

Fédération des Services - CFDT

# Inform'aktion

Mars - avril 1985 - n°115 - 5 F



**8 mars  
bonne fête  
à toutes les femmes**

## Droit d'expression

# Des bilans des pratiques, le droit d'expression se construit

Les appréciations sont parfois négatives sur le bilan du droit d'expression, pourtant il se passe des choses intéressantes, ne faut-il pas accepter de prendre plus de temps, mieux analyser ce que disent les travailleurs pour que ce droit change peu à peu le travail ?

## A la MACIF s'appuyer sur ce qui est positif

Le regroupement par vingtaine de personnes, la fréquence des réunions fixée à une par trimestre et d'1 h 30 sont satisfaisants. Les problèmes évoqués concernent des aménagements matériels, des questions sur l'installation de la bureautique – qui inquiète beaucoup – l'emploi, la formation, sont abordés.

La CFDT a interpellé la direction sur le fait d'une modification aussi importante de l'organisation et des conditions de travail doit donner lieu à un projet clair de la part de la direction. Elle rappelle que c'est bien un domaine qui s'intègre dans le contenu des réunions et que cela exige une bonne information pour permettre au personnel de continuer à s'exprimer en connaissance de cause. Le bilan écrit de ces deux expériences fait apparaître : pourquoi parler : si on n'écoute pas, si on ne tient pas compte de ce que l'on dit, si les choses restent en l'état. L'un des avis va jusqu'à être défavorable. Mais il est reconnu également que des réponses ont été apportées et surtout «la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer librement sur les conditions de

travail et leur temps de travail» constitue une avancée incontestable et la richesse des compte-rendus. De «l'intérêt qu'a suscité cette première expérience chez les salariés».

S'il y a encore beaucoup de chemin à faire de part et d'autre, appuyons-nous sur ce qui est positif pour le parcourir ; l'intérêt des salariés à leur droit de s'exprimer sur leur travail.

## MGF : sur quoi portent les questions et les résultats A la MGF Accident Paris

53 groupes ont fonctionné, les questions posées concernent :

– 281 sur les conditions de travail, 6 sur l'organisation du travail, 62 regroupant conditions et organisation du travail, 10 sur le contenu du travail.

Les réponses :

– 45 pourront être solutionnées, 150 solutions reportées ou à trouver, 6 solutionnées positivement, 39 accords de principe. 99 négatives ou sans réponses.

## 40<sup>e</sup> Congrès confédéral 11 au 15 juin à Bordeaux Calendrier de préparation

### 25 mars 1985

Date limite pour le dépôt par les syndicats, des amendements aux propositions d'aménagement de la charte financière, à l'avant-projet de résolution générale et des avis sur les propositions de modifications statutaires. Date limite pour le dépôt des motions de renvoi.

### 9/12 avril 1985

Réunion de la commission des résolutions qui examine les amendements déposés par les syndicats.

### 30 avril 1985

Clôture des comptes par le SCPVC des timbres 1984, base de calcul des mandats des syndicats au congrès.

### 9 mai 1985

Publication dans Syndicalisme du dossier congrès : projets de textes et résolutions, amendements retenus pour être mis en débat, candidatures au Bureau national.

### 3 juin 1985

Date limite pour l'appel des syndicats auprès de la commission des résolutions.

## 3 journées d'études sur la formation professionnelle dans l'entreprise 29, 30 et 31 mai

Beaucoup de nos objectifs d'actions passent par notre capacité à intervenir dans le domaine de la formation professionnelle :

- Si nous voulons développer la mixité des emplois et l'égalité professionnelle.
- Permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie active.
- Agir pour revaloriser le travail quel qu'il soit, acquérir plus de responsabilités, adap-

ter et anticiper les savoir-faire face à un environnement qui évolue continuellement.

Tout cela nécessite qu'au plan des entreprises, les sections syndicales puissent se mêler des plans de formation. Des moyens existent : négociations, droit d'expression, attribution des CE, contrats Emplois-Formations etc... Sachons les utiliser...

### BULLETIN D'INSCRIPTION

Session Formation professionnelle dans l'entreprise  
29 - 30 - 31 mai

Nom : ..... Prénom .....

Entreprise : ..... Branche : .....

Adresse : .....

.....

# Où est-il possible de créer des emplois aujourd'hui

Les dernières statistiques de l'INSEE disent qu'en 1984, le secteur créateur d'emplois – pratiquement le seul – est le secteur des services marchands : 37 000 emplois nouveaux en 1984. Ces emplois qui se créent sont dans les petites entreprises et dans les régions les moins industrialisées. Pour nous dans les services, tout le monde sait que ce ne sont pas des emplois à «haute technologie», que ce soit dans le tourisme, chez les femmes de ménage, dans le gardiennage, ce sont des emplois

à salaires bas, à temps partiel... notre problème à nous militants des Services, c'est de prendre en charge cette réalité d'emplois là. Même si on voulait, personne ne peut rien contre le fait que de plus en plus de gens veulent manger le midi dans les cafétérias, aller aux sports d'hiver pour pas trop cher, ou prendre une employée de maison deux fois par semaine pour faire ses carreaux ou son repassage.

ces salariés préfèrent avoir cet emploi à temps partiel, stable dans une grande surface plutôt qu'un emploi à temps complet aux Nouvelles Galeries où il y a une vague de licenciements tous les ans, parce que ces magasins n'ont pas su s'adapter.

Si nous regardons sans idéologie préconçue le développement de l'emploi aujourd'hui dans les Services, c'est cela ; le marché du travail nous fournit ce type d'emplois différenciés et contrastés.

## «Tout pour l'emploi» et pour les chômeurs en fin de droit

– Un militant d'Agen membre de notre fédération nous écrit à propos du dernier numéro d'Inform'action «Le dernier numéro titre «Tout pour l'emploi», je déplore qu'à sa lecture il n'y est rien en faveur des demandeurs d'emploi, plus particulièrement des «fin de droit»... Cette catégorie particulièrement défavorisée, qui concerne d'ailleurs généralement les plus âgés...

– C'est vrai nous ne parlons pas assez des chômeurs et surtout des «fin de droit», nos entreprises doivent se moderniser créer de nouvelles activités pour créer des emplois, mais nous devons aussi faire connaître les choix de la CFDT pour une durée d'indemnisation plus longue du chômage quitte à réduire le montant des prestations...

## Inform'action abonnement 1985 il est encore temps

Plus de la moitié de nos syndicats ont retourné leur abonnement collectif. Pour plusieurs d'entre eux, cela a été l'occasion de mettre à jour leur fichier d'adhérents. C'est important pour le service aux adhérents et pour une meilleure rentrée des cotisations.

C'est encore temps, les syndicats qui n'ont pas envoyé leurs abonnements collectifs gratuits doivent le faire. Ne tardez pas, l'abonnement collectif s'arrête au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, plus vous attendez plus vous réduisez le nombre de bulletins diffusés aux abonnés. Les abonnements individuels sont à adresser à la Fédération au prix normal de 60 F.

## Un cas : les employées de maison

Une réalité d'emplois que de plus nous ne voulons pas noircir ; ce n'est pas parce que nous sommes syndicalistes que nous refusons de voir aussi le côté positif des évolutions - notre conseil de branche employées de maison a estimé en tout cas qu'il n'y avait pas à pleurer sur le temps où l'employée était certes à contrat à durée indéterminée et à temps complet, mais se devait d'être 24 h sur 24 au service de sa patronne et n'avait aucune vie personnelle.

Aujourd'hui, l'employée de maison est à temps partiel, à plusieurs employeurs, ça pose d'autres problèmes, mais ce n'est pas forcément une régression et les militants CFDT s'efforcent à partir de cette réalité nouvelle d'organiser de la formation, de faire reconnaître des qualifications qui revalorisent la profession, et la rapprocher d'autres catégories de salariés : cuisinières, gardiennes d'enfants, soins aux malades, aux vieillards, aux handicapés...

## Le temps partiel dans le commerce

Autre exemple de développement de l'emploi dans le commerce : une caissière aujourd'hui à Carrefour à temps partiel de 25 h gagne un peu au-dessus du SMIC mensuel, en tout cas, gagne plus qu'une employée des Nouvelles Galeries à 39 h ; il y a 10 ans nous avons tenté de nous opposer à l'instauration du travail à temps partiel dans les grandes surfaces, petit à petit contraints et forcés nous nous sommes battus pour obtenir des garanties à ces temps partiels ; aujourd'hui, dans la plupart de nos branches nous avons signé des accords spécifiques temps partiels ; là où nous avons des sections syndicales, quand on a réussi à éviter que les temps partiels soient les bouche-trous qui viennent quand les directions en ont besoin,

## Et la flexibilité ?

Savoir si le protocole d'accord allait ou non favoriser l'emploi n'est pas une question simple. Nous avons assez ironisé sur les 470 000 emplois promis par Gattaz si on lui donnait les mains libres pour ses encas, pour ne pas demander un chiffre ferme d'emplois au CNPF en échange de notre signature...

L'emploi n'est la plupart du temps, ni direct, ni immédiat ; ce que nous pouvons dire nous, c'est que nous voyons dans nos professions des services, des gisements importants d'emplois possibles ; il faut pour cela trouver des patrons, des entrepreneurs pour investir et dans les petites entreprises surtout, il y a largement autant de freins psychologiques que de freins politiques purs.

Il faudrait aussi pouvoir favoriser davantage l'investissement de nos entreprises en quantité de travail. Quand nous lisons qu'aux Etats-Unis on va créer 900 000 postes de gardiens, alors que nous en France, nous sommes en train de tout mettre en surveillance électronique, ça nous pose des questions. Nous pensons que la modernisation dans le secteur des services ne doit pas se faire de la même façon que dans le secteur industriel soumis à la concurrence internationale... l'investissement en travail, en emplois peut être là, visé plus directement ; mais ne nous cachons pas les choix et les arbitrages douloureux que notre société a à faire pour aller dans cette direction ; choix de modes de consommation autant que de types d'emplois.

## Notaires : nos patrons s'organisent et nous qu'attendons-nous

En Seine-St-Denis, un notaire a, en date du 8 novembre 1984, fait circuler une note à tous les professionnels libéraux du département et ce à la demande du bureau de la Chambre des Professions Libérales. Comme par hasard, cette réunion se tenait à la salle des fêtes de l'Hôtel de Ville de Rosny-sous-Bois, ville reconquise par la droite.

### Ce que l'on doit penser de cette réunion.

D'une part que nos patrons s'organisent en groupe de pression sur les Pouvoirs publics, mais également en groupe de défense vis à vis des organisations syndicales de salarié(e)s.

D'autre part, que l'organisation qu'ils se donnent dépasse le cadre de la profession, ce qui va leur permettre un certain alignement des salaires des conventions collectives, etc. Ce regroupement patronal n'est certainement pas créé dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses des professions judiciaires et experts-comptables, mais bien dans leur propre intérêt, en amplifiant leur force et leur solidarité.

Si cela s'est passé en Seine-St-Denis et à l'initiative du bureau de la chambre de professions libérales, il est à prévoir que ce type de rencontres patronales va se tenir sur d'autres départements et se multiplier.

### Experts-comptables région parisienne des droits pour nos adhérents

Pour notre syndicat, le premier rôle du syndicat est de défendre et d'améliorer la situation des salariés, que ce soit à titre individuel ou collectif. Ensuite, il doit être le lieu privilégié où les salariés (employés, cadres, stagiaires) de la profession peuvent trouver une réponse à leurs aspirations professionnelles sociales et culturelles.

#### Concrètement ça veut dire :

1 - à raison d'un samedi par mois, une formation professionnelle. Des formations conviviales : lieu d'échange entre salariés de leurs expériences et pratiques sur un thème précis, mais aussi à chaque formation, un spécialiste apporte un point de vue technique.

2 - le syndicat adhère à une association d'actions sociales et culturelles, ce qui permet à chacun de bénéficier d'avantages similaires à ceux que peuvent procurer les comités d'entreprises dans les sociétés importantes.

### Et nous que faisons-nous ?

Face à cette initiative patronale, bien que nous ne connaissons pas encore les aboutissants, nous avons tout intérêt à ne pas

rester les deux pieds dans le même sabot. Nos patrons nous donnent la preuve qu'ils s'organisent, qu'ils savent se donner les moyens nécessaires pour développer leur moyen de pression, de développer leur solidarité bien qu'étant de branches professionnelles différentes. Alors, qu'attendons-nous pour nous organiser syndicalement, pour développer notre organisation syndicale, ainsi que ses moyens de développement. Qu'attendons-nous pour parler avec nos camarades de travail de la nécessité d'une organisation syndicale, puissante et efficace pour la défense et l'amélioration de leurs droits.

### Nouveaux nés

Oui, nos syndicats créent des nouveaux bulletins aux adhérents. La qualité de toute l'information de la CFDT se trouve ainsi enrichie.

### «CFDT Savoie Hôtellerie-Tourisme

Des infos sur l'hôtellerie-tourisme, le Club Méditerranée, le tourisme social, VVF, les nouvelles sections aux Menuires. C'est un premier pas...

Voici l'extrait de la «une» :

«L'info du syndicat :

«Complément de celui de la Fédération des Services, c'est le lien entre toutes les équipes de la Savoie : En hôtellerie tourisme ce lien indispensable. Cette information doit devenir l'œuvre de tous ceux qui sont à l'action.

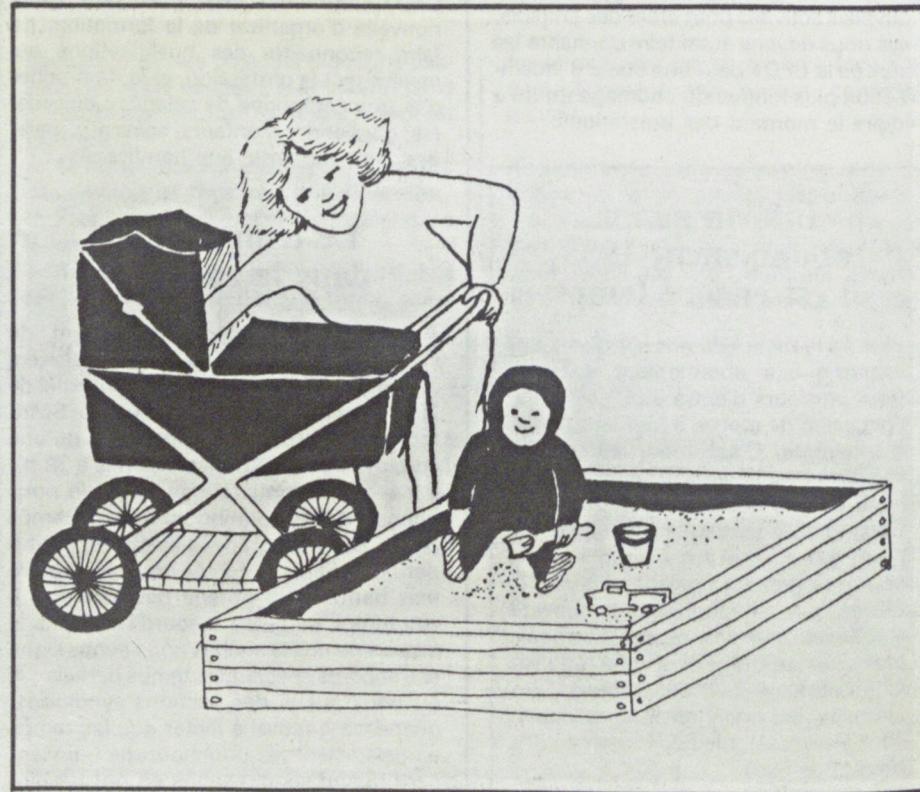
Aix-les-Bains à Val d'Isère, en passant par Albertville, St-Jean-de-Maurienne ou Mou-

tiers... un même vouloir de communication. Toutes les équipes sont capables d'envoyer un tract, un texte, le résumé d'une action, le résultat d'une élection... Alors !...

Prochain numéro : la formation professionnelle dans la branche «hôtellerie-tourisme... avec un questionnaire à diffuser».

### Essonne - Syndicat Commerce Services 91/77 Sud

Trois numéros sont déjà parus, le journal des adhérents des Commerce et Services de l'Essonne et de la Seine-et-Marne Sud est diffusé à tous les adhérents, une commission se charge de sa réalisation. On y trouve le compte-rendu des réunions du syndicat, des infos pratiques sur les droits des femmes, le congé d'éducation ouvrière, le compte-rendu de la lutte à la FNAC, les sessions de formation fédérales, les heures et jours de permanences du syndicat.



## CONCIERGES - GARDIENS D'IMMEUBLES

### Au logement français, l'affichage syndical doit devenir réalité

**1ère étape**, un référendum contre le gardien syndical ayant affiché sur les portes de la loge : les tableaux d'affichages syndicaux étaient dans les bureaux des Inspecteurs de Gérance, d'où, toc toc à la porte : « Bonjour Monsieur, je suis employé, puis-je venir lire les affichages syndicaux ? » « Oui Monsieur, je vous laisse mon bureau pour que vous puissiez lire tranquillement ».

**2ème étape** : demande de licenciement du même gardien. Il refuse de travailler 24 h sur 24 pour un salaire inférieur au SMIC. Il refuse de désincarcérer les locataires « coincés » dans les ascenseurs. 1 journée de grève des gardiens, du person-

nel d'entretien, tout le monde va à la Direction ; CFDT, CFTC, dans le même état d'esprit, tout le monde va voir l'Inspecteur du Travail. Panique de celui-ci, il refuse de statuer et renvoie l'affaire à l'Inspecteur du Travail de l'Essonne. Rendez-vous est pris, tout le monde est présent, militants, locataires, le délégué, la CFDT, la Direction. Et après un début d'affaire remontant à 4 mois, l'Inspecteur dit non « ouf ».

**Résultats** : En CE 80 % de voix pour la CFDT.

L'Inspecteur du Travail oblige le Logement Français à envoyer une circulaire interdisant aux gardiens de désincarcérer les locataires coincés dans les ascenseurs.

## GARDIENNAGE - SURVEILLANCE Société Lorraine de surveillance La qualité du travail et du service à la clientèle transformée

La suppression des heures d'équivalence dans la profession a entraîné d'autres conséquences, la CFDT avec le personnel a su faire des propositions qui améliorent le travail et le service rendu aux clients.

La mission essentielle du gardien, c'est la sécurité et la prévention. Les clients qui font appel aux sociétés de gardiennage exigent un service de surveillance sans défaillance. Le système des équivalences qui légalisait des durées de travail hors du commun permettait de répondre à peu de frais à cette exigence. Aujourd'hui, alors que ce système est supprimé, alignant du même coup le seuil des heures supplémentaires à celui du code du travail, la politique patronale est inversée. C'est le cas dans la Société Lorraine de surveillance pour qui l'objectif actuel est de réduire les heures au maximum pour ne pas dépasser les 39 heures.

Tout était bon :

- Vacances de moins de huit heures, certaines même ne dépassant pas 4 heures.
- Prises et fins de service en pleine nuit, en dehors de toute desserte des transports en commun.
- Appel à des temporaires (occasionnels, étudiants...) et développement du partiel.
- Horaire mensuel inférieur à 169 heures.

A partir des discussions dans les différents postes de travail, la section a rencontré, à plusieurs reprises la direction. Elle a conclu un accord révisable, avec des garanties dans son application, permettant le décompte des heures supplémentaires au mois, à partir d'un planning type compor-

tant une moyenne de 39 heures. Outre l'amélioration des conditions de travail (services cohérents et réguliers, augmentation des repos cumulés...) cet accord apporte, avec la garantie d'un salaire minimum, une qualité supérieure du service, notamment par la stabilité des gardiens en place. Il prévoit la communication du planning de chaque poste de travail à la section syndicale ainsi qu'une information écrite pour toutes modifications ou créations. Un outil que la section CFDT veut utiliser pour permettre le remplacement des précaires par des emplois nouveaux stables.

### SPS (Gardiennage) Rennes : Une CFDT qui promet

Résultats d'élections de CE. Tous les sièges aux délégués CFDT. Les candidats libres n'ont pas été élus.

Les chefs d'agences changent sans arrêt : pour l'embauche du nouveau chef d'agence, le délégué syndical CFDT a exigé de donner son avis car c'est très important pour la marche de l'entreprise et pour le bien des salariés.

Les délégués ont obtenu un planning d'horaires sur 6 mois qui permet aux gardiens d'organiser leur temps, de voir si les week-ends sont respectés, etc.

On essaie maintenant de s'implanter dans les autres sociétés de gardiennage de la ville.

## Agression, 2 salariés tués, comment les salariés réagissent ?

Le groupe EST est une entreprise de gardiennage et de transport de fonds qui emploie plus d'un millier de personnes réparties dans plusieurs sociétés notamment à la société lorraine de surveillance et la société colmarienne de surveillance.

Les sections syndicales de ces deux sociétés, distantes de 230 kms, sont sensibles aux problèmes de sécurité qu'elles rencontrent quotidiennement. Lorsque dernièrement, à la suite d'une agression à Paris, deux salariés de la profession ont été tués, ces deux sections se sont tout naturellement saisies de l'affaire en menant une action locale chacune à sa manière :

- l'une a lancé un ordre de grève de 1 heure
- l'autre a assuré le service à la clientèle et proposé que chaque salarié reverse l'équivalent de 1 heure de travail pour les familles des victimes et pour l'envoi d'une couronne. Cette dernière a également adressé un article au journal local pour relater la participation unanime des salariés à la solidarité et n'a pas manqué de rappeler la réalité de la profession et l'action qui y est menée. Elle a refusé de s'inscrire dans ce cas au mouvement de grève et préféré mettre en œuvre une forme d'action tout aussi efficace.

## Commerce

### La formation professionnelle l'insertion des jeunes bien engagés

Nous sommes à la veille de conclure des accords à l'heure où nous réalisons, ce journal. C'est le cas des commerces multiples (grands magasins, magasins populaires), des MAS (hypers, supers, entrepôts) et des commerces de gros. Chacun des trois projets d'accords renforce la gestion paritaire de la formation professionnelle au sein de la branche, qui n'était auparavant suivie et maîtrisée que par les patrons.

Des études sont prévues sur la formation et l'évolution des qualifications. Nous n'avons pas obtenu autant de droits syndicaux que nous le souhaitions dans les entreprises. Dans le petit commerce des discussions s'engagent aussi, c'est le cas de l'habillement, l'électro-ménager, la quincaillerie... L'un de nos objectifs est d'ouvrir la formation aux entreprises de moins de 11 salariés, de créer des FAF (Fonds d'Assurances Formation) pour gérer paritaire les fonds et la politique de formation ; les employeurs, comme les salariés y ont intérêt, la vitalité du petit commerce est en jeu.

# Topo guide Massif de l'Oisan «La voie de la négociation» 350 m

Difficulté : D Sup

9 longueurs, encordement 45 m, quelques pitons en place, 1 jeu complet de coincideurs indispensables.

**Départ :** L'attaque de la voie se situe au pied de l'arrêté S.E. de la pointe des saisonniers, à l'aplomb du col de la création du syndicat (1981 m).

**1ère longueur :** Suivre le fil de l'arrêté (3,3 sup) jusqu'au dièdre surnommé «la carte de séjour». Franchir ce dièdre par la gauche (4 sup, 1 piton).

**2ème longueur,** soutenue (4) avec un pas de 5 (2 pitons) sur un bloc détaché évident dit «le nez de trigano». Relais confortable baptisé «la nuit blanche des saisonniers».

**3ème longueur :** Terrain plus délité. Les prises n'offrent guère de garantie tout comme la réembauche des saisonniers. Assurance délicate et nombreux passages exposés (4,4 sup). Coinceurs indispensables. Relais heureusement très confortable à la 2ème nuit blanche des saisonniers.

**4ème longueur :** Facile (3). On en profite pour écrire une carte postale au syndicat patronal de l'hôtellerie pour demander à les rencontrer en vue de la négociation d'une convention collective départementale et la mise sur pied d'une commission paritaire.

**5ème longueur :** Terrain à nouveau délité, toujours sur le fil de l'arrêté, parfois si étroite que l'escaladeur doit se transformer en funambule : c'est l'inter-saison. Un pas (3) de réponse des patrons (coinceur).

**6ème longueur :** Petit rappel à notre bon souvenir adressé aux patrons. Ce coup ci ça répond mais faut franchir un petit sur-

plomb avec «pas de rencontre avec la CFDT !» (3 sup).

**7ème longueur** 2ème rappel beaucoup plus acrobatique avec une descente d'une vingtaine de copains dans un hôtel de Briançon. Franchir le gendarme (4 sup, athlétique) qui surveille l'opérateur «verre d'eau à la dignité des saisonniers».

**8ème longueur :** Très belle escalade, les prises sont franches et l'assurance est facilitée par les appuis recueillis auprès des res-

ponsables nationaux du syndicat patronal (FNIH) pour encourager la voie négociée après l'épreuve de force de la longueur précédente.

**9ème longueur :** Escalade sans problème. C'est là que nous croisons pour la première fois la cordée du syndicat patronal local. Au dernier relais nous contemplons la magnifique voie, toute proche, de la «convention collective» avec ses superbes passages «clés» comme la dalle de la modulation négociée des horaires, la dièdre de la polyaptitude, la traversée de la formation professionnelle, et, bien sûr, la célèbre fissure de la garantie de réembauche, juste en dessous du surplomb de la commission paritaire locale... Fasciné, nous nous donnons rendez-vous à l'intersaison prochaine pour essayer de gravir cette superbe voie...

«Un syndicat qui grimpe»  
à suivre...

## Assurances des ouvertures, des garanties sur le temps choisi

### A la SCOR :

signé par CFDT, CGC, CGT.

Le bénéfice de l'accord est ouvert à tout salarié titulaire, quelle que soit sa catégorie : employé, agent de maîtrise ou cadre, homme ou femme. Le temps partiel ne peut être imposé, mais bien choisi. Il est accordé pour une période d'un an renouvelable. Sous réserve de certaines dispositions concernant les postes de travail, le retour au temps plein est garanti.

Le temps partiel compte en durée comme des périodes de temps complet sur le plan ancien et pour l'ouverture des droits à la retraite. Le nombre de salariés pouvant bénéficier du travail à temps partiel ne peut dépasser 5 % de l'effectif moyen des 12 derniers mois.

Un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre le sexe et la qualification des salariés sera communiqué au moins une fois par an au CE.

Accord appliqué au 1<sup>er</sup> janvier 1985.

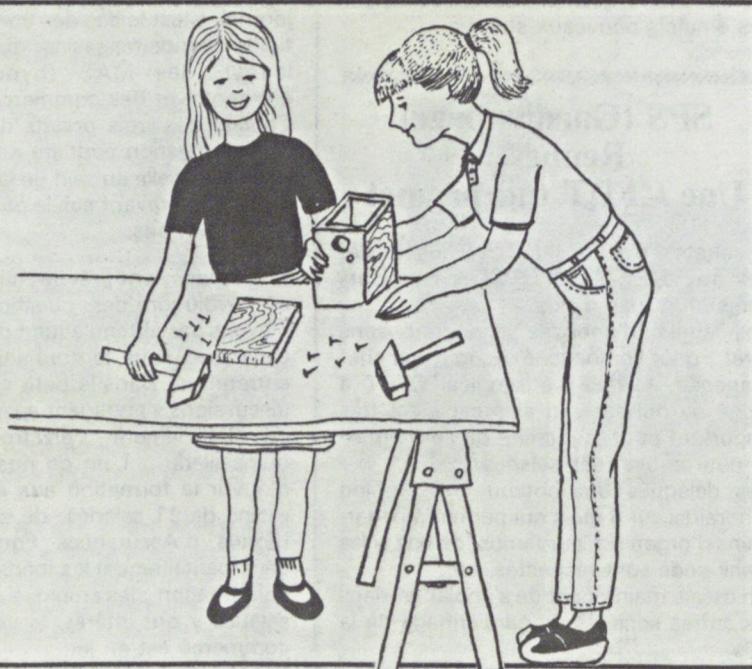
### A la GMF :

Signé par la CFDT, CGC

Le temps partiel s'exerce sur la base du volontariat. Tout salarié ayant un an d'ancienneté à la GMF peut travailler à mi-temps. Priorité accordée à ceux dont la demande est justifiée par une situation sociale ou médicale particulière. Si le salarié désire le retour au temps plein, la direction s'engage à la réintégrer dans un délai maximum de 24 mois. Sauf dans le cas où la situation financière du salarié se trouve gravement affectée où le délai est porté à trois mois.

Lorsque dans une unité de travail le nombre de salariés travaillant à temps partiel est supérieur à 10 % de l'effectif tout autre demande peut être refusée.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes congés que ceux à temps plein. La direction établit chaque année un bilan. Celui-ci est communiqué au CE. Des aveugments pourront être fait au protocole.



# commerce action

MARS 1985



Marchand « porte-balle », lithographie d'après F. Grenier, vers 1830-40.

réussir les  
mutations avec  
les salarié(e)s

**cfdt**

Bulletin aux Adhérents du Commerce  
Supplément à Inform'Action n°115 0152-1365  
Imprimé au siège 26 Rue de Montholon 75009  
Directeur de la publication : J.RASTOUL



Des progrès considérables ont été enregistrés au cours des dernières années et les techniques employées se sont multipliées

## - EMPLOI

### PROMODES : ON VEUT MAITRISER L'EMPLOI ET L'ECONOMIE.

Au début de cette année la société PROMODES (branche gros) a proposé d'engager des licenciements sur plusieurs entrepôts notamment par une demande d'aide au F.N.E.(Fond National de l'Emploi) pour les départs en pré-retraite.

- L'analyse de la CFDT a considéré que ces licenciements ne sont pas forcément justifiés, si l'on prend en compte la vitalité du groupe. Un expert comptable (Syndex) a été désigné pour analyser les comptes qui justifieraient de telles mesures.

- Les salariés concernés à 57 ans 1/2 sont bien sûr intéressés de partir plus tôt à la retraite, mais cette fois on veut bloquer ou retarder ces départs.

#### Pourquoi ?

Car à chaque fois c'est l'Etat, les contribuables qui paient. Nous voulons des garanties sérieuses pour que ce plan n'en annonce pas un autre.

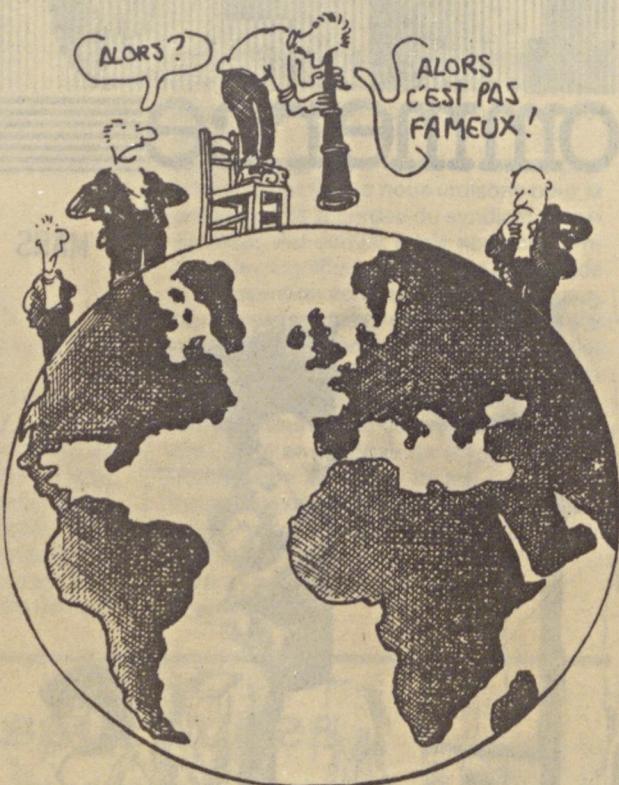
- C'est un moyen de négocier des améliorations au plan social proposées par la direction, le F.N.E ne pouvant être débloqué qu'avec l'accord des syndicats.

#### Un plan social intéressant à négocier:

Le groupe comprend environ 20.000 salariés, le plan social prévoit des reclassements internes dans les nouvelles unités, les hypers CONTINENT.

Nous voulons ouvrir ces mobilités même lorsqu'il n'y a pas de licenciements, ainsi faciliter les promotions professionnelles, permettre à des salariés de changer de région.

- Nous espérons que ce plan social fera l'objet d'un accord collectif, pour la première fois dans un groupe du commerce nous pourrions avoir des garanties de mobilité d'emplois, c'est important !



### ON LICENCIE CHEZ GESTETNER

Un plan de licenciement de 420 personnes (pour 1740 salariés) est présentée par la Direction de Gestetner France, entraînant la fermeture de vingt succursales sur 42.

Cette multinationale dont le siège est en Angleterre possède d'autres filiales en Europe, il semblerait que ces dernières fassent également l'objet des restructurations.

Le licenciement massif projetée par la société française pose le problème de sa viabilité future. Comment faire face à la concurrence avec la vingtaine de succursales restantes ?

Par ailleurs, les difficultés économiques que connaît l'entreprise sont dues à un problème de produits - le marché du matériel de reprographie est en baisse au bénéfice de matériel plus compétitif technologiquement (type Rank xéros, matériel japonais etc..). Donc il faut trouver des produits de substitution. C'est là l'enjeu de l'avenir pour Gestetner et les militants CFDT cherchent les pistes pouvant constituer un contre-projet.

**- ACTION****MAXI RADAR (STENAY. 55)****LA VIE DANS UN SUPERMARCHE  
A MAXI RADAR (STENAY 55)**

UNE SACTION DE PLUS POUR L'UN DES BOUCHERS, CA NE POUVAIT PLUS DURER. TOUT LE PERSONNEL A DEBRAYE ET A OBTENU SATISFACTION SUR PRESQUE TOUS LES POINTS CI-DESSUS

**1<sup>er</sup>)** Suppression des articles défectueux. Ex."café plus sous vide. Boîtes un peu bosselées". Ces articles étaient vendus à rabais au personnel. Ceux-ci sont dirigés vers l'hospice. Mais nous n'avons pas de preuve.

**2<sup>nd</sup>)** Suppression du quart d'heure de pose café celui-ci acquit depuis douze ans.

**3<sup>rd</sup>)** Chronométrage de pose café (3mn supplémentaires pour certaines) car la suppression de la pose n'a pas été acceptée par le personnel.

**4<sup>th</sup>)** Menace pour les personnes arrivant avec un peu de retard. Mais ne dit jamais rien quand celles-ci arrivent en avance ou quittent plus tard.

**5<sup>th</sup>)** Surveille toujours le personnel de peur de le voir parler au lieu de travailler.

**Grève de trois heures STENAY  
du personnel au Super-Radar**

Le personnel du Super-Radar de Stenay comprenant vingt-cinq employés a observé une grève hier matin de 9 h 30 à 12 h 30 afin de soutenir l'un des leurs, du rayon boucherie, M. Jean-François Domange. Celui-ci avait reçu par lettre recommandée un avis de sanction disciplinaire. Le boucher avait mis en doute l'efficacité d'un tablier protecteur dont la tradition-

nelle cotte de mailles n'avait pas résisté au couteau.

A la suite d'une entrevue avec les parties en cause en présence de la déléguée du personnel, un accord s'est très rapidement fait pour admettre que la sanction n'était pas justifiée. Elle a donc été levée. Ce fut l'occasion de régler différents petits problèmes internes.

**6<sup>th</sup>)** Quand des articles se retrouvent hors du rayon ou à terre, il va chercher le responsable de ce rayon pour lui faire remettre en place ou le ramasser. Mais jamais, lui ne le fait.

**7<sup>th</sup>)** Un manque total de confiance envers le personnel.

**8<sup>th</sup>)** Obliger de faire taper ses achats par la femme de celui-ci. Alors à midi, perte de temps et manque de confiance.

**9<sup>th</sup>)** N'a pas la franchise d'aller voir la personne intéressée pour un motif quelconque, il le fait toujours par personne interposée.

**10<sup>th</sup>)** Des boîtes intactes se retrouvent souvent mélangées avec les boîtes à décottées "crabe, saumon, sauce tomate". Jamais vu jusqu'à présent. Jusqu'à une chemise de nuit ! D'où beaucoup de questions se posent.

**11<sup>th</sup>)** Fait accélérer les personnes qui rafraîchissent les légumes le matin alors que ce travail demande beaucoup de soin de manutention.

**12<sup>th</sup>)** A mis des escalopes de dinde en vente le 21 périmes du 19 janvier, ainsi que du cervelas.

**13<sup>th</sup>)** Refuse de changer les récupérations aux personnes obligées de s'absenter pour diverses raisons.

**Un état-major de choc va tenter de redresser Radar**

Radar veut faire bonne impression. L'homme malade de la distribution présentait le mérite essentiel de posséder quinze hypermarchés. Ces grandes surfaces une fois revendues à Cora en début d'année pour 370 millions de francs, restent d'abord et avant tout les grands magasins *Dames de France*, gérés par les *Galeries Lafayette*, et les magasins populaires *Parunis*, aujourd'hui presque tous reconvertis en *Monoprix*. Le tout représente un chiffre d'affaires de quelque 3 milliards de francs réalisé par une cinquantaine de points de vente; mais aussi 100 millions de pertes d'exploitation (malgré un bilan plus ou moins équilibré par des plus-values de cession).

Il n'empêche. Les actifs de *Paris-France* (*Dames de France*, *Parunis*; mais aussi — et peut-être surtout — les *Trois Quartiers-Madelios*), tout comme le potentiel commercial qu'ils représentent, ont une valeur sans commune mesure avec les déboires financiers enregistrés jusqu'à présent. C'est manifestement la façon de voir des *Galeries Lafayette*. Elles ne peuvent tout de même pas consolider éternellement les pertes de *Radar* (85 millions de francs

en 1983, 59 millions pour le seul premier semestre de 1984). C'est bien la raison pour laquelle une rétrocession pure et simple de *Paris-France* au groupe du Bd Haussmann est à prévoir à court terme.

De telle sorte que l'aspect purement succursaliste de *Radar* présente une physionomie des plus tristes : 5 à 6 milliards de chiffre d'affaires, sans doute; mais 150 millions de pertes d'exploitation. A elle seule, la *Société française de supermarchés*, (300 magasins), une des six filiales constituant cet ensemble, aura perdu 70 millions l'an dernier, 130 millions sur les deux derniers exercices; et son actif net est négatif de 60 à 70 millions de francs.

Autant dire que se trouve là un réseau de près de 1.500 points de vente (1.300 petites succursales *Radar Junior* de 70 à 80 m<sup>2</sup>, 140 superettes et petits supermarchés *Radar Super* de 300 à 800 m<sup>2</sup>, 50 *Radar Maxi* de 650 à 2.500 m<sup>2</sup>), dotés d'un positionnement peu porteur et dont on peut se demander quoi faire. C'est pour répondre à cette question ardue qu'un état-major hors pair a été récemment constitué. A sa tête, Daniel Lebard, président du

directoire et ex-vice président de *Révil-ton* et de *Nobel Bozel*, assisté par trois directeurs généraux-adjoints de haut vol : Claude Dintrans, ex-président de filiales de *Révil-ton* (*Cora*), chargé de l'exploitation; Claude Hoffman, ex-directeur général de *Révil-ton* (*Cora*), chargé des finances; Jean-Pierre Caillaud, originaire de *Félix Potin*, chargé du commercial.

Leur tâche sera d'autant moins facile que l'on a laissé pourrir la situation depuis trois ans. Depuis que *Radar*, chargé de *Paris-France*, s'est mis à périr. Bien entendu, les responsables annoncent un plan drastique tel «qu'aucune parcelle de l'ensemble ne sera épargnée». Licenciements, fermeture de l'entrepôt de Thiais, en particulier. Si, comme elle le prévoit, l'équipe en place depuis décembre 1984, réussit le tour de force de sortir du rouge les comptes de *Radar* en 1986, elle aura largement rempli sa mission de redonner une certaine allure à une affaire dont personne ne voudrait pour tout l'or du monde. Quant à imaginer une suite à cette étape, c'est une autre histoire...

# NEGOCIATIONS

## HABILLEMENT SUCCURSALISTE

### Evolution économique en 1984 :

Le secteur du textile connaît une baisse de consommation, les ventes ayant reculé plus fortement pour la confection homme (- 4,2%) que pour la confection dame (- 2,8%).

Néanmoins la VPC et les succursalistes s'en tirent mieux avec respectivement + 1,2% et + 1,1%.

### Situation de l'Emploi en 1984 :

L'habillement succursaliste accuserait une diminution de 1,2% des effectifs. Les femmes font 73,9% des salariés sachant que le pourcentage des femmes augmente dans les catégories agents de maîtrise (64,8%) et cadres (36%). Les contrats à durée déterminée font 5,7% des emplois tandis que les contrats à temps partiel représentent près d'un emploi sur 5. Ce sont là quelques éléments essentiels du rapport de branche présenté lors de la négociation des salaires réels et des minimas.

### \* SALAIRES MINIMAS 1985:

CATEGORIES	1/3/85	1/10/85
<u>EMPLOYES:</u>		
A	4100	4170
B	4140	4205
C	4180	4250
D	4220	4290
E	4340	4410
F	4470	4545
G	4640	4720
H	4850	4925

### MAITRISE: ACCORD SIGNE

A	4960	5040
B	5245	5330
C	5740	5840

### CADRES :

A 1	6900	7010
A 2	7240	7355
B 1	7700	7825
B 2	8625	8770
C 1	9540	9700
C 2	11070	11255
D 1	14220	14450
D 2	17310	17620

C'est également la dernière proposition patronale, sachant que la grille des employés sera en grande partie couverte par le SMIC.

### Pour les salaires réels 1985 :

La dernière proposition qui, s'il n'y a pas signature des organisations syndicales, tiendra lieu de recommandation patronale : + 3,1% en masse avec un minimum de + 2,8% pour chaque catégorie (employés, maîtrise, cadres). A charge dans chacune des entreprises de négocier des majorations supérieures à celles-ci. (voir accord COVETT)



### COVETT : UN ACCORD SALAIRE INDEXÉ SUR LE CHIFFRE D'AFFAIRE.

Comme l'an passé, une négociation sur les salaires a été signé pour 1985. 6 % réparti ainsi :

- 1% en janvier
- 1% en avril
- 2% en juillet
- 2% en octobre

Si le CA dépasse les prévisions un rappel sera effectué, c'est ce qui s'est passé en 84, un supplément de 1,85% au 1/1/85 a été attribué. En ce qui concerne les primes annuelles, elles seront : 2 x 1500 F. C'est une étape qui permettra d'aller en 86 vers un "13e mois" complet pour les plus bas salaires.

## ELECTRO-MENAGER

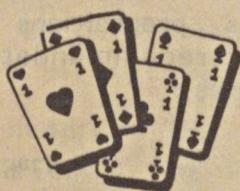
### FORMATION PROFESSIONNELLE

Une séance de négociation a eu lieu le 8 février sur la formation professionnelle, toutes les organisations syndicales étaient convoquées. Seule la CFDT ETAIT PRESENTE et avec des propositions.

Nous avons proposé la mise en place d'un F.A.F (fond d'Assurance Formation) électro-ménager pour les boîtes de + de 10 salariés et de - de 10 salariés comme cela existe dans l'hôtellerie, la boulangerie, boucherie. Les syndicats patronaux n'ont pas été insensibles à nos propositions, ils doivent nous communiquer prochainement un texte.

La profession est en difficulté économique la formation contrôlée et gérée par la profession est un moyen de redresser l'activité commerciale de ce secteur, de rechercher le "creneau" qui permettra de développer ces entreprises et l'emploi...

Cette analyse a été largement partagée.



### CONFISERIE DE DETAIL

La convention collective nationale signée au début de 1984 a été étendue (JO du 12/10/84). Rappel des points clés de cette convention :

- Suppression programmée des heures d'équivalence d'ici la fin 1985.
- 2 dimanches de repos par mois avec paiement des dimanches travaillés majorés de 5%.
- Amélioration de la loi de mensualisation notamment pour les congés personnels, les indemnités de licenciement, les accidents du travail.
- Intégration des lois Auroux, en particulier prise en charge de la rémunération et des frais de déplacement des salariés participant aux paritaires.

- Grille des salaires minima que nous avons également signé, soit pour les employés-ouvriers :

Classes:	Au 1/1/85	Au 1/5/85.
1 A	4180	4264
1 B	4341	4427
1 C	4502	4592
2	4663	4756
3 A	4877	4975
3 B	5253	5358
4	5413	5521

### COMMERCE DE GROS

1) Une nouvelle convention est publiée. Si vous êtes délégué, vous le demandez à votre patron qui, selon la loi Auroux, doit vous la fournir... sinon, vous pouvez le commander à la fédération.

2) Nous sommes en train d'arriver à un accord de branche sur la formation professionnelle, cet accord s'efforce de partir des besoins des salariés et de coller aux problèmes d'emploi de la profession ; la dernière réunion de négociation a lieu le 27 février, vous pouvez donc vous en servir dans les entreprises à compter du 1er mars 85.

3) Négociation de salaires une rencontre a eu lieu à Paris le 6 février ; la proposition patronale est une augmentation de 3% au 1er avril, augmentation valable pour le 1er semestre 85.

Aucune organisation n'a signé ; nous CFDT demandons :

- Que cette augmentation s'applique au 1er mars.
- Qu'une date de négociation soit fixée pour l'augmentation du 1er semestre 85.

Nous continuons de tout faire pour arriver à un accord, en pensant à tous les salariés qui n'ont pas de rapport de forces dans leur entreprise et qui attendent un accord national, notre problème est d'arriver à une grille de salaires correcte tenant compte de la forte augmentation prévue pour le SMIC.



## ■ QUINCAILLERIE: Pays de Loire Bretagne.

### COEF:

1	4145
2	4245
3	4345
4	4500
5	4750
6	4900

CELA REPRESENTE  
1,2 % PAR RAPPORT  
à JUILLET.

- AVENANT N°2 - 6 juillet 84 (CADRES Quincaillerie).
- AVENANT N°45 du 6 juillet 84 (Salaire minima)
- Ont été étendus le 8 octobre 84 (journal officiel du 18 octobre 84).

Le barème des salaires est donc fixé comme suit :

### GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE AU 1<sup>er</sup> JUIN 1984

$$\begin{aligned} S &= 3\,150 \text{ F} + 11,60 \text{ F} (C - 100) \\ C &= \quad \quad \quad 6,10 \text{ F} (220 - C) \end{aligned}$$

Coefficients	Salaires conventionnels
115	$3\,150 + 174 + 640,50 = 3\,964,50$
120	$3\,150 + 232 + 610,00 = 3\,992,00$
140	$3\,150 + 464 + 488,00 = 4\,102,00$
155	$3\,150 + 638 + 396,50 = 4\,184,50$
165	$3\,150 + 754 + 335,50 = 4\,239,50$
180	$3\,150 + 928 + 244,00 = 4\,322,00$
200	$3\,150 + 1\,160 + 122,00 = 4\,432,00$
220	$= 4\,542,00$
235	$= 4\,716,00$
240	$= 4\,774,00$
245	$= 4\,832,00$
250	$= 4\,890,00$
255	$= 4\,948,00$
260	$= 5\,006,00$
270	$= 5\,122,00$
275	$= 5\,180,00$
285	$= 5\,296,00$
290	$= 5\,354,00$
295	$= 5\,412,00$
305	$= 5\,528,00$
310	$= 5\,586,00$
315	$= 5\,644,00$
325	$= 5\,760,00$
335	$= 5\,876,00$
340	$= 5\,934,00$
350	$= 6\,050,00$
400	$= 6\,630,00$
425	$= 6\,920,00$
430	$= 6\,978,00$
450	$= 7\,210,00$
460	$= 7\,326,00$
470	$= 7\,442,00$
495	$= 7\,732,00$
520	$= 8\,022,00$

540	= 8 254,00
560	= 8 486,00
580	= 8 718,00
600	= 8 950,00
620	= 9 182,00
680	= 9 878,00

### Article 2

Conformément à l'article 69 de la convention les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 mai 1984.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Fédération nationale du commerce des engrains et produits connexes;

Fédération française du commerce des grains;

Fédération nationale du légume sec;

Syndicat français des négociants en oléagineux et protéagineux;

Fédération générale agroalimentaire CFDT;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes F.O.

## ■ GRANDS MAGASINS - MAGASINS POPULAIRES.

Les dernières propositions patronales serviront de recommandations pour toutes les sociétés :

1,5 % au 1/3.

1,5 % au 1/7 soit + 4,57% en niveau.

1,5 % au 1/11

Nous n'avons pas signé cet accord car la grille déjà laminée par le SMIC risque d'être carrément inexiste à la fin de l'année. Compte tenu d'une progression supérieure du SMIC l'objectif de la CFDT était de sortir cette grille, au moins à partir de la 6e catégorie comme première étape.

Les patrons mettent en avant leurs difficultés économiques puisque les grands magasins accusent une régression en volume de 5,70% du CA et les magasins populaires de 3,5% pour 1984. Certes ces difficultés sont réelles mais elles ne sont pas fortement combattues par le patronat qui baisse les bras le plus souvent. Or, la situation salariale ne peut que contribuer au déclin de la profession, tous les employés seront au SMIC, quelle que soit leur qualification. C'est un nouveau coup porté à la motivation du personnel!

# en bref

## LECTURE OPTIQUE : CA PROGRESSE LENTEMENT.

Une des plus importantes innovations techniques que connaîtra le commerce concerne la lecture optique.

A l'heure actuelle, 500 magasins utilisent ce procédé en France pendant que d'autres pays se sont lancés plus massivement. Cette temporisation est due en partie aux problèmes qui se posent dans la phase de mise en place, notamment au niveau de l'organisation du travail, de la gestion, de la formation du personnel etc... les entreprises hésitent à perturber trop fortement le fonctionnement des magasins par rapport à la concurrence.

Les indépendants des supermarchés et des supérettes ont devancé les hypers pour la saisie informatique aux caisses. Les matériels utilisés sont diverses:

- Scanner fixe à rayon laser.
- crayon lecteur mobile à électricité condensée.
- douchette que l'on applique sur les produits.
- pistolets lecteurs crachant un rayon laser.
- caméra.

Tous ces matériels sont conçus pour saisir le procédé technique du symbole EAN, appelé plus communément le code à barres.

La lecture optique modifie les postes de travail, notamment chez les caissières. Des efforts de formation très important seront à réaliser car si les caissières voient leur tâche de frappe diminuer cela ne signifie pas pour autant qu'elles n'auront rien d'autre à faire. La coordination des MAS a déjà commencé à réfléchir sur l'avenir:

- une caissière plus disponible pour jouer un rôle d'accueil et de renseignements aux clients ?
- une caissière qui peut remplir d'autres tâches (administratives, rayon etc...?).

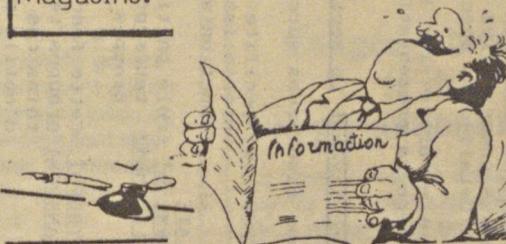
Certes, ces pistes ne sont pas exhaustives, mais elles constituent un début de réflexion qu'il faut poursuivre si nous ne voulons pas être en retard d'une guerre technologique.

## REGIME DES PRIX 1985 DANS LA DISTRIBUTION

Les commerces sont tenus de stabiliser leur marge globale au même niveau que la marge légale au 1/7/84.

En outre, les entreprises peuvent souscrire des engagements de modération des prix et de développement de la concurrence dans le cadre de conventions négociées avec l'Administration bénéficiant ainsi de la suppression du pincement des marges déjà appliqué en 83 et 84.

A notre connaissance, une négociation de ce type est en cours avec les Grands Magasins.



## AVENANTS, ACCORDS ETENDUS

### NEGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

Avenant n°8 du 13/6/84 concernant les salaires (salaire en 2 éléments) JO du 23/12/84-BOCC n°84-43.

### COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRE DU MAINE ET LOIRE:

Accord du 26/3/84 concernant les salaires. JO du 23/12/84-BOCC n°84-44.

### QUINCAILLERIE DE LA REGION PARISIENNE et de BOURGOGNE:

Accord du 10/9/84 concernant les salaires (salaire en 2 éléments) JO du 29/12/84 - BOCC n°84-46.

### GERANTS D'ALIMENTATION :

Extension reportée

Les accords Gérants M.A.S. et COOP ne sont pas encore étendus, lors de la séance de décembre la Sécurité Sociale a demandé de revoir le chapitre non conforme sur le régime de prévoyance. Nous sommes intervenus pour que l'extension à tous les Gérants soit acceptée lors de la séance de février.

# ades

Association pour le Développement  
d'Etudes et de formation  
dans les secteurs des Services.

5, rue Mayran  
75009 PARIS  
Tél: 526 26 50-

SESSION DE FORMATION ECONOMIQUE  
ENTREPOTS (MAS) ET COMMERCE DE GROS  
ALIMENTAIRE  
LES 1/2/3 AVRIL ET 2/3 MAI 1985  
en Région Parisienne

#### OBJECTIFS DE LA SESSION

Cette session est lancée suite à plusieurs demandes de militants et Comités d'Entreprises ,vu les difficultés rencontrées.

Depuis plusieurs années existe une restructuration importante dans le secteur Entrepôt/Grossiste/Transport de produits alimentaires. Cela concerne tout autant les entrepôts intégrés dans un groupe (Radar/Viniprix-Covam/Goulet Turpin ...) que le commerce de Gros Alimentaire spécialisé ou non qu'il soit semi-intégré ou indépendant (Disco/Promodès/...).

Les projets de mise en place d'entrepôts ou plates-formes de région par plusieurs groupes d'hypermarchés (Euromarché/Carrefour/Auchan ...) Le développement des plates-formes d'éclatement régionales types Promodès pour partie,Brambi-Fruit...) tout cela précédent ou découlant de la création des mégas centrales d'achats ,provoque une concurrence très vive entre les entreprises sises sur ce créneau qu'est la fonction Entrepôt/Grossiste/Transport de produits alimentaires.

Aujourd'hui coexistent des unités pratiquant des taux de marge (écart entre prix d'achat et de vente des marchandises) de 6% à 20%. Il est vraisemblable -à moins que les services fournis à la clientèle soient spécifiques- que cela va amener d'importantes difficultés pour certaines entreprises. Cela d'autant plus que la consommation des ménages en produits alimentaires tend à stagner ,et que le seul développement possible d'une entreprise est l'effondrement d'autres entreprises.

La session que l'ADES met en place se veut à la fois une session de formation mais aussi de réflexion sur le secteur Entrepôt/Grossiste Transport).

A partir de ces analyses,les militants devraient être en situation de maîtriser les évolutions possibles du secteur ,voir de leur propre entreprise.

#### ELLE S'ADRESSE:

Aux élus des comités d'entreprises (titulaires/suppléants) et aux militants en responsabilité dans leur section syndicale.

#### ELLE SE DECOMPOSE EN TROIS NIVEAUX D'ETUDES:

#### 1er Niveau Approche générale de la distribution en France

étude de l'évolution de l'appareil commercial:  
-à partir de celle de la consommation des ménages pour les produits alimentaires.Son organisation:en niveaux d'interventions (gros/interm/détail) et en circuits (directs/courts/longs/tradit)-ses spécialisations (types de produits) -les marchés (locaux/nationaux/internationaux) -des marges commerciales entre les différents secteurs (GM/Grossistes/Hypers/VPC/Détaillants spécialisés etc...)

(cette partie -1er Jour- présentée pour l'essentiel en audio-visuel, alternera présentation et débat)

#### 2eme Niveau Le secteur ENTREPOT/GROSSISTE/TRANSPORT

Nous étudierons successivement les fonctions:

GROSSISTE: spécificité(grossiste de marché-MIN)hors marché/demi-grossiste.. spécialisation(fruits-légumes/surgelés/épicerie sèche etc...) fonction(expéditeur/transporteur/mandataire ...)

PLATE FORME D' :rôle particulier/rapport avec la centrale/avec les transporteurs privés etc... intégrée ou autonome par rapport aux groupes dont ils sont filiales ??

ENTREPOT: Cette fonction semble remise en cause,pourtant de nombreux groupes tels les Docks/Casino/Cédis la maintiennent et dans certains cas la développent.Questions d'adaptation?de productivité? d'outils spécialisés?

(cette partie -2ème Jour- se pratiquera par présentation de cas,analyses comparées de situations similaires,travail en commissions et travaux en commun).

#### 3ème Niveau L'ENTREPRISE

Il s'agit à partir d'outils adaptés au commerce,d'analyser économique- et financièrement chacune des entreprises ou établissements représentés. Car c'est à partir des documents comptables et sociaux AMENESpar les sessionnaires que nous travaillerons.

C'est ainsi que nous aurons l'occasion d'aborder:  
-le compte de RESULTAT (anciennement CEG et PP) pour arriver à dégager: les taux de marge,de valeur ajoutée,l'autofinancement ...  
-le BILAN pour apprécier les flux financiers (fonds de roulement,besoins de financement,endettement....)  
-le BILAN SOCIAL pour les entreprises et établissements (-de 300 salariés) en détenant un.Nous étudierons les principaux indicateurs,et aborderons des notions telles l'indice,effet en niveau,masse,report etc....

A l'occasion de ces travaux nous nous efforcerons d'intégrer systématiquement la dimension du secteur en comparant entre entreprise les différents ratios (marge/valeur ajoutée/....)en nous efforçant de cerner les évolutions à venir.

(cette partie durera les 3 derniers jours-(3 Avril et 2/3 Mai) Nos travaux se dérouleront par alternance d'exposés/travaux en commissions/mises en commun).

IMPORTANT:les inscriptions doivent parvenir avant le 1er MARS,accompagnées d'un chèque d'acompte de 50% (1500F par participant).

Cette date est aussi celle limite pour le dépôt du congé . Un ordre du jour détaillé et une note pour la préparation de la session seront envoyés à cette date ,ainsi que les détails matériels.

# Le Chadenas déchaîné (Hautes-Alpes)

Jusqu'au 1-11-84, une maison familiale «bien tranquille», avec bien sûr quelques problèmes financiers, mais surtout avec une équipe de salariés motivée pour offrir un accueil de qualité à ses usagers... 45 jours de grève

**1<sup>er</sup> novembre 1984 : une nouvelle direction, bonjour les dégâts.** Un nouveau projet de fonctionnement, pourquoi pas ? Mais cela doit-il se faire sans concertation ?

**20 décembre 1984 : de surprise en surprise :** l'équipe d'animation apprend qu'il n'y aura aucune embauche pour les vacances de Noël. De plus, leurs compétences sont remises en cause pour les séjours à venir. Aucun justificatif n'est donné sur ces décisions. Par contre travailleront un objecteur de conscience, un jeune volontaire, un contrat FONJEP. De plus 2 TUC et un emploi d'initiative locale sont demandés.

**26 décembre 1984 : la goutte d'eau qui fait déborder le vase.** Les animateurs saisonniers occupent les locaux. Ils assurent de façon bénévole les activités auprès des

vacanciers sans entraver le déroulement de leur séjour. Ils sont soutenus par les permanents en situation de travail.

Le conseil d'administration est informé, une négociation est demandée mais aucune réaction de leur part.

**31 décembre 1984 : soir de fête et de cadeau.** Lock out ! Journée de générosité. Trois salariés permanents sont mis en congés immédiats et obligatoires jusqu'au 20-1-85. Les derniers vacanciers sont «invités» à aller dormir à l'hôtel. La direction veut alors fermer le centre et nous décidons d'occuper les locaux.

Après 45 jours de conflit et de multiples actions de popularisation et de sensibilisation menées avec l'appui du syndicat, de l'UD, et de la fédération CFDT des Services, nous obtenons enfin qu'une véritable négociation s'engage sous la responsabilité de la fédération LVT le 15 février.

## Nos propositions :

La polyaptitude : la qualité de l'accueil des centres de vacances dépend pour une grande part de la capacité des équipes de travail à fournir une prestation collective.

D'où la nécessité de reconnaître une **qualification collective**, une dynamique d'équipe. La polyaptitude, c'est aussi durant l'inter saison certaines tâches (entretien, prospection...) qui pourraient être effectuées par le personnel de l'établissement. Le rythme et le fonctionnement du tourisme sont tels que certains emplois (animation) ne peuvent être occupés à vie, d'où la nécessité de développer une formation professionnelle adaptée en vue d'une qualification visant à accéder à plusieurs emplois.

## Modulation du temps de travail

Elle se négocie sur un nombre d'heures annuelles, qui reste à définir suivant les périodes d'activité. En effet, il nous arrive de travailler 45 heures (6 heures supplémentaires). Il existe aussi des périodes creuses (inter-saison). Il est donc possible de définir une durée hebdomadaire de travail sur l'année (ex : 30 h) qui garantirait un **revenu minimum annuel**.

**Qualification individuelle + qualification collective** = équipe de travail un nouveau statut du personnel. La diminution de la précarité de l'emploi rend les salariés pleinement disponibles à un accueil de qualité des vacanciers sans avoir à se soucier de leur avenir immédiat.

## SAVEZ-VOUS QUE

### Congés sabbatiques le droit aux prestations sociales :

La caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMETS) vient de rappeler les droits auxquels peuvent prétendre les salariés prenant un congé sabbatique, c'est-à-dire bénéficiant d'une autorisation d'absence non rémunérée de longue durée (onze mois au maximum). Ceux-ci bénéficient du maintien de leur droit aux prestations d'assurance-maladie, maternité et décès durant douze mois. Mais, en cas de maladie, ils ne peuvent prétendre aux versements d'indemnités journalières. Déjà la Cour de cassation avait retenu ce principe en cas de congé parental.

Ces dispositions s'appliquent aussi aux salariés prenant un «congé pour création d'entreprise», prévu par la loi du 3 janvier 1984. Les choses diffèrent une fois l'entreprise créée. Si l'intéressé a acquis le statut de travailleur indépendant, il ne peut plus prétendre au versement d'indemnités journalières (ce qui est possible en cas de maintien du statut de salarié) par la CNAMETS. Il doit alors s'affilier à un autre régime de protection sociale.



# Forum CE : assurément une réussite !

Avec plus de 5000 m<sup>2</sup> d'exposition et 8000 entrées, force est de constater que le Forum des CE et CHSCT qui s'est tenu à la mi-octobre au pavillon Baltard, constitue un des événements de l'année.

Succès mérité pour les organisations et les différentes associations (Celic, Impact, Asseco, Arete, Associations de CE, etc.) qui ont travaillé pendant un an à préparer cette manifestation.

## Une opération originale

Difficile de raconter le Forum tant la visite des stands est dense en informations, informations émanant des outils techniques exposés mais aussi des échanges d'expériences entre militants. Car ce qui caractérise avant tout le Forum c'est d'avoir réussi dans un cadre attractif de présenter un flot de conseils, de documentation et de laisser la place au savoir faire des CE. Bref, tout ce qu'il faut à un militant pour lui donner des idées, des envies

de faire. Chacun y a trouvé son compte celui venu pour un thème particulier, celui intéressé par l'ensemble des activités.

## De multiples carrefours

Le pavillon s'est partagé en plusieurs espaces : Economie, Emploi, Conditions de travail, Formation permanente, Habitat, Culture, Loisirs, Consommation, Qualité, Fonctionnement du CE, etc.

Autant de sujets intéressant directement les instances qui viennent de voir leurs responsabilités s'accroître du fait des droits nouveaux. Apprendre à utiliser les outils nécessaires pour assurer ces nouvelles tâches est un des objectifs du Forum.

La deuxième cible a été de favoriser les initiatives originales notamment en matière

de gestion des œuvres sociales (culture, loisirs, habitat, action sociale, etc.) par la présentation de réalisations des CE, associations de CE et organismes similaires. Enfin, le Forum a incité particulièrement les CE à travailler avec d'autres CE en mettant des moyens en commun, il y a des chances d'être plus efficaces et de répondre mieux à certaines aspirations.

## Notre fédé a participé...

Certes de nombreux militants de nos secteurs ont visité le Forum mais notre fédération s'est particulièrement illustrée dans le cadre d'un débat sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Outre l'exposé de l'action menée aux Ciseaux d'Argent (commerce habilement) contre la discrimination dont les femmes font l'objet sur le plan des rayons attribués et donc des salaires, la fédération a expliqué comment elle favorise la prise en compte des femmes dans les conditions de travail, le droit d'expression, la formation et la composition des équipes syndicales à tous les niveaux.

## Les premières conclusions :

Certes, tout ne fut pas parfait, notamment du côté confort : manque de place, débords, etc. Mais il s'agit de retenir l'essentiel : en période de crise du syndicalisme nous avions soif de vivre ce rassemblement de militants venus chercher des idées, pour renforcer, changer ou acquérir une pratique. Les colonnes de Liaisons CE (1) ne manqueront pas de capitaliser les acquis du Forum. D'ores et déjà nous pensons qu'ils sont à verser dans la réflexion actuelle de la CFDT sur l'adaptation du syndicalisme.

Des regrets quand même : les petits CE ne se sont pas déplacés en nombre, de même les militants des petites entreprises. Problème de coût bien sûr mais ne faut-il pas également s'interroger sur le contenu plus élaboré pour les CE des grosses boîtes ou les associations de CE ? Ceci dit, si les petits CE mettaient des moyens en commun, ils pourraient faire de grandes choses ! A charge pour nos syndicats locaux d'impulser une plus grande ouverture des CE vers les travailleurs qui n'en ont pas et une coopération plus forte entre CE.

(1) Informations et abonnement (10 numéros, 440 F) à CELIC 35 rue Compans 75019 Paris, Tél.(1) 201 88 09



# Produits et services de qualité toujours mieux

Pour certains «qualité» signifie haut de gamme, pour d'autres, il s'agit de la satisfaction des besoins des utilisateurs à un moindre coût, qu'en est-il dans notre fédération ?

Tout le monde défend la qualité des biens et des services : comme les Pouvoirs publics (campagne de publicité sur les labels), certains patrons (charte de la qualité du CNPF), les organisations de consommateurs (négociatrices des contrats pour l'amélioration de la qualité), et... la CFDT notamment par le biais de l'ASSECO (1).

## En quoi la qualité des produits et des services intéresse-t-elle une organisation syndicale ?

Le produit (bien de service) est le résultat concret du travail. A ce titre tout ce qui touche au niveau de la qualité du produit est en lien très étroit avec les conditions dans lesquelles il est réalisé : qualification, formation professionnelle, organisation du

(1) Association Etudes et Consommation créée par la CFDT.

travail, hygiène, etc... Au cours d'une session organisée sur ce thème par l'ASSECO-CFDT on a même vu que contrairement à l'idée répandue, les travailleurs veulent non seulement comprendre ce qui se passe quand ils interviennent mais aussi s'exprimer sur leur savoir faire, proposer des idées, etc. Conjuguer tous ces facteurs de la réalisation avec une réelle prise en compte des aspirations est source d'un travail utile et valorisant. C'est aussi une condition pour assurer le développement des entreprises et tant mieux pour l'emploi !

## Des exemples dans la Fédé

Tout ce discours n'est certes pas une vue de l'esprit. Des actions concrètes ont déjà eu lieu, des pistes se précisent. Souvenez-vous ! Les producteurs des assurances vie se sont interrogés sur le démarchage à domicile remise en cause par les consommateurs. «Pour embaucher un jeune producteur, nos employeurs en sont à promettre une grosse commission en première année du contrat, d'où la critique des consommateurs qui les accusent

de «refiler» aux assurés le contrat qui rapporte le plus.

Outre un autre mode de calcul des salaires, les producteurs CFDT proposent une nouvelle conception de leur travail plus valorisant : examiner la situation sociale de l'assuré pour lui proposer le contrat le mieux adapté.

Dans le commerce, le consommateur juge ce qui est à sa portée et élargit ce jugement sur la totalité du magasin. C'est ce que révèle une enquête de spécialistes. Outre la qualité des produits, la fraîcheur des fruits et légumes, la propreté des rayons, le prix honnête, une sono raisonnable, le consommateur regarde les gens travailler, apprécie un personnel qui renseigne, s'habitue aux têtes, etc. Le commerce restant un des lieux où les gens se rencontrent, il y a beaucoup à faire pour y améliorer la vie de tous ! Ici aussi des actions ont été amorcées. D'autres secteurs ont eu des préoccupations semblables la restauration collective, les employées de maison.

## On peut agir davantage

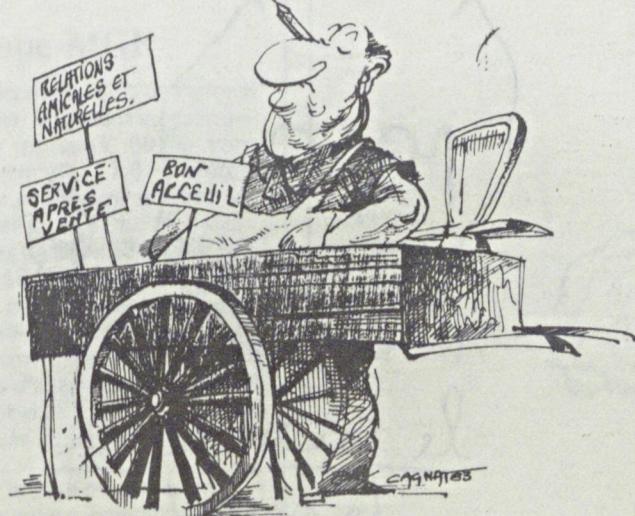
Lorsque l'image de marque de l'entreprise est en jeu, difficile de conduire une action publique. D'où le rôle primordial des travailleurs et celui de l'organisation syndicale qui doit engager le débat sur ces questions. D'autant plus que nous avons des moyens nouveaux et complémentaires pour développer les interventions dans ce sens.

**Droit d'expression :** il permet d'être à l'écoute : ne pas laisser les produits frais dans les caisses, prévoir des rayons moins hauts pour atteindre les produits du fond, un vendeur d'ameublement demande un stage de décoration pour mieux conseiller le client, etc. Comment la SSE se saisit-elle de toute cette matière ?

**Les CHSCT :** son rôle est important, notamment dans le cas de risques graves et imminents qui lui octroie un droit de retrait. Ne peut-on pas faire l'analogie avec par exemple, l'enlèvement de produits périssables ?

**Rôle des CE :** Ils sont informés sur tout ce qui entraîne des conséquences pour les travailleurs, notamment le lancement de nouveaux produits ou services.

Certes, ces avancées sont encore récentes, il faudra intégrer la notion «temps». De même, parfois, les intérêts des travailleurs seront en conflit avec ceux des consommateurs mais tout de même, voilà de quoi enrichir notre pratique syndicale ! et rendre la vie au travail plus motivante... (1).



Travailleuses

# Le 8 mars 1985 bonne fête à toutes les femmes qui travaillent (et aux autres aussi bien sûr)

Dans pas mal de sections d'entreprises l'égalité professionnelle, un peu à la fois, vient à l'ordre du jour et du même coup on s'aperçoit que les choses avancent. Différemment bien sûr, selon les situations, les revendications des salariées, mais toujours en réponse à des aspirations précises. Alors si ça avance dans certains secteurs, pourquoi pas ailleurs. Il suffit parfois de connaître ce qui se fait dans d'autres boîtes pour que l'étincelle jaillisse.

## Chambre de commerce de Strasbourg

Une innovation de taille à la CCI pour les mères de famille qui n'avaient pas de solution satisfaisante pour leurs enfants en fin d'après-midi, le mercredi et durant les congés.

Les délégués CFDT en CPL avaient fait une proposition très élaborée pour créer une garderie. Cela a été entériné autoritairement le 4 décembre 1984. La garderie fonctionnera tous les jours de classe de 16 à 17 h, ainsi que le mercredi toute la journée et pendant les vacances scolaires. Les enfants concernés de 4 à 10 ans, on en prévoit une quinzaine. La CCI embauche une auxiliaire puéricultrice. Les locaux sont prévus. Les délégués CFDT avaient produit un plan de financement, intégrant des sources de financement extérieures (subventions de la CDAF, de la ville : possibilité de subvention pour le matériel et les jouets par la Fondation de France).

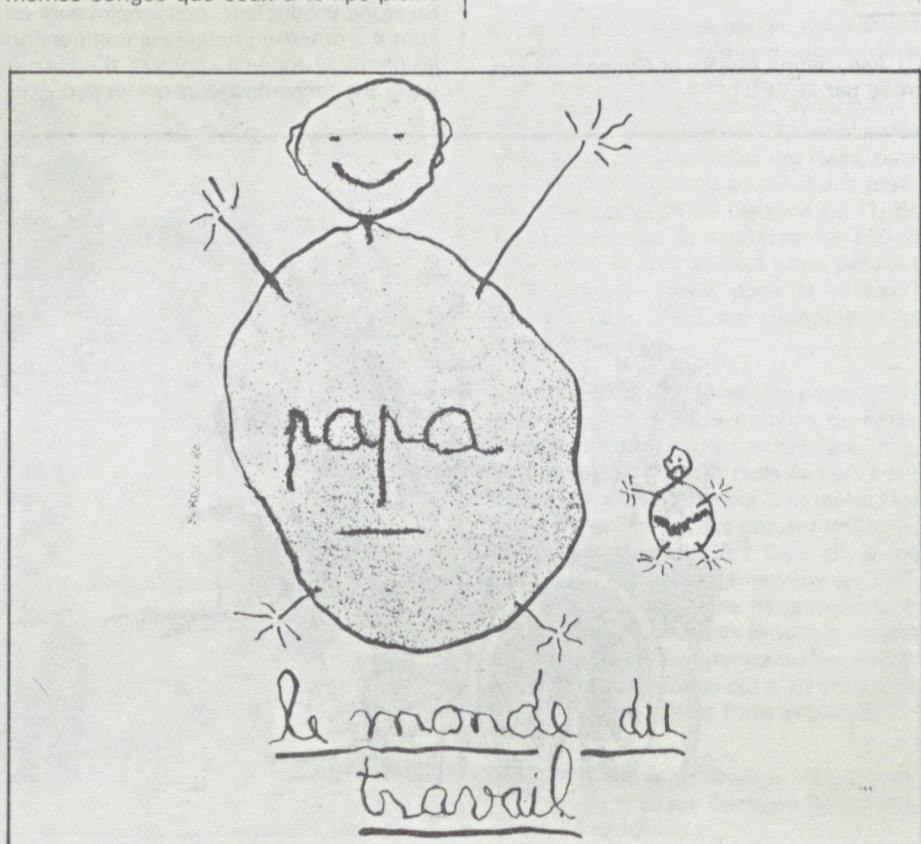
## Dans les assurances groupe GMF

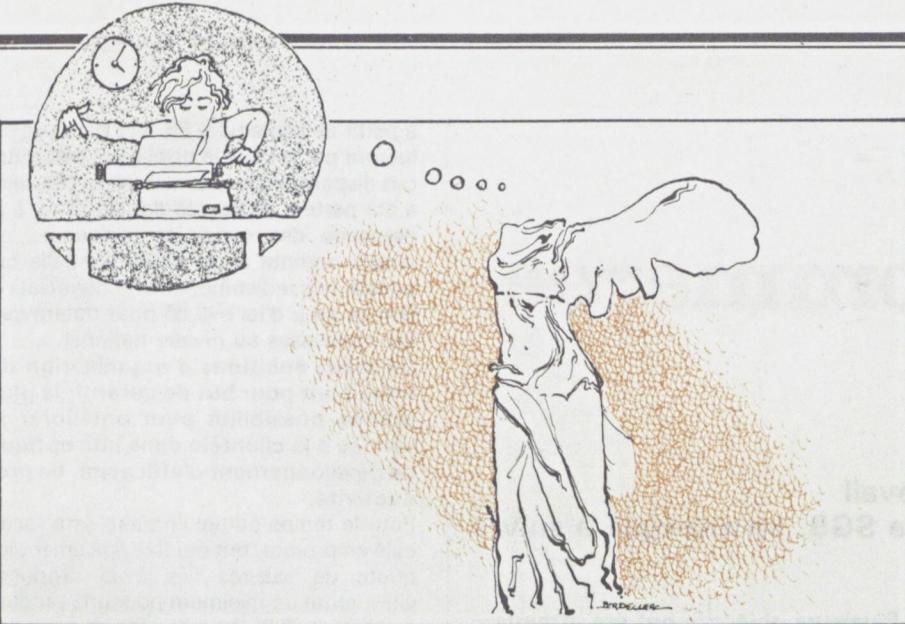
Un accord temps partiel intéressant. Pour les hommes et les femmes bien sûr, mais chacun sait que pour l'instant les demandes viennent prioritairement des femmes. Le temps partiel s'exerce sur la base du volontariat. Tout salarié ayant un an d'ancienneté à la GMF peut travailler à mi-temps. Si le salarié désire le retour au temps plein, la direction s'engage à le réintégrer dans un délai maximum de 24 mois.

Des avenants pourront être faits au protocole.

## Egalité professionnelle

Le rapport obligatoire remis à chaque CE sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, doit être un moyen pour l'action. Cette loi n'est pas très ancienne, elle date du 13 juillet 1983. Ici et là ces rapports commencent à remonter et les renseignements qu'ils contiennent prouvent dans la plupart des cas, que le syndicalisme a encore de belles journées devant lui pour résoudre un certain nombre d'inégalités. Quelques exemples pris dans deux rapports un dans le commerce, l'autre dans les assurances.





## Carrefour Saran

- On a oublié de mettre des «hommes» aux postes suivants :

	Fem.	Hom.
Caissières	82	0
Emp. administ.	5	0
Hôtesse	3	0
Standardiste	1	0
Aide comptable	5	0
Secrétaire	12	0
Caissières princ.	6	0

- On a «oublié» de mettre des femmes aux postes suivants :

	Fem.	Hom.
Aide ouvrier prof.	0	1
Gestion stock (coef. 150)	0	3
Employé centre auto	0	3
Ouvriers (tte catégorie)	0	26
Techniciens Image son	0	5

Quelques emplois mixtes (autant de femmes que d'hommes)  
Employé(e)s de Libre Service  
Surveillant  
Gestionnaire de stocks (coef. 170)  
Temps partiel : 66 femmes, 6 hommes  
Formation : 119 stagiaires femmes, 127 stagiaires hommes.

## Groupe MGF

Les femmes représentent 76 % de l'effectif soit 2 953 salariées. Elles sont inégalitairement réparties puisque 69 % sont employées et seulement... 7,6 % cadres. Elles sont mieux représentées chez les agents de maîtrise... 23,4 %.

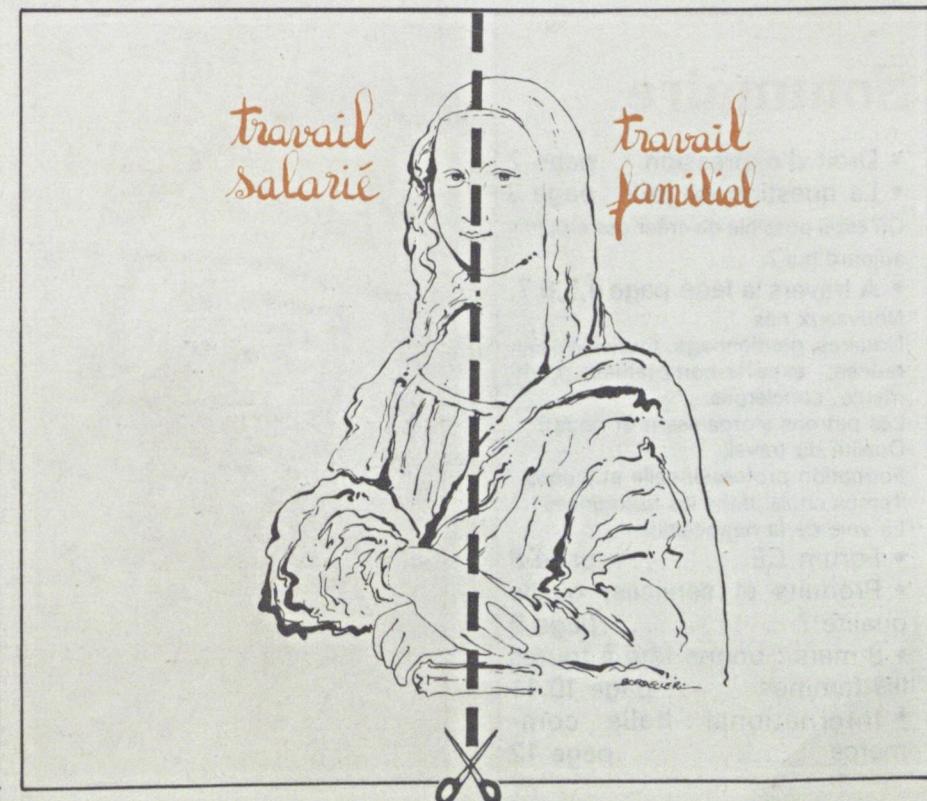
Les mesures prises de juillet 83 à juillet 84 : le bilan social a été modifié pour faire apparaître la situation des femmes par rapport à celles des hommes. Les mesures visant à établir l'égalité sont passées par l'extension aux hommes d'avantages qui étaient réservés aux femmes :

- possibilité d'accès au temps partiel pour tous,
- possibilité pour le père ou la mère d'utiliser les journées «enfant malade» GMF et FFSA.

en faire, l'essentiel c'est de tenir celui qu'on s'est fixé. Exiger et travailler sur le rapport au CE, un moyen à ne pas négliger. Car ce rapport peut nous donner pas mal d'idées pour agir. Et du côté des salaires, et du côté de la formation professionnelle et du côté du temps et de l'aménagement du temps de travail et puis des idées nous en avons à pleuvoir quand il le faut. C'est normal c'est notre «job» de syndicaliste d'innover pour réduire les inégalités. Et du même coup d'ouvrir un peu plus le syndicalisme à la «gente» salariée féminine.

## Intervention des copines du nettoyage de Montpellier (Onet) lors de la visite d'Yvette Roudy à l'usine IBM

- Conditions de travail difficiles (vestiaires insuffisants)
- On subit des brimades et vexations par exemple on est obligé de marquer sur un cahier quand on prend un café dans les salles blanches.
- Lors des visites de personnes extérieures à l'entreprise on est obligé de se cacher dans les vestiaires. Ces visites nous provoque une surcharge de travail.
- Notre emploi est précaire. De nombreux licenciements abusifs...
- On a un salaire presque au SMIC.
- On souhaiterait qu'IBM crée sa propre entreprise.



# Italie - Commerce

Plus d'heures pour vendre

Plus d'emplois pour faire le travail

Avec l'accord d'entreprise de la SGS, un exemple à suivre dans le commerce Italien.

En Italie, jusqu'à peu d'années en arrière la loi fixait de façon très stricte l'ouverture des magasins : 43 h/semaine. Le grand commerce était peu développé et les syndicats ouvriers réclamaient à corps et à cri des mesures de libéralisation, augmentation de l'amplitude d'ouverture et, la modernisation du commerce qui se heurte aux forts groupes de pression du petit commerce favorisé par le clientélisme politique. Les deux ponts étaient souvent mis en avant par les syndicalistes italiens : le commerce moderne est anti inflationniste, il est aussi une meilleure garantie contre l'évasion fiscale et le travail au noir, deux réalisés qui minèrent l'économie italienne.

C'est bien dans ce contexte que s'inscrit l'accord SGS.

Un accord a été signé à la SGS. Environ 5000 salariés répartis sur l'ensemble du territoire italien. C'est le premier des grands accords d'entreprises (en Italie en plus de la CCN il y a des accords régionaux et des accords d'entreprises les uns complétant les autres) qui se négocient actuellement.

## Sommaire

- Droit d'expression ... page 2
  - La question du jour ... page 3
- Où est-il possible de créer des emplois aujourd'hui ?
- A travers la fédé page 4, 5, 6, 7.
- Nouveaux nés  
Notaires, gardiennage, tourisme assurances, experts-comptables, commerce, concierges...
- Les patrons s'organisent et nous ?  
Qualité du travail  
Formation professionnelle et jeunes  
Temps choisi dans les assurances  
La voie de la négociation
- Forum CE ..... page 8
  - Produits et services, quelle qualité ? ..... page 9
  - 8 mars : bonne fête à toutes les femmes ..... page 10, 11
  - International : Italie commerce ..... page 12

### Plusieurs objectifs ont été atteints

- D'un côté l'amélioration économique tiré au professionnalisme et la productivité du personnel.
- De l'autre l'augmentation, évaluée à 25 % des effectifs.

Ceci a été possible en allant dans la ligne de la CISL de réduire le temps de travail. Il ne s'agit encore que d'essais, d'expérimentation. Pour tenir compte des exigences qui existent actuellement dans l'entreprise, il a été convenu de tenter une expérience dont l'objectif est d'améliorer l'utilisation des installations en organisant le travail en 3 équipes sur une amplitude de 16 heures. Pendant 12 mois les salariés travailleront 6 fois 6 heures soit 36 h/semaine. 3 lieux d'expérimentation ont été choisis : le siège et un magasin de province à partir d'avril 85, un autre magasin

à partir de septembre 85. Les parties évalueront par la suite la possibilité d'étendre ces dispositions expérimentales. L'horaire a été porté à 38 heures par semaine, à la demande des syndicats régionaux, en tenant compte de la durée annuelle qui pourra être redistribuée. Une négociation doit se tenir d'ici mai 85 pour déterminer les souplesses au niveau national.

De telles solutions d'organisation du travail ont pour but de garantir la plus grande possibilité pour améliorer le service à la clientèle dans une optique de développement d'efficacité, de productivité.

Pour le temps partiel l'horaire sera recalculé en prorata, ont été fixé également les quota de salaires liés à la productivité : entre un minimum pour une productivité de + 2 % à un maximum pour des augmentations de productivité de + 4 %. Ces quotas sont en somme fixe pour l'ensemble des classifications. D'autres quotas supplémentaires sont prévus pour les supermarchés qui dépasseront la moyenne de l'entreprise. A noter aussi l'institution d'une commission mixte qui devra vérifier tout ce qui tourne autour de la productivité les incidences des mutations technologiques, les répercussions sur le travail des femmes. Il s'agit d'un accord positif pour aujourd'hui dans la mesure où il apporte — et nous en sommes satisfaits — des garanties économiques pour ceux qui travaillent et un développement de l'emploi - 1200 emplois supplémentaires avec l'engagement d'investir dans le Sud et dans les îles jusqu'à exclues des investissements de la GS.

**cfdt-magazine**  
**nouvelle formule:**

*C'est décisif!*



Une nouvelle formule, plusieurs formules de diffusion adaptées à vos besoins.  
Contacter CFDT-Presse :  
4, Bd de la Villette  
75955 Paris Cedex 19.  
Tél. : (1) 203.81.40.

**cfdt-magazine**  
**le mensuel pratique pour vivre avec son temps**