yeux d'un élu patronal, celui-ci agressant un délégué CFDT, lui arrachant les tracts et lui enserrant la gorge.

La Direction se refuse à rencontrer les syndicats, l'action se poursuit donc. Dernière minute : le préfet, qui exerce l'autorité de tutelle des Chambres de Métiers, a reçu le 20 décembre les représentants des organisations syndicales.

Il a d'ores et déjà déclaré son refus d'adopter le budget déficitaire pour 1989.

MAIF

Les bureaux extérieurs dans l'action

Depuis le 26 octobre, les salariés des bureaux extérieurs, soutenus par le personnel des centres de règlement des dossiers et celui du siège, débrayent une heure par jour.

L'action est lancée par la CFDT, FO et CGT pour la revalorisation des classifications du personnel des bureaux extérieurs.

La dispersion et l'isolement des

employés rendaient difficile l'organisation de l'action collective.

Pourtant ça marche.

Une première victoire est remportée avec la participation de 75 bureaux sur 126, le soutien des centres de règlement à 50 % et de 300 personnes du siège à Niort.

Le mouvement se heurte, pour le moment, au silence de la Direction.

Société des Bourses Françaises

Des licenciements à la corbeille

La Direction de l'entreprise a présenté au Comité d'Entreprise du 7 décembre un projet de plan social en vue du licenciement du 173 salariés.

A la suite de la réorganisation de la profession, instituée par une loi de janvier 88 (1), les patrons de la SBF considèrent que les 600 salariés n'ont plus à assumer certaines tâches réalisées à l'extérieur par des filiales. Ils justifient aussi ces réductions d'emplois par le poids incompressible des charges informatiques.

Le Comité où siège la CFDT et un syndicat indépendant, conteste la réalité des arguments patronaux.

Un expert a été mandaté pour faire la lumière sur la santé économique de la société et déterminer l'impact du travail effectué par les filiales. *A priori*, ces entités sont un moyen commode pour éviter au personnel l'application de la convention collective.

(1) La société des Bourses Françaises a succédé en janvier 88 à la Chambre syndicale des Agents de Change.

Chambre de Métiers de la Charente

Les profs en grève

15 jours de grève, c'est le temps qu'il aura fallu aux enseignants du CFA (Centre de Formation des Apprentis) de la Charente pour faire aboutir leurs revendications.

Reffet d'un ras le bol dû à la détérioration des conditions de travail (manque de matériel, locaux vétustes...), le mouvement a éclaté, le 16 novembre 88, après la mise à pied d'un enseignant pendant quinze jours. Celui-ci s'était refusé, en l'absence du feu vert de la Direction, à accomplir des heures supplémentaires.

La CFDT considérant que la coupe était pleine, appelait le personnel à l'action pour l'abandon des mesures disciplinaires à l'encontre du professeur sanctionné, le maintien des heures de compensation pour les déplacements des enseignants dans

les cinq centres d'apprentis du département, le maintien du quota d'heures d'enseignement à 846 heures annuelles.

Mobilisé à 90 % pendant la totalité du conflit, le personnel, soutenu par les militants de l'UD CFDT, les administratifs de la Chambre, les enseignants de CFA d'autres départements, a finalement obtenu satisfaction sur l'ensemble des revendications.

Seule, cependant, l'intervention du préfet a permis de dénouer le conflit. Le protocole d'accord signé à cette occasion, prévoit l'ouverture dans le 1er trimestre 89, de négociations sur les conditions de service du personnel enseignant, les rémunérations, la situation des contractuels, la compensation des jours de grève.

Un Code du Travail à nos mesures

Il est clair que bien des dispositions du Code du Travail, anciennes ou plus récentes, ne cadrent pas tout à fait avec la réalité de nos secteurs. Tout y est encore aujourd'hui réfléchi et élaboré en termes d'industrie et de grandes entreprises.

Ceci nous pose d'énormes problèmes dans certaines branches car si nous arrivons à conclure des accords comme celui de l'hôtellerie (où les réalités de la profession sont prises en compte et amènent de réelles avancées pour les salariés), dans beaucoup de secteurs les patrons se réfugient derrière le Code du Travail, en sachant bien que certaines clauses étant inapplicables, ils jouent gagnants en refusant de négocier ou en jouant l'immobilisme contre l'innovation.

Des droits applicables

Un exemple parmi d'autres. Dans une profession comme celle de la restauration, il est préférable, pour les patrons, de garder la loi en matière de durée du travail. Le Code du Travail, ça ne mange pas de pain, quand on sait que de toute façon la norme est plus celle des 60 h hebdo que des 39 h et que l'on ne peut pas mettre un contrôleur du travail par établissement. Ceci démontre le fossé existant entre la loi et la réalité, pour des professions en lien direct avec la clientèle.

Des exemples comme celui-là, nous en avons des paquets où nous perdons un temps énorme pour décrocher des accords qui tiennent la route, en un mot : applicables.

Pour nous, la loi ne doit pas se résumer à appliquer des dispositifs uniques. Au contraire, elle doit permettre à chacun de bénéficier de ses droits. Pour cela il nous faut un Code du Travail qui s'ouvre aux spécificités des branches. Il n'est pas question de remettre en question les garanties individuelles et collectives des salariés, mais de pouvoir les étendre à des salariés qui vivent d'autres réalités avec comme seul filet de protection, le Code du Travail.

C'est dans cet esprit que nous avons demandé au Ministère du Travail de nous entendre sur cette question.

Stop à l'évolution des précarités

Autre point important que nous voulions aborder : celui des contrats précaires, très florissants dans certains de nos secteurs. Plus particulièrement les dispositifs de la loi Seguin sur les contrats à temps partiel permettent de précariser encore un peu plus cette catégorie de salariés.

De même les SIVP en trop grand nombre dans les professions de services, et les problèmes de passation de marché avec la remise en question du L.122.12 remettant en cause à tout moment la garantie d'emploi pour les salariés du nettoyage et gardiennage en particulier.

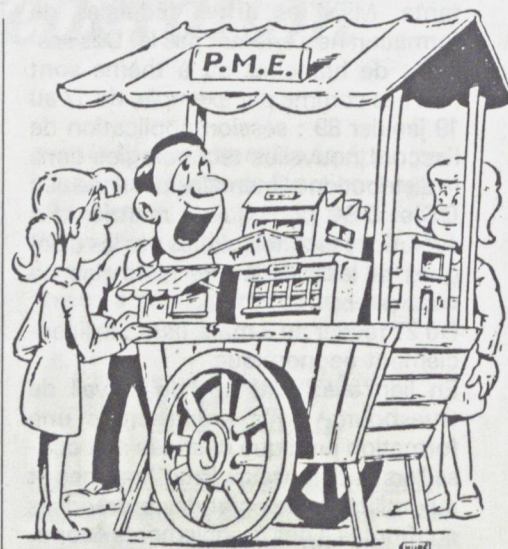
Les ouvertures du dimanche et jours fériés faisaient également partie des dossiers que nous voulions aborder, les déclarations de l'actuel Ministre du Commerce nous inquiétant au plus au point.

Vouloir régler ce problème épineux des ouvertures dominicales, par une augmentation des dérogations relève à notre avis d'un manque de connaissance le plus complet et d'une volonté de se débarrasser d'un problème qui est loin d'être simple, mais que nous ne résoudrons pas par des solutions simplistes.

En ajoutant nos perspectives de développement de l'emploi dans la branche « employées de maison », par l'extension de mesures de défiscalisation, nous avons de quoi remplir la demi-journée de travail avec les différents responsables du Ministère.

Une séance de travail loin d'être négative, même si nos objectifs en terme de qualité de l'emploi sont loin d'être identiques à ceux des politiques. Suite à cette rencontre, nous avons eu par écrit des assurances sur un certain nombre de propositions.

Il est clair que nous n'attendons pas tout du Ministère pour résoudre nos problèmes. C'est à nous, syndicalistes, de les prendre en mains. Mais pour cela il ne faut pas que la loi vienne nous mettre les bâtons dans les roues. C'est tout le sens de notre démarche au cabinet de Jean-Pierre Soisson.



A Nice, les gardiens concierges, ça redémarre

Dans les années 70 et jusqu'en 83 les gardiens concierges de Nice et de nombreuses villes des Alpes Maritimes étaient organisés en nombre à la CFDT. Avec le départ de la principale responsable, pour raison de santé, le travail engagé est retombé. Depuis 6 mois, le syndicat des Alpes-Maritimes a relancé les contacts, remis sur pied une permanence et organisé quelques rencontres.

Le résultat ne s'est pas fait attendre : en 6 mois une quinzaine d'adhérents-cotisants se sont rassemblés, une équipe est en voie de constitution. Au cours de la réunion qui s'est tenue à Nice le dimanche 11 décembre, des axes de travail ont été précisés : relance de la commission paritaire départementale, organisation de rencontres autour de la convention collective pour mieux connaître ses droits, engagement de plusieurs camarades pour les permanences. Des projets aussi : décentraliser les permanences sur Cannes et Menton. On fera le point dans six mois ; d'ores et déjà le travail engagé porte ses fruits.

Campagne salaires dans le commerce

Malgré les problèmes de courrier, le départ est lancé. Ca démarre même très fort dans certaines sections (NG, Rallye, etc...). Pour les délais, nous repoussons au 15 janvier 1989 la limite des remontées des différentes actions menées.

Autocollants et affiches sont disponibles à la Fédération au prix de 0,50 F l'unité.

Comme nous l'avons précisé dans le dernier numéro d'IA, ces actions doivent précéder les premières négociations dans les branches du commerce.

Salaires 89 : des recommandations du CNPF (extrait du Bref Social du 15/11/88).

Pour le CNPF, «la recherche» d'accords collectifs portant, selon les cas, sur les salaires minimaux garantis ou sur les rémunérations effectives

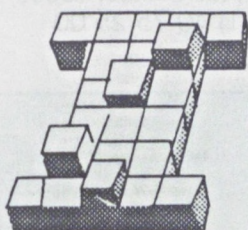
conserve un réel intérêt.

Concernant l'individualisation, sa mise en oeuvre «suppose pour entraîner l'adhésion des salariés l'établissement de règles claires et connues, qu'il s'agisse des procédures ou des éléments d'appréciation, capables de traduire l'effort de chacune et de chacun sans altérer l'esprit d'équipe. Elle passe par l'association étroite du personnel d'encadrement à sa mise en oeuvre». Quand à l'intéressement, il «ne saurait se substituer au salaire car à en dénaturer l'objet, on ne manquerait pas d'entraîner la tentation d'en modifier la nature, mais il doit concourir, lui aussi, à la mobilisation des ressources humaines et être conçu comme un outil de productivité. Il vient donc compléter avec beaucoup de cohérence la politique salariale».

Dans le commerce

Notre profession, c'est d'être compétent(e), qualifié(e), disponible, accueillant(e).

Avec la CFDT, exigeons un salaire à la hauteur de nos savoir faire



INPC



Institutions de Prévoyance



Caisse Nationale de Prévoyance

UN GROUPE DE PREVOYANCE

QUI PROPOSE

AUX ENTREPRISES ET A LEURS SALAIRES

☐ DES REGIMES DE PREVOYANCE

- Capitaux décès, Rentes de conjoint, Rentes éducation.
- Rentes d'invalidité, Indemnités journalières complémentaires.
- Frais médicaux.

☐ DES SYSTEMES D'EPARGNE COLLECTIVE

- Plans d'épargne d'Entreprise, Participation.
- Epargne retraite.

CONTACTER L'INPC

(Institution Nationale de Prévoyance Collective)

280, Bvd St Germain
75007 PARIS

Tél. : (1) 45.49.08.50



Avec nous, les salariés de l'alimentation prennent des forces.

Questions d'actualité : qu'êtes-vous en droit d'attendre de votre retraite ? ■ Etes-vous bien protégé contre les risques divers de maladie, d'accidents du travail, etc. ? ■ L'ISICA apporte depuis plus de 30 ans des réponses simples, sérieuses et concrètes à ces questions, à près d'un million de salariés et d'anciens salariés de l'alimentation.

Force de la retraite.

Force de la prévoyance.

Force de l'action sociale.

Pour que chaque jour qui passe les rende plus forts. ■ Nous sommes à votre écoute, ainsi qu'à celle de votre entreprise, afin de vous proposer les meilleures prestations, aux moindres coûts et selon des procédures simplifiées : vous êtes plus forts, plus vite et plus simplement.



ISICA

LA VIE DEVANT SOI

ISICA - Institution de retraite
et de prévoyance des Salariés
des Industries et des Commerces
de l'Alimentation.

Nous vous donnerons avec plaisir
tout renseignement utile.

Adressez-vous à :

ISICA, 21, rue d'Artois, 75008 PARIS
Tél. : 16 (1) 40 75 25 00

Sommaire

Page 2

Cotisations 89

Page 3

Question du jour :
« 88 et demi »

Page 4 - 5

Réduction des Précarités :

- GEDAD
- SIVP
- Accord Hôtellerie

Page 6

Changer le travail :

- CCN Assurance
- La télésurveillance

Page 7 à 11

Congrès confédéral :

- La CFDT a encore pas mal de santé
- Commission changer le travail
- Commission internationale
- Commission « Projet CFDT »
- Amendement 301

Page 12 à 15

A travers la Fédé :

- Formation syndicale
- Bourse
- Chambre de Métiers 78.91.95
- Concierges de Nice
- Chambre de Métiers Charente
- MAIF
- Un Code du Travail à nos mesures
- Campagne Salaires