

PRESIDENTIELLES 88
L'autonomie syndicale

EMPLOYEES DE MAISON
*Elles nous montrent
le chemin*

EPICERIE - POISSEONS
RESTAURATION
*Le printemps
du conventionnel*

Accord Hôtellerie

Un premier pas vient d'être franchi dans la branche Hôtellerie Restauration. Ce secteur professionnel fait enfin son entrée dans le conventionnel.

En signant un accord sur la durée du travail pour l'Hôtellerie Restauration, les partenaires sociaux mettent fin à une pratique patronale trop souvent exclusive. La durée du travail était complètement déréglementée, sans que les pouvoirs publics puissent intervenir pour sanctionner les hôteliers et restaurateurs peu soucieux du Code du Travail (seules quelques Conventions Collectives Départementales existent).

Désormais, les salariés seront, sans aucun doute, moins nombreux à franchir la porte des tribunaux pour réclamer leur dû en fonction des heures travaillées non rémunérées, car dans cette profession des heures supplémentaires, si elles sont effectuées, n'apparaissent que trop rarement sur les bulletins de salaire. Finie la loi de la jungle. Les heures supplémentaires seront soit rémunérées soit récupérées en heures majorées.

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 :
Maguerite Bertrad

CPPAP 510 D 73 - Imprimé à MS - Atelier de reprographie.

Le calcul des heures se fait à la semaine.

L'employeur, en accord avec les salariés, peut mettre en place un système de récupération des heures majorées, sur une amplitude de 13 semaines. L'ensemble des salariés est assuré d'un jour et demi de repos hebdomadaire, fait important dans une profession où beaucoup d'entreprises n'octroyaient qu'un jour de repos par semaine. Les heures d'équivalences (heures travaillées non rémunérées) si elles existent encore, sont en diminution. Désormais, les cuisiniers feront 43 heures par semaines (43 heures payées).

Les veilleurs de nuit 52 heures (payées 43) ;

Les autres salariés 45 heures (payées 43).

L'objectif d'arriver à 39 heures reste une priorité. Il faut donc appliquer correctement cet accord, les salariés y trouveront un réel changement.

La CFDT doit être présente sur le terrain, pour une bonne mise en œuvre de cette réglementation. Pour y arriver, il lui faut des outils, des moyens. Nous les avons négociés.

Mise en place de commissions décentralisées de l'accord.

Elles seront soit départementales, soit régionales, en fonction du bassin d'emploi. C'est une réelle avancée qui nous permettra d'être enfin reconnu comme partenaire social par les employeurs locaux.

Cette commission pourra être saisie lorsqu'il y aura litige concernant l'application de l'accord.

Cahier d'emargement.

Le ministère, après avoir rencontré les différents partenaires sociaux, publiera un décret d'application de l'accord, dès l'extension de celui-ci.

Chaque salarié devra signer au minimum une fois par semaine un registre où seront inscrites les heures qu'il aura effectuées. Si les heures inscrites ne correspondent pas aux heures effectuées, le salarié devra refuser de signer ce cahier.



Fiche de paie mensuelle.

Elle devra faire apparaître, pour les salariés effectuant une récupération d'heures majorée sur 13 semaines, la situation des heures dues par l'employeur et non récupérées. Au terme des 13 semaines, toute heure non récupérée en heure majorée, sera rémunérée en heure supplémentaire à 25 % pour les huit premières heures, à 50 % pour les suivantes. Des moyens de vérifications qu'il faut faire connaître aux 460 000 salariés de ce secteur professionnel.

Les syndicats CFDT ont un rôle important à jouer dès à présent. Ne laissons pas la place aux autres organisations syndicales.

Seule, la CGT n'est pas signataire de cet accord, et pourtant, les salariés cégitistes, seront heureux de bénéficier de cette avancée sociale.

Du côté employeur, 3 syndicats patronaux sur 8, ne sont pas signataires. Toutefois, ils ne mettent pas d'opposition à son extension, et, sont prêts, à y adhérer dès l'instant où nous aurons enrichi cet accord, d'une clause permettant la mise en place d'un système de modulation à l'année (sur la base de 39 heures) ou d'un cycle. (négociation prévue le 4 mai prochain).

Nous ne nous arrêtons pas là. L'accord prévoit en effet (demande CFDT) la négociation du droit syndical, des classifications. Bref, nous allons vers la mise en place d'une Convention Collective Nationale.

Afin d'être plus efficace, plus près de la réalité du vécu des salariés, la CFDT demande que ces négociations tiennent compte des spécificités des sous branches. En effet, le travail est différent quand on est cuisinier dans un restaurant familial, maître d'hôtel dans un palace, serveur dans un Sofitel ou coéquipier dans la restauration publique.

Les classifications sont différentes, les horaires sont différents, les qualifications sont différentes.

Une chose en commun, le désir d'avoir enfin une Convention qui prenne en compte les réalités vécues par les salariés.

ELECTIONS PRESIDENTIELLES

*Syndicat
nous sommes
Syndicat
nous resterons*

Ce titre nous semble une évidence, mais quand on y regarde de plus près les choses ne sont pas aussi simples et l'autonomie syndicale est à conquérir chaque jour sans relâche.

Pourquoi cette volonté d'autonomie ?

Il est clair aujourd'hui que si nous voulons devenir de plus en plus crédibles auprès des salariés, renforcer notre audience, il nous faut réaffirmer notre volonté de construire un syndicalisme autonome. Nous ne craignons pas qu'il y ait confusion entre le politique et le syndical, tout au moins en ce qui concerne la CFDT. Mais dans un pays comme la France où contrairement à d'autres, historiquement, le politique a toujours primé sur le syndical, il y a urgence à renforcer le mouvement social. Il n'est pas besoin d'être grand clerc pour analyser que le manque de dialogue social, le jeu des pratiques conventionnelles plus exceptionnelles qu'habituelles, proviennent souvent de la tentation des acteurs sociaux tant du côté patronal que salariés, à rechercher de préférence des solutions du côté de l'Etat. C'est pourquoi, il est grand temps de poser des actes pour que les rôles soient répartis à égalité et démontrer qu'il n'y aura de véritable solution, pour nous salariés, que dans la mesure où nous saurons nous organiser de manière forte et spécifique.

DEFENDONS NOS CHOIX

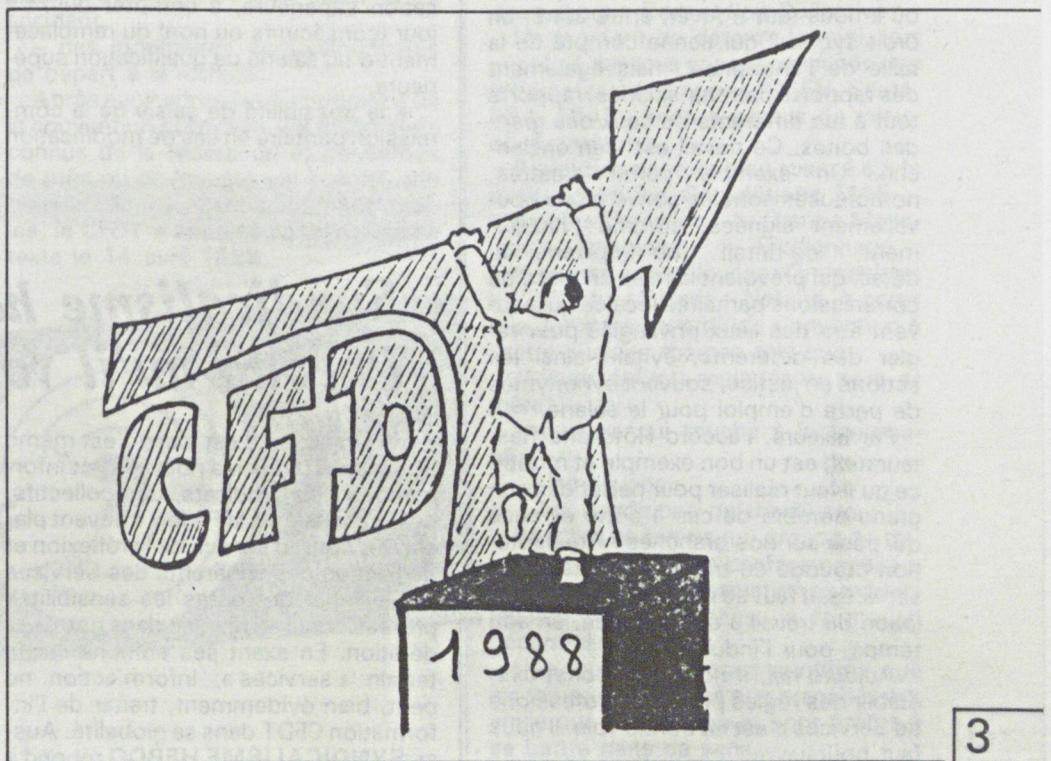
Nous avons vécu ces dernières années des expériences d'alternances politiques qui nous ont démontré cette nécessité. Il n'est pas question de nier ou de dévaloriser les tâches du politique. Il a le rôle de gouverner l'ensemble de la société et nous lui reconnaissions bien là cette responsabilité. Par contre, si les salariés veulent peser à égalité avec d'autres catégories sociales sur le choix de sociétés, ils ont besoin d'organisation ayant un rôle majeur dans la

vie sociale. Les intérêts des salariés ne seront jamais mieux gérés que par eux-mêmes, et cela, si nous les gérons et les défendons avec le plus grand nombre et peu importe le gouvernement. C'est pourquoi, sans renier nos valeurs, en précisant bien les actes et les décisions que nous attendons d'un candidat, d'un parti et d'un gouvernement, précisant également ce qui va à l'encontre de nos objectifs, il nous paraît indispensable de ne pas nous laisser enfermer dans des choix qui ne seront pas un plus pour notre organisation mais auraient pour conséquence d'aller dans le sens contraire de nos objectifs d'ouverture au plus grand nombre de salariés.

Il n'est pas question, à ce titre, de faire l'impassé sur les valeurs que nous avons toujours défendues. Nous reconnaissons que certains candidats, plus que d'autres, partagent certaines d'entre elles, c'est une réalité.

Nous disons haut et clair notre position sur le libéralisme sauvage et ses conséquences sur la vie des salariés et en particulier de ceux et celles qui vivent la précarité, comme nous réaffirmons notre opposition à toute exclusion de la société quelle qu'elle soit. Des salariés, sous prétexte qu'ils sont immigrés, en sont rejetés. Aujourd'hui le racisme ronge la démocratie et va à l'encontre d'une société de liberté et solidarité pour laquelle nous nous battons.

Cette attitude du parler vrai n'est pas remise en question par notre décision de ne pas appeler à voter pour un candidat ou candidate précise. Elle veut simplement rappeler que la Maison Services CFDT est ouverte au plus grand nombre pour gagner la bataille d'une société solidaire, qui passe par la reconnaissance, la valorisation, la professionnalisation de nos secteurs.



Du conventionnel sur mesure.

S'il existe un objectif fédéral pour lequel nous avons assuré un maximum de vigilance, un travail et une réflexion continue, c'est bien celui de la couverture conventionnelle.

Au vu du vide existant dans nos secteurs sur cette question, il y avait bien évidemment nécessité et urgence d'en faire une priorité. Il semble que nous ayons atteint notre objectif en grande partie. Avec les deux dernières conventions que nous venons de signer (épicerie de détail et poissonnerie), ce sont 90 % des quatre millions de salariés de nos secteurs qui sont couverts par des garanties autres que celles du code du travail. Ce qui reste à faire est minime, quelques négociations sont encore en chantier. Encore un peu de temps et nous arriverons à fermer la boucle.

Mais il ne suffit pas de doter chaque branche ou sous branche de conventions, encore faut-il que celles-ci soient adaptées à des secteurs bien spécifiques comme les nôtres. Des secteurs bien souvent neufs où il ne s'agit pas de calquer les garanties classiques du type « production industrielle ». Des secteurs où le service à la clientèle implique de revendiquer des garanties autres, qui ne seront pas moindre mais adaptées à la profession. Des secteurs de petites et très petites entreprises, où il nous faut trouver, entre-autre, un droit syndical qui tienne compte de la taille de l'entreprise, mais également des rapports patrons-salariés, rapports tout à fait différents de ceux des grandes boîtes. Ce travail est bien enclenché. Un exemple parmi d'autres, nombreuses sont les conventions nouvellement signées, comme l'habillement de détail ou l'épicerie de détail, qui prévoient la mise en place de commissions paritaires locales qui peuvent être des lieux privilégiés pour régler des différents, évitant ainsi les actions en justice, souvent synonymes de perte d'emploi pour le salarié.

Par ailleurs, l'accord Hôtellerie Restauration est un bon exemple et montre ce qu'il faut réaliser pour pallier dans un grand nombre de cas à cette carence qui pèse sur nos branches : l'inadaptation du code du travail au secteur des services. Il faut se rappeler que la législation du travail a été élaborée, en son temps, pour l'industrie.

Aujourd'hui, il nous faut construire, établir des règles pour nos professions de Services c'est en bonne voie. Il nous faut poursuivre.

Epicerie, une convention bienvenue

Les salariés des commerces de fruits et légumes et de l'épicerie bénéficient depuis le 15 avril d'une convention collective nationale.

Le sérieux et l'efficacité de la délégation CFDT ont permis des avancées notables sur bien des points et garantissent des droits supérieurs à la loi pour les 72 000 salariés de la profession. Un effort particulier sur un droit syndical adapté à la taille de ces entreprises a été obtenu grâce aux propositions de notre organisation.

Parmi les nombreuses clauses de cette convention, on peut retenir :

- une période d'essai d'un mois pour les ouvriers-employés, deux mois pour les agents de maîtrise, trois mois pour les cadres,

- un délai de prévenance d'un mois pour la libération d'un logement fourni par l'employeur, en cas de rupture du contrat,

- le paiement du salaire de la qualification supérieure, à compter du 7^{ème} jour (consécutifs ou non) du remplacement d'un salarié de qualification supérieure,

- la possibilité de saisie de la commission paritaire en cas de modification

du contrat refusée par le salarié,

- une indemnité de licenciement égale à 2/10^{ème} de mois par année d'ancienneté au delà de 10 ans,

- la rémunération des heures d'équivalences,

- la réduction des heures d'équivalences à 42 heures et engagement à la poursuite de ces réductions,

- le chômage et paiement de 8 jours fériés,

- en cas de travail un jour férié, le salarié bénéficie d'un repos compensateur, si possible accolé au jour de repos hebdomadaire,

- des congés pour événements familiaux supplémentaires,

- l'indemnisation des absences pour maladie, par l'entreprise, après 2 ans d'ancienneté – Réduction du délai de carence de 11 à 6 jours en cas d'ancienneté égale à 5 ans, et à 3 jours en cas d'ancienneté égale à 10 ans,

- la garantie d'emploi de 12 mois pour un salarié en longue maladie, avant son remplacement,

- la mise en place d'un régime de prévoyance,

- des classifications évolutives des emplois en 6 niveaux,

- des salaires minimas s'étalant de 4 800 à 9 120 francs pour 169 h,

- la création de commissions paritaires professionnelles locales dotées de pouvoirs et de moyens.

Syndicalisme hebdo, l'hebdo qu'il vous faut !

Inform'Action c'est bien, c'est même très bien. Toutes les nouvelles et informations des syndicats, des collectifs, des branches, de la Fédé y trouvent place. Cet outil au service de la réflexion et de l'action des adhérents des Services est le reflet de toutes les sensibilités professionnelles réunies dans notre Fédération. En axant ses éditions sur le terrain « services », Inform'Action ne peut, bien évidemment, traiter de l'information CFDT dans sa globalité. Aussi, SYNDICALISME HEBDO répond à

la demande des militant(e)s de mieux connaître les positions confédérales, les activités des fédérations et des régions...

Afin d'inciter le plus grand nombre de militants à s'abonner, le service promotion de Syndicalisme Hebdo va adresser au mois de Mai, trois numéros de l'Hebdo à tous les délégués et responsables de syndicats. La Fédération émet le souhait que vous soyez nombreux à souscrire ensuite un abonnement à SYNDICALISME HEBDO.

Convention collective des commerces de détail de poisson

La Fédération des Services CFDT, ainsi que l'ensemble des autres organisations syndicales, sauf la CGT, a conclu un accord conventionnel permettant désormais de régler les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de détail de poisson.

Cette convention collective institue dans chaque département ou, à défaut, dans chaque région, une commission paritaire professionnelle composée d'employeurs mais aussi, à part égale, de salariés du secteur professionnel.

Cette commission est chargée

– de veiller, localement, à l'application de la convention collective, d'émettre un avis sur :

* l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département (horaires, amplitude, ouverture)

* les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'emploi

* les problèmes de formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle pourra également se saisir de problèmes spécifiques locaux.

Les heures d'équivalences ont été réduites et sont désormais entièrement payées au taux normal. Les heures supplémentaires ouvrent la possibilité d'une attribution de repos compensateurs pouvant aller jusqu'à 150 % des heures effectuées.

Le travail de nuit donne droit à majoration jusqu'à 40 % du salaire.

L'horaire de travail individuel fait l'objet d'un document établi en deux exemplaires :

- l'un pour le salarié,
- l'autre pour l'inspecteur du travail.

Toute modification de l'horaire doit être précédée d'une consultation du salarié concerné, matérialisée par son émargement sur un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail. La convention collective apporte des moyens supérieurs à la loi permettant la prise en compte des risques professionnels spécifiques et des conditions de travail.

Elle affirme l'intérêt de la formation et s'engage à en faciliter l'accès.

Elle établit une grille de classifications dont le premier coefficient, qui correspond « au salarié sans qualification apprenant l'exercice du métier », ou « à l'employé administratif débutant », ne peut être rémunéré à un salaire inférieur à 4 800 F à la date du 1^{er} avril 1988.

La convention collective institue, en outre, un régime de prévoyance comportant :

- le versement d'un capital en cas d'invalidité ou de décès,
- le versement d'une rente trimestrielle revalorisable, aux enfants jusqu'à l'âge de 18 ans ou de 25 ans en cas d'étude prolongée,
- le versement d'indemnités journalières complémentaires à la sécurité sociale, en cas d'arrêt pour maladie ou accident,
- des indemnités complémentaires de départ à la retraite.

Après avoir adressé un exemplaire de la convention collective aux militant(e)s connus de la fédération et concernés de près ou de loin par cet accord, afin de recueillir les observations éventuelles, la CFDT a apporté sa signature au texte le 14 avril 1988.

Un 8 mars Fédéral réussi

Une vingtaine de militantes, en responsabilité dans les branches et sous-branches, se sont retrouvées à la Fédération, à l'occasion de la journée des femmes, pour travailler sur le contenu des Conventions Collectives « au féminin ».

Participaient à cette journée les branches suivantes :

- Grands magasins ;
- Magasins populaires ;
- Hypers – Supers ;
- Nettoyage ;
- Employée de maison ;
- Concierge ;
- Professions Judiciaires ;
- Coiffure ;
- Mouvements et Associations

et un camarade du gardiennage, compte tenu du peu de femmes dans cette profession.

Une journée de travail qui a beaucoup intéressé les participants et qui va se poursuivre dans chaque branche et sous-branches.

Cette assemblée va nous permettre de confectionner un dossier sur la mixité, pour aider les branches qui n'ont pu venir à ce 8 mars, à démarrer un travail dans chaque Convention Collective.

Un moment de détente le midi, fort apprécié par tous et par nos invités des différentes Fédérations (SGEN, Santé, FGA, FEAE), nous a permis de mieux nous connaître.

3 groupes ont très bien avancé sur la mixité dans les Conventions MAS – Magasins Populaire – Grands Magasins – Nettoyage – Gardiennage – Concierges et employées d'Immeubles – Coiffure – Avocat – Notaire, à partir des comparaisons d'une Convention à l'autre sur des thèmes tels que :

- jours enfants malades au père et mère ;
- tout ce qui touche à la maternité ;
- l'embauche ;
- les conditions de travail etc...

Pendant ce temps, un groupe de travail sur la formation professionnelle a étudié le lien entre formation et requalification, la polyvalence, la formation décentralisée, etc...

Une journée qui nous confirme que les femmes de toutes nos branches ont envie que cela bouge et sont prêtes à se battre dans ce sens.



Restauration rapide

Employant 10 000 à 15 000 salariés, la Restauration Rapide regroupe les établissements appelés communément « Fast-Food », tels que Mac Donald's, Burger King, Quick France, mais aussi si les établissements spécialisés en viennoiserie, sandwich, comme la Brioche Dorée, Pomme de Pain etc...

Une chambre patronale, le SNARR, regroupe 12 adhérents représentant une grande partie des entreprises de Restauration Rapide.

A l'initiative de la CFDT, les partenaires sociaux ont, pendant plus de 2 ans, élaboré un projet de Convention Collective. Ce travail est aujourd'hui terminé, les partenaires sociaux étant invités à y adhérer.

Trois organisations syndicales de salariés ont signé cette CCN : la CFDT, FO et la CFTC. La CGT, bien que reconnaissant certaines « avancées » dans le contenu de cette CCN, n'est pas signataire, ses propositions n'ayant pas été prises en compte (SMIC à 6 000 F, etc...).

La Restauration Rapide rejoint donc la Restauration Collective, les 2 seuls secteurs professionnels de la branche Hôtellerie-Restauration où nous avons une couverture conventionnelle totale.

Cette CCN ne sera applicable que si elle est étendue. En effet, les entreprises adhérentes au SNARR, refuseraient une simple application aux signataires, car, disent-elles, la concurrence avec des entreprises non signataires comme

« Mac Donald's » ou « la Croissanterie », deviendrait déloyale au détriment des signataires. Pour les salariés cette réglementation conventionnelle est un plus.

- La totalité des jours fériés est chômée ;
- 2 jours de repos hebdomadaire ;
- Suppression des heures d'équivalences ;
- Pas de contrat inférieur à 17 heures ;
- Prime de transport pour le travail de nuit ;
- Prime de blanchissage ;
- Heures de nuit payées en heures supplémentaires ;
- Le droit au repas ;
- Etc...

Un plus pour les organisations syndicales.

La formation des délégués au CHSCT, prise en charge dans les établissements de moins de 300 salariés. Election des DP dès qu'il y a 10 salariés, sans tenir compte de la Loi Seguin sur le temps partiels.

Augmentation du quota d'heures des DP, lorsqu'il n'y a pas de CE, en raison du calcul des temps partiels au prorata temporis. Un crédit d'heures supérieur à la loi pour les Délégués Syndicaux.

« Réguler la profession », c'est bien sûr l'objectif qu'avait le SNARR en acceptant de négocier cette CCN.

Mais ce n'est pas fini.

Dans les douze mois qui suivront l'extension de cette CCN, les partenaires sociaux se sont engagés à négocier sur 2 points :

- le travail des handicapés
- la prévoyance pour l'ensemble des salariés, sans compter les salaires qui seront revus annuellement.

CHAMBRE DES MÉTIERS des pratiques d'un autre âge

Derrière une architecture moderne, la Chambre des Métiers du Val de Marne, siège à St MAUR DES FOSSES, entretiennent vis-à-vis de ses salariés (femmes en majorité) le règne de la féodalité. L'encadrement, soutenu par la direction de l'établissement, piétine avec allégresse le droit applicable dans les Chambres.

Embauche de contractuels pour occuper des postes permanents, refus de se conformer aux règles en cas de licenciements, non application des accords de mensualisation en cas de maladie, création d'un règlement intérieur multipliant les infractions au statut, entrave systématique au droit syndical. Mais apparemment, la hiérarchie masculine de l'établissement ne se satisfait pas de ces entorses, elle ajoute à la panoplie, le harcèlement sexuel systématique, la mise sur écoutes téléphoniques, les menaces permanentes de licenciement, les insultes.

Ce cauchemar quotidien, révélé par le personnel de la Chambre des Métiers de St MAUR, doit cesser.

La CFDT, seul syndicat implanté dans la Chambre, met tout en œuvre (actions en Tribunal Administratif, auprès du Préfet, du ministère de l'Artisanat) pour que la dignité des salariés et le respect des droits soient préservés. Cette situation n'a que trop duré !

DEVINETTE

Quel est l'auteur de la déclaration suivante ?

« Quant à la justice, elle ne se réalise ni en prenant dans la poche droite ce qu'on redistribue à la poche gauche ni en bardant la classe moyenne de statuts et de droit acquis. Elle suppose une modernisation des relations sociales et de l'organisation du travail, afin que le profit naîsse de l'efficacité et non pas de l'exploitation et par l'instauration d'une véritable solidarité au service des exclus».

S'agit-il de :

- Pierre ROSANVALLON
- Alain MINC
- François DE CLOSETS
- Alfred SAUVY

Le premier lecteur ou la première lectrice à nous adresser (sur carte postale) la bonne réponse, gagnera un abonnement gratuit à Inform'Action pour la personne de son choix, dont elle aura indiqué le nom, prénom, adresse, entreprise.

Déclaration de la commission de branche

La multiplication de licenciements de salarié(e)s accusé(e)s de vol dans les magasins est inadmissible.

Dans chaque cas connu (Mammouth Trélissac, Mammouth Epinal, Nouvelles Galeries Bordeaux, Auchan Le Mans...), le motif utilisé est le même. Les directions sanctionnent lourdement des salariés consommant des produits alimentaires dans des circonstances telles que l'on ne peut considérer celà comme du vol.

Ces sanctions sont disproportionnées par rapport aux faits, et créent un détestable climat de suspicion dans les entreprises. De telles pratiques ne peuvent se perpétuer sans que les personnels réagissent.

La CFDT se réjouit, enfin, des décisions prises dans de telles affaires par les Conseils des Prud'hommes, condamnant les licenciements et ordonnant les réintégrations des salariés.

Voilà le texte envoyé aux syndicats et aux sections de notre fédération en vue du prochain Conseil National Fédéral qui traitera de notre pratique syndicale. Dans une période où beaucoup de choses évoluent, se transforment, (mode de vie, travail, contrats de travail, revendications, droit syndical, entreprises, responsabilités militantes, notre relation aux salariés, la relation des salariés au syndicat, etc.), il est évident que ces changements ont remodelé notre pratique sous certains aspects et qu'il nous faut en faire le point et le bilan. Ce qui est en jeu est un des points centraux qui conditionne l'avenir de notre syndicalisme.

Il s'agit de la place des salariés, des adhérents dans l'élaboration des revendications pour coller au plus près de leurs aspirations, qui ne sont peut-être pas toujours en osmose avec notre conception des choses. Et pour ce faire, quelle doit être la nature de nos relations avec les salariés, quels sont les moyens à prendre pour les améliorer ? Des questions qui peuvent paraître simplistes à première vue, mais qui sont loin d'être anodines. En fait, elles touchent au plus profond de notre action.

Cette action vise à construire jour après jour l'outil indispensable aux salariés, l'organisation syndicale. Celle-ci ne se construira pas avec un petit nombre de salariés, c'est une certitude. Ceux-ci ne sont plus les mêmes qu'il y a 10 ou 20 ans. Partant de là, ne faisons pas l'analyse que tout doit changer, bien au contraire. Un bilan doit faire aussi ressortir nos savoir-faire et les valoriser, leur donner un effet de boule de neige.

Adapter, améliorer, transformer nos pratiques mais également les valoriser. Voilà la tâche que nous nous donnons pour le prochain C.N.F. Mettre le syndicalisme au goût du jour, au goût des services, donner aux équipes les moyens d'une élaboration collective, voilà notre objectif.



CONSEIL NATIONAL FÉDÉRAL
1 ET 2 JUIN 88 A BIERVILLE

Notre pratique syndicale ou en sommes-nous ?

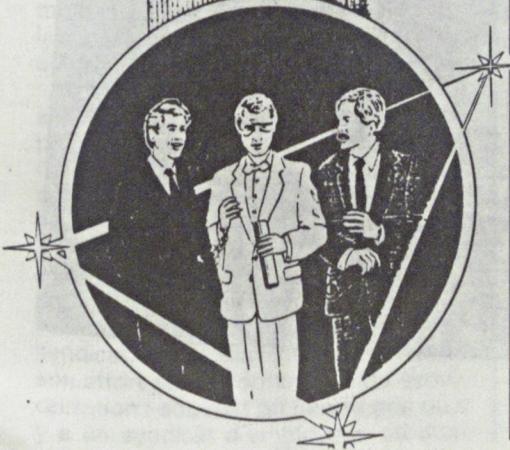
Pour construire un syndicalisme ouvert, participatif, communiquant, efficace, n'hésitons pas à changer nos façons de faire. Elaborons ensemble dans la perspective du prochain congrès fédéral et dès cette première étape, nos propositions d'amélioration de notre démarche d'actions et de notre pratique syndicale. Comment ? En collectant nos différents savoir-faire et expériences en matière :

- d'élaboration collective des revendications
- de négociations, d'application et de suivi des accords
- de communication.

Sans doute n'avons-nous pas choisi la facilité. Nous sommes conscients du travail à réaliser par chacun et convaincus que vous pourrez en tirer un bénéfice immédiat.

Et puis rappelons-nous, il n'y a pas de démocratie sans efforts.

TRAVAIL TEMPORAIRE



Mise en place de l'équipe intérim

Depuis quelques mois, la Fédération travaille à la mise en place d'une équipe d'intérim.

Cette initiative décidée l'an passé, prend corps et nous pouvons aujourd'hui parler positivement de l'avenir. Cette équipe composée de 2 DSC, de Walter JENNER, et pour la Fédération de Rémi JOUAN, s'est réunie 2 fois afin de dresser les objectifs 1988, fixer les priorités d'actions.

Si elle continue de participer aux différentes négociations en lien avec la Confédération, sa tâche principale est bien de développer la syndicalisation dans un secteur où le turn over dû à la grande précarité des emplois (missions de plus en plus courtes) est important.

L'Equipe s'est donnée trois priorités

- préparer une plaquette sur le travail temporaire à la disposition des syndicats ;
- faire connaître le travail de l'équipe à l'ensemble de l'organisation en utilisant la presse confédérale ;
- utilisation du minitel (à l'étude).

La création de ces outils est importante pour l'équipe intérim qui, confiante en l'avenir, reste persuadée que dans le travail temporaire on peut faire de la syndicalisation.

La société bouge, évolue et avec elle émergent de nouveaux comportements, de nouvelles aspirations. C'est le travail des femmes qui, tout en se développant, entraîne avec lui d'autres façons de vivre avec des conséquences évidentes sur les travaux ménagers, mais également sur la garde des enfants.

Mais le travail des femmes n'est pas le seul phénomène qui apporte des changements.

Aujourd'hui ce sont les hommes et les femmes qui veulent vivre une qualité de vie qui les amène à ne plus vouloir assurer en totalité certaines tâches, pour donner un peu plus dans le qualitatif, par exemple sur tout ce qui concerne les enfants.

C'est également le vieillissement de la population qui entraîne de nouveaux besoins, de nouvelles demandes. A partir de ces évolutions, de leur analyse, les responsables employées de maisons ont entamé une réflexion les amenant à trouver des perspectives d'avenir à leur profession. Un moment important, de qualité, qui nous démontre que le changement du travail n'est pas simplement le fait de la mise en place des nouvelles technologies. Les multiples évolutions, que nous vivons, ont prise inévitablement sur nos professions, quelles qu'elles soient. Les conséquences en seront positives dans la mesure où nous les prenons en mains nous-mêmes, sans attendre que d'autres, patrons ou Etat s'en chargent à notre place.

C'est en ce sens que la démarche choisie par les employées de maison prendra toute sa dimension et incitera d'autres secteurs à prendre le même chemin.

PARIS 19-20 MARS 88

Session nationale des employées de maison

« Deux journées dynamiques ! »

45 employées de maison venant de 7 régions différentes étaient réunies à Paris les 19-20 mars 88. Une rencontre qui se tient traditionnellement tous les deux ans, mais à laquelle nous avions voulu donner plus de relief cette année, pour mieux prendre à bras le corps l'avenir de cette profession. Le programme avait été modifié : samedi après-midi, une « Table ronde » animée par Mireille Amiel, rédactrice en chef de CFDT Magazine, avec la participation de Nicole Notat, secrétaire nationale, Chantal Rogeret du CNRS, Marguerite Bertrand, secrétaire générale de la Fédération, a élargi l'auditoire à plus de 80 participants : employées de maison parisiennes, amis d'autres organisations CFDT, responsables Fédéraux ; et en soirée, dans la détente, le buffet campagnard s'est prolongé par le spectacle donné par « Alberto TTC » clown ana-

lyste. Pendant près d'une heure et demie, l'artiste avec beaucoup d'humour et de fine perspicacité, a repris, au travers de gags, acrobaties, chansons et autres pitreries... clownesques, l'essentiel des échanges de l'après-midi. Dimanche matin, des carrefours ont prolongé la réflexion sur la formation professionnelle, les associations d'employeurs et l'articulation avec le syndicat, en vue de dégager des pistes précises de travail à reprendre pour l'action dans les syndicats.

Dimanche après-midi, point sur les négociations en cours avec le FEPREM (chambre patronale avec laquelle se négocient les salaires et les aménagements de la convention collective) et informations sur l'IRCEM, caisse complémentaire de retraite dont la CFDT assure actuellement la présidence.



Marie-Claire, Employée de maison.



Marie-Claire 30 ans, pleine de dynamisme, participait pour la première fois à une telle rencontre. Nous l'avons interviewée quelques jours plus tard. Son analyse et ses réactions traduisent excellamment quelques-uns des acquis de ces journées.

Ses impressions sur les deux jours « ça m'a donné des horizons sur l'avenir »

« une prise de conscience de ce que je suis »

« le sentiment d'appartenir à une profession »

« une force vis-à-vis de mon employeur »

... et la syndicalisation !

« je me suis syndiquée par hasard, mais j'ai toujours été ouverte aux autres, dans mon immeuble, je rends des services, pour remplir les chèques, pour les déclarations d'impôts. J'ai lié conversation à la station de bus avec Thérèse, syndiquée depuis longtemps. Elle m'a invitée à la réunion de septembre 87 - assemblée en après-midi de dimanche - que le syndicat parisien organise deux ou trois fois l'année. Et je me suis syndiquée. »

« Jusque là pour moi le syndicalisme c'était abstrait... je l'avais vu à la télé. C'est nécessaire pour la reconnaissance de ma profession et aussi en tant qu'individu, isolée autrement. Avant je me disais que rien n'avancerait. Je m'aperçois que le syndicalisme est valable pour moi et pour les autres, pour s'intégrer à la société. »

« Ce qui m'aurait plu c'est qu'on aborde la syndicalisation les employeurs ont plus d'adhérents que nous (l'employeur de Marie-Claire, qui se dit contre le syndicalisme est lui-même adhérent à la FEPREM, syndicat patronal !). Je suis surprise qu'on ait si peu de syndiqués ; nos moyens de pression vis-à-vis des patrons sont faibles. »

« Parmi les 3 tâches prioritaires du syndicat, Marie-Claire voit en premier son effort sur l'information et la syndicalisation : souvent on ne sait pas qu'il y a un syndicat d'employées de mai-

son. Chaque femme que j'ai rencontré a l'impression d'être seule à faire ce métier ; l'employée de maison est solitaire, on est dans un ghetto. Moi aussi je me sentais seule, je me croyais seule ».

Le travail au noir

« Toute cette semaine - les 19 et 20 mars ça m'a motivée - j'ai regardé autour de moi. Dans ma cité d'H.L.M., 30 femmes travaillent au noir. Une femme de 48 ans a plusieurs employeurs. Elle veut être »déclarée«, un seul employeur accepte de le faire. Au fond, la lutte contre le travail au noir est peut-être à mettre en priorité. »

On perçoit l'étendue du problème. Parfois c'est, dans le contexte actuel, l'employée elle-même qui ne veut pas être déclarée, elle continue ainsi de percevoir certaines allocations, et peut »négocier« un salaire supérieur, 30 francs de l'heure »déclaré« ou 35... 40 francs »non déclaré«... A court terme employeur et employée s'en accommodent ; mais quand cela dure au delà d'un dépannage limité, commencent à se poser les questions de retraite, d'indemnités journalières en cas de maladie... de déficit de la sécu (on estime à plusieurs centaines de milliers les employés non déclarés !) »

Quant à l'employeur individuel, il faut l'avoir été soi-même pour savoir les difficultés administratives que cela entraîne et aussi le surcoût : une

employée de maison à plein temps c'est, charges comprises, entre 7 et 8 000 F par mois, non déductibles des déclarations sur les revenus. D'où le problème abordé depuis plusieurs années, de la »défiscalisation.«

La formation professionnelle

Marie-Claire

»Ce qui me passionnerait aussi c'est la formation, point sur lequel le syndicat pourra faire le plus de travail, ça devrait être le cheval de bataille des années à venir ; mais il faut aussi motiver les employeurs pour cela. Notre travail n'est pas assez reconnu.«

Marie-Claire a été »un peu déçue par la table ronde«. Elle a cependant bien apprécié l'une des intervenantes (dont nous taillerons le nom pour ne pas choquer sa modestie) »elle parlait de quelque chose qu'elle connaissait, elle m'a paru plus proche, plus dans l'action de ce que nous sommes : les »tâches domestiques« c'est notre qualification professionnelle, c'est du concret pour nous.«

»Il faut aussi que nous prenions conscience de nos capacités à la formation et de nos besoins«.

»Prendre des contacts par le syndicat pour mettre en place des formations comme l'expérience qui commence à Rennes.«

Des rapports « marchands » normaux.

Le travail d'employée de maison n'est pas sans rapport avec d'autres fonctions sociales ou marchandes exercées par d'autres professions : garde d'enfants, travail auprès des personnes âgées, ménage et cuisine bien sûr, mais aussi aide efficace pour des papiers administratifs, le budget, présence de nuit sécurisante sans actes médicalisés etc... Mais le salaire perçu par les employés de maison n'est pas payé grâce à des aides venant des CAF ou d'autres organismes. Il est versé par des employeurs qui peuvent payer et la clientèle des employés de maison est une population qui achète, pour un travail déterminé, la force de travail, les compétences d'une salariée. L'idée force, et qui clarifie bien des questions, est que nous nous situons dans des rapports marchands normaux, comme tout salarié d'une profession de « services ».«

Cette clarification est bien partagée par l'ensemble de la branche »employées de maison«, nous avons eu durant ces deux jours l'occasion de réinsister là-dessus et de bien vérifier la concordance de nos analy-

► Les associations d'employeurs

Au travers de réalisations qui fonctionnent déjà : Poitiers, Bourg en Bresse, notamment, et d'autres initiatives plus individuelles comme sur la Loire Atlantique on a pu aborder, par le concret les questions posées :

– qui doit gérer les »associations d'employeurs«, les patrons seuls – cela se fait déjà beaucoup – les patrons et les employées de façon paritaire, les salariées seules ?

– Quels avantages ?

Assurément une »normalisation« des contrats de travail où toutes les heures sont déclarées, où on a de meilleures garanties de l'application de la CCN.

L'exemple de l'Ain est intéressant : toutes les salariées ainsi »placées» ont gardé leur emploi.

– Des inconvénients ?

Une salariée qui adhère et cotise à une telle association va-t-elle aussi adhérer au syndicat ? Marie-Claire disait dans son interview « si j'étais dans une association, je ne serais pas syndiquée ! » Il apparaît nécessaire de bien distinguer les rôles

- L'association sert »interface«, ce n'est pas à elle d'être le véritable employeur mais elle rend des services : fiches de paie, application de la CCN, garantie de qualité.

- Le syndicat a pour objectif la négociation de la CCN.

De toute façon dit Simone – qui siège à l'IRCEM – »que vous le vouliez ou non, de telles associations se développent avec, à côté ou contre le syndicat, c'est un fait, il est donc urgent que le syndicat s'en mêle sans vouloir, à priori fixer un cadre strict uniforme, il faut plus de souplesse.

Le point de vue du « nouveau » permanent de branche

« En charge de la branche depuis septembre 87 » j'ai été fort impressionné par la qualité du travail, le dynamisme des participants. C'est même, par certains côtés, plus facile compte tenu de »l'unité« de la profession : une seule CCN, un travail engagé depuis des dizaines d'années, un fonctionnement bien rôdé avec des responsabilités bien réparties entre les militantes.

Reste à poursuivre, par des réalisations sur le terrain, c'est bien engagé. La commission de branche de la fin mai reprendra tout cela et coordonnera le travail. Elle aura aussi à réaliser un numéro spécial Inform'aktion « Employée de maison » qui sera un outil disponible à toutes et à tous.



NEGOCIATIONS SALARIALES DANS L'ASSURANCE

Aucun accord au niveau professionnel (les patrons proposaient une augmentation de 1,70 % sur les minimas), aucun accord signé par la CFDT dans les entreprises ; l'année 88 constitue une première dans les annales des rapports sociaux de la profession. A tout bien peser, ce vide contractuel ne constitue pas une surprise. Il s'inscrit dans l'option libérale retenue par les directions, et dont la FFSA (1) s'était fait l'écho en indiquant l'abberation de certaines dispositions des conventions collectives. La prime d'ancienneté était spécialement visée, car lourde financièrement et dépassée dans son principe (ne mesure plus efficacement l'expérience dans le travail), au dire des patrons.

Ces déclarations ont trouvé une application cette année, puisqu'aucune

proposition n'a excédé 1,5 %. La jonction avec l'inflation supposée 2,5 % se faisant en intégrant le 1 % de la prime d'ancienneté. C'est donc une remise en cause de cet avantage, une baisse du pouvoir d'achat, et l'accentuation des phénomènes d'individualisation que les sections CFDT ont refusé de cautionner.

Cette homogénéité de la branche prend toute son importance au moment où s'élabore une convention collective nationale. Les entreprises devraient tenir compte dans les futures négociations de cette expression unitaire contre l'arbitraire et contre l'individualisation des salaires.

(1) Fédération Française des Sociétés d'Assurances.

J'ATTENDS LE
TOP DE DÉPART!

Commerce de gros :

Le marathon des classifications

Parmi les sujets principaux qui font l'originalité d'une convention collective, il y a la classification des emplois.

Aussi, quand il s'agit de refondre complètement un système, cela nécessite du temps.

Dans le commerce de gros, on joue la longueur : de décembre 1985 à juillet 1987 les séances de négociations, à raison d'une par mois, n'ont traité exclusivement que de la définition des emplois. Pourquoi cette lenteur d'escargot ?

- D'une part, définir 30 emplois communs à l'ensemble des entreprises concernées n'est pas chose aisée pour deux motifs :

- la taille des entrepôts est très variable, de 5 à plusieurs milliers de salariés, cela influe les contenus des postes de travail.

- un emploi peut recouvrir une description différente, selon qu'il s'agisse d'une entreprise du domaine alimentaire ou du non-alimentaire. Par exemple, un préparateur de non-alimentaire doit faire face à des références plus nombreuses, des produits techniquement plus compliqués que dans l'alimentaire.

- D'autre part, toute chose nouvelle appelle réticences, certains de nos partenaires syndicaux ont mis du temps à comprendre qu'il fallait innover.

Enfin, la manie de discourir sur tout et longtemps nous a empêché d'aller à l'essentiel. Ah ! que les hommes sont bavards !

Dans cette épreuve, la CFDT ne s'essouffle pas, peu à peu, elle avance ses pions et jusqu'ici avec réussite.

Comment se présentera la nouvelle grille ?

Ce qui est quasiment acquis pour les employés :

- les 30 emplois sont classés selon 4 niveaux, définis en fonction des connaissances requises pour le poste (formation, diplôme, expérience) et la marge d'autonomie dans l'exercice du savoir (des consignes précises à la mise en œuvre par le salarié lui-même).

- les emplois des plus hauts niveaux (3 et 4) seront assortis d'un seuil d'accueil. En effet, lors d'une embauche ou d'une promotion une période limitée de stage est envisagée. Dans les métiers de la vente notamment, on s'aperçoit que même avec une formation on n'est pas opérationnel tout de suite. Une adaptation à l'emploi, au fonctionnement de l'entreprise, à la connaissance des produits est nécessaire. C'est une originalité de nos emplois, car dans des postes techniques ce temps d'adaptation est plus limité. Durant le laps de temps consacré à l'adaptation, le salarié ne percevra pas tout à fait le salaire correspondant au

poste. Cela ne nous paraît pas choquant, bien au contraire. Nous voyons là une facilité à la promotion et un argument supplémentaire pour renforcer l'idée que nous avons toujours défendue : la complexité de certaines de nos professions qu'il faut reconnaître et valoriser.

- la spécificité des très petites entreprises, majoritaires dans la profession, se distingue par des emplois qui touchent à toutes les fonctions : un même employé effectue la vente, l'approvisionnement, les livraisons, l'accueil des représentants, etc...

Notre idée est d'en faire un poste à part entière, ce qui éviterait de le classer dans l'emploi le moins élevé, comme c'est le cas actuellement. Ce qui reste à trancher :

- le nombre d'échelons par niveau et les critères qui motivent le passage d'un échelon à l'autre,

- les cas de polyaptitude entre 2 emplois, que nous voulons valoriser,

- la grille de salaires,

- les négociations par sous-branche et entreprises pour établir les définitions d'emplois spécifiques. Bref une négociation longue mais passionnante parce qu'elle détaille bien toute la richesse de nos emplois.

Mutuelles du Mans : la direction dénonce la convention collective

La direction des Mutuelles du Mans (4 000 salariés) continue son œuvre de déréglementation entamée par les remises en cause du droit syndical, de la participation, de l'intéressement.

Malgré le contexte de suppression d'emplois (183 licenciements en 87, 105 en 88), la mobilisation des salariés a été forte.

1 500 personnes, soutenues par l'intersyndicale (CFDT, CGT, CFDT, FO) ont exprimé leur opposition aux méthodes employées par l'entreprise, en manifestant dans les rues de Mans. Une pétition demandant le

maintien des avantages acquis a recueilli 2 500 signatures. Le mouvement interrompu par les vacances de Pâques, reprend sous des formes renouvelées.

Bien que la direction de cette société ait accoutumé les syndicats à ce style brutal de gestion sociale, la dénonciation de la convention collective départementale inquiète l'ensemble des salariés de la profession. En effet, elle intervient au moment où les partenaires sociaux planchent sur l'élaboration d'une convention collective nationale.

Dans quelle mesure, cette action précipitée peut être interprétée comme un fait isolé ou un signe avant coureur d'une remise en cause générale des conventions collectives ? La réponse ne tardera probablement pas.

Le SMIC

Dans nos secteurs des services où pourtant les salaires tiennent une grande place dans le coût des produits, ce sont en général les entreprises qui pratiquent les plus hauts salaires qui sont dans le peloton de tête des plus performantes.

Mais aujourd'hui, peu de Directions ont compris que le problème de la concurrence se règle davantage par le biais de la qualité que par celui des prix les plus bas. Dans une grande majorité de cas, le patronat se réfugie dans une pratique de gestion à court terme avec comme principale stratégie la réduction de la masse salariale en faisant bien souvent une impasse complète sur la qualité des prestations qu'ils fournissent.

Le SMIC mensuel, une priorité.

Devant ce genre de pratiques, notre premier travail est de garantir les salaires minima. Dans ce cadre, la bataille pour le maintien d'un SMIC mensuel est une priorité.

Les grilles de salaires minima des branches doivent démarer au SMIC, c'est un minimum, pourtant ce n'est pas le cas partout, loin de là et dans un certain nombre de branches ou d'entreprises, il faut arriver dans les milieux de grilles pour émerger au-dessus du SMIC. Dans ces secteurs, où la faiblesse de la politique sociale n'a d'égal que leur manque de dynamisme économique, notre politique consiste à « arracher une à une » les différentes catégories noyées par le SMIC. C'est le cas par exemple des secteurs des grands magasins. Ce travail est un travail de longue haleine auquel il faut ajouter celui de l'amélioration des qualifications pour lequel joue également notre politique de rémunération.

Un salaire de départ

Nous obtenons des résultats dans un grand nombre de cas, mais le chantier à travailler est encore vaste pour obtenir des salaires à la hauteur. C'est pourquoi

le SMIC doit continuer à exister et à être amélioré progressivement.

Dans une période où les Directions ont tendance à resserrer de plus en plus les rémunérations, regardons le secteur des assurances par exemple, il nous faut absolument nous battre pour le maintien d'une garantie de rémunération minima qui n'intègre pas les primes et qui reste un salaire de départ.

Mais quel est le taux du SMIC à revendiquer pour répondre aujourd'hui aux besoins minima ? Nous pourrions être tentés par la revendication de la CGT, mais le problème consistant moins à nous faire plaisir qu'à obtenir des résultats, il nous faut rester un peu plus modestes. A la CFDT, notre revendication des 5 300 F est très crédible et pourtant nous savons que dans certains secteurs nous pourrions difficilement les obtenir en une manche puisque cette somme correspond aux classifications du bas de grille. Par contre dans d'autres, nous pouvons démarrer nettement plus haut.

En somme, là comme sur d'autres revendications, il nous faut adapter et viser à être le plus efficace possible.

SALAIRE

Hypers supers entrepôts

L'accord de salaire signé le 1^{er} mars, augmente le salaire minima (coefficients 100) de 2,7 % et fait progresser chaque point supplémentaire de 12 %. Grâce à cet accord, les salaires du bas de la grille sont supérieurs au SMIC.

Bricolage

La rémunération annuelle garantie est augmentée en 1988 de 2,6 % en masse, soit 3,3 % en niveau. Le salaire minima est augmenté de 121 F par mois, soit 4 793,60 F.

Electro-ménager

La CFDT a refusé de signer l'accord de salaires minima car les 5 premiers coefficients sont inférieurs au SMIC actuel.

Commerce

La Commission de branche commerce tenue fin Mars a fait le point sur les négociations et les grilles de salaires des entreprises de la profession. Le phénomène des grilles qui débutent en dessous du SMIC dans ces branches, se reproduit dans les entreprises, ex-

cepté dans les hypers. Dans les autres commerces de détail, notamment les supermarchés, grands magasins, magasins populaires, petits commerces, les salaires sont, soit complétés pour atteindre le smic, soit restent relativement bas. Cette politique salariale ne permet pas de reconnaissance professionnelle et sociale, tout en réduisant le pouvoir d'achat des salariés. Parmi les cas extrêmes, signalons deux exemples :

— certaines entreprises ne donnent pas de complément SMIC les mois où le salarié perçoit d'autres éléments de salaire : augmentation individuelle, prime de vacances, de fin d'année, commerciale, etc...

— les entreprises non adhérentes à une chambre patronale n'augmentent pas les salaires en l'absence d'accord de branche : Intermarché n'a pas majoré les salaires depuis juillet 1986.

En conclusion, la Commission de Branche a décidé d'organiser, avant l'été, une mobilisation nationale sur le thème des salaires.

Augmentation de salaire dans le nettoyage

Les salariés du nettoyage ont vu leur salaire augmenter de 3,58 % au 1^{er} janvier. Et pourtant, la CFDT, n'est pas signataire de cet accord. Pourquoi ?

Le chiffre des 3,58 % nous satisfait pleinement. Lorsque nous constatons ce qui se négocie dans les autres branches, nous ne pouvons qu'être satisfaits pour les nettoyeuses, les nettoyeurs.

Ceux-ci voient en effet leur salaire croître de 1 F de l'heure pour les plus bas salaires, puisque l'échelon le plus bas (indice 130) passe de 27,90 F à 28,90 F de l'heure.

Par contre, la CFDT ne pouvait accepter le chantage patronal consistant à mettre dans le même avenant, une nouvelle disposition concernant la périodicité des négociations salariales dans la branche.

Déjà l'an passé, la CFDT avait accepté de signer un avenant diminuant le nombre de négociations de salaires de 4 à 2 fois l'année.

Mais trop c'est trop ! Profiter d'une négociation salariale pour exiger une remise en cause d'un article de la CCN, sans que soit respectée la procédure de dénonciation et de renégociation d'un article de la CCN, telle que prévue à l'article 3 de la Convention Collective Nationale, est inacceptable.

C'est pourquoi la CFDT a porté l'affaire devant les tribunaux compétents.

Nous espérons ainsi refermer la brèche que le Syndicat Patronal a su ouvrir, faire n'importe quoi, n'importe quand sans respecter les accords signés et étendus.

Réduction des précarités

OUVERTURES DOMINICALES

On négocie en Loire Atlantique

Ayant solutionné la question des ouvertures des magasins non alimentaires par la signature d'un accord départemental, les syndicats de Nantes et St Nazaire s'attellent à présent au problème du travail du dimanche dans les supermarchés.

D epuis de nombreuses années, ces commerces ouvrent le dimanche matin, même si plusieurs d'entre eux ont été verbalisés par l'inspection du travail. Les syndicats, après enquête, constatent que 25 de ces magasins sont ouverts, soit Juillet-Août sur la côte, soit toute l'année dans les zones rurales.

Dans la quasi-totalité de ces cas, les salariés travaillent tous les dimanches sans bénéficier de majorations de salaire ni de repos compensateurs. Des négociations sont en cours avec les directions concernées.

Quelques points sont déjà accordés : repos un dimanche sur deux, majoration à 50 % des heures travaillées et repos compensateur de 50 %.

Les discussions devraient se conclure sur deux accords différents. L'un concernerait les magasins côtiers fortement concernés par l'afflux des estivants en Juillet-Août. Le second serait particulier aux communes rurales dans lesquelles les coutumes locales (mar-

Dernière minute

Chambres de commerce

Les négociations 88 se soldent par :
+ 0,9 % au 1/1/88
+ 0,6 % au 1/5
+ 0,5 % au 1/9
Soit + 2 % en niveau et + 1,4 % en masse.

La CFDT, considérant la perte du pouvoir d'achat de 1,5 % subie en 87 et l'absence de mesure bas salaires, n'a pas avalisé les propositions du Ministère. Celles-ci s'appliquent cependant.

Rendez-vous en novembre pour établir le bilan comparé prix-salaires.

ché, messe et tiercé) drainent une clientèle importante le dimanche matin dans le commerce.

Afin de se donner toutes les garanties nécessaires, les syndicats viennent d'élaborer un document précisant les enjeux de ce futur accord et le diffusent auprès des salariés concernés. Un bon moyen de se développer et de donner l'image d'une CFDT efficace et à l'écoute des salariés.

AU QUINCAILLER FLEXIBLE

Limoges était connue pour ses porcelaines. A présent, sa quincaillerie est sur le point d'être aussi célèbre, mais pour des raisons bien peu glorieuses.

Au début du mois de Mars, la chambre patronale de la quincaillerie faisait parvenir aux organisations syndicales un projet d'accord sur l'aménagement du temps de travail... Rien de plus normal dans le cadre d'une politique conventionnelle active. La lecture des propositions patronales allait, par contre, provoquer des éruptions cutanées chez les militants CFDT chargés du dossier.

Qu'en juge :

- ouverture des magasins 6 jours sur 7,
- récupération des heures perdues : les modalités de cette récupération (2 heures par jour, ouverture un jour non ouvré) ne sont pas conformes au droit du travail.
- substitution du paiement des heu-

res supplémentaires par un repos compensateur, sans fixer de délai maximal de prise du repos compensateur,

- institution d'un contrat de travail intermittent sans garantie de 800 heures annuelles, sans fixation de la programmation, sans protection du salarié en cas de refus de dépassement de la durée minimale et (il fallait y penser !) l'instauration d'une clause de non concurrence pour le salarié pendant les périodes non travaillées,

- accord de modulation portant la durée du travail hebdomadaire, sans limitation du nombre de semaines, à 48 h, mise en place d'un délai de prévenance, de seulement 5 jours, en cas de modification de la programmation.

Au cours de la négociation, la CFDT, seule, a combattu les illégalités contenues dans ce texte et dénoncé la multiplication de clauses imposant une flexibilité généralisée sans que les motifs économiques la justifient ni que des contreparties importantes soient accordées aux salarié(e)s.

Une autre séance de discussions doit se tenir, mais le danger de l'adoption d'un tel texte existe en raison des positions défendues par FO, CFTC et CGC..

TRAVAIL DU DIMANCHE, UNE PLUIE D'ACCORDS

Dans l'Isère, les artisans fourreurs et les organisations syndicales ont élaboré un texte confirmant le repos dominical des salariés. Il est prévu que 3 dimanches pourront être travaillés entre le 16 décembre et le 31 janvier. Dans ce cas, les salariés bénéficieront d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire de 100 %.

En réunissant autour d'une même table la totalité des directeurs des hypers, supers, grands magasins et commerces de détail, la CFDT a réussi un bel exploit à Angers. Au terme des discussions, un accord de fermeture des dimanches en 1988 a été conclu.

Le syndicat de l'Ain fait d'une pierre deux coups en faisant circuler une pétition auprès des salariés du commerce de Bourg en Bresse. D'une part, il contacte des employé(e)s individuellement, bonne pratique de développement. D'autre part, il obtient un appui pour permettre la tenue d'une table ronde sur la question du travail du dimanche.

Conflits dans le nettoyage

Non seulement ça continue, mais disons-le, ça progresse ! Nous parlons, bien sur, des conflits dans le nettoyage. Il ne se passe pas une semaine, sans qu'un militant téléphone ou écrive à la Fédération, annonçant les difficultés liées à une passation de marché dans le nettoyage. La Commission Régionale d'interprétation de la CCN dans la région parisienne devra, à ce rythme, se réunir chaque semaine, et pourquoi pas chaque jour !

Arriverons-nous à faire comprendre aux employeurs qu'il existe des textes conventionnels ? Ils sont ce qu'ils sont, mais nous entendons les faire appliquer. Le revirement de la Jurisprudence du 15 novembre 1985, concernant l'application du L. 122.12 a conduit les partenaires sociaux à négocier un nouvel accord.

Cet avenant à la Convention Collective, pose de réels problèmes d'applications. Les entreprises de nettoyage en font une interprétation qui, bien sur, ne va pas dans l'intérêt des salariés. Pour cette raison des conflits naissent ici et là. Les nettoyeurs font la grève, la situation se dégrade de plus en plus... La chambre patronale de la FNENF ne maîtrise pas la situation. Elle reconnaît les problèmes que posent les passations de marchés, mais n'a pas de propositions concrètes à faire. Alors continuons à nous battre pour défendre nos emplois. Que pouvons-nous faire d'autre ?



Agents de sécurité en grève à la SPS

Les négociations salariales n'ont rien donné au niveau national. C'est pourquoi le personnel de la SPS de l'agence de Rouen a essayé de négocier avec la direction une augmentation de leur rémunération soit :

- + 4 % d'augmentation sur les salaires pour l'année et le treizième mois.
- Les délégués CFDT demandaient également pour les salariés :
- le remboursement des frais de déplacement,
- un régime de prévoyance complémentaire,
- des mesures de sécurité pour les agents sur leur lieux de travail,
- des embauches à temps complet

pour les temps partiels de plus d'un an d'ancienneté.

Après plusieurs rencontres infructueuses avec la direction, les salariés se sont mis en grève avec occupation des locaux.

La direction a alors agressé le délégué syndical CFDT, en le renversant avec un véhicule de la société. Elle a empêché l'accès au standard de l'entreprise pour l'appel des premiers secours, qui n'a pu se faire que d'un bar des environs.

Une action en justice a été introduite par le syndicat. La mise en place d'une négociation par la direction a permis la reprise du travail après 15 jours de grève.

Printemps Haussmann

La fermeture retardée

Depuis le 11 avril, la direction ferme le magasin à 19 h tous les soirs, au lieu de 18 h 30. Ce n'est pas sans provoquer quelques remous.

Une manifestation organisée, un mois plus tôt, à l'initiative de la CFDT, a réuni quelques milliers de salariés des grands magasins parisiens, sous toutes les bannières syndicales.

Ce soutien de la profession s'explique par le fait que le Printemps risque d'être suivi par toutes les autres enseignes, concurrence obligée.

Pour le Printemps, il s'agit de justifier une fermeture plus tardive pour réaliser 2 à 3 % du chiffre d'affaires complémentaires. La direction propose pour

les temps complets à la vente de travailler 38 h 15 payées 39 h, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi.

L'horaire normal est 9 h 55/19 h avec 1 h de repas, sachant que 2 entrées seront retardées à 12 h dans la semaine, le repas étant pris.

Ainsi presque tout le personnel terminera à 19 h, d'où la colère des salariés et des syndicats qui demandaient le retrait du projet.

Aujourd'hui, le projet est devenu réalité, le magasin est bien ouvert jusqu'à 19 h. Si le service à la clientèle s'en trouve amélioré, la négociation aurait du permettre de trouver des solutions pour limiter les contraintes imposées aux salariés. De part et d'autre, les positions étaient très fermées, cela n'a pas facilité la négociation. Personne n'a pris l'initiative de rompre la glace.

C'est l'échec du dialogue social.

PROMODES EN GREVE

Au cours du mois de Mars, 120 salariés des entrepôts Promodes de Carpiquet (14) ont observé quatre jours de grève.

Les grévistes, appuyés par la section CFDT, exigeaient une augmentation de 500 F en raison des rendements qui leur étaient imposés. La direction, au lieu d'ouvrir des négociations comme l'y invitaient les représentants du personnel, a assigné 19 grévistes devant le Tribunal de Caen. Fort heureusement, le juge n'a pas suivi la Direction et a débouté sa demande. De même, en appel, la justice a reconnu la légalité de l'action de la CFDT et du personnel.

Au cours des négociations intervenues après le conflit, la Direction a décidé d'octroyer une augmentation de 2 % à compter du 1^{er} avril ainsi qu'une prime d'intéressement avoisinant 1 000 F.

Ces décisions ne sont pas négligeables mais restent insuffisantes aux yeux des salariés. Aussi, les conditions d'un nouveau mouvement de protestation sont-elles à nouveau réunies.

Cette mobilisation a eu, par ailleurs, des conséquences importantes pour la section CFDT de l'entreprise. Reconcus et défendus par elle, les salariés ont adhéré massivement (une cinquantaine) et porté leurs voix sur les candidats CFDT aux élections de délégués du personnel en leur donnant les 5 sièges à pourvoir.

LES DEVELOPPEURS

33 syndicats ont, dès la fin Mars 88, payé plus de timbres que l'année précédente à fin d'exercice (Juin).

Au total, cela représente 5430 timbres réglés en plus. Un signe encourageant des effets des actions de développement :

LANDES	HAUTES PYRENEES
LOT ET GARONNE	DUNKERQUE
ALLIER	MAUBEUGE
YONNE	ASSURANCES LILLE
BREST	BETOR NORD
MORLAIX	ARRAS
QUIMPER	ST NAZARE
VANNES	ASSURANCES LE MANS
LOIR ET CHER	SOMME
HAUTE MARNE	VIENNE
DOUBS	HAUTES ALPES
PYRENEES ORIENTALES	VAR
MEURTHE ET MOSELLE	AIN
MOSELLE	DROME ARDECHE
VAL DE MARNE	HAUTE SAVOIE
YVELINES	HAUTS DE SEINE
SEINE ST DENIS	

Développement Syndicalisation

Continent Vertou

Un an après la création de la section Continent Vertou, forte de ses 52 adhérents(tes), une réunion des adhérents a été organisée par les élus, avec la participation du syndicat de Nantes et du Délégué Syndical Central Continent.

Une bonne vingtaine de salariés y ont assisté, cela a été l'occasion, de rappeler les points suivants :

- rôle des DP ;
- rôle du CE.
- information sur les accords d'entreprises tuelle, etc...);
- discussions sur le rôle de la CFDT dans les institutions.

Une bonne réunion qui s'est déroulée au cin et s'est terminée par un pot.

Syndicat de Meurthe et Moselle

« 1 adhérent + 1 adhérent + 1 adhérent = 1 section CFDT.

1 section + 1 section + 1 section = 1 syndicat fort ».

Partant de ce postulat, le syndicat de Nancy met les bouchées doubles pour développer la présence de la CFDT dans les services.

Un tract « Hyper-Super petit commerce » relatant l'histoire d'une salariée subissant les contraintes patronales jusqu'au jour où elle découvre la CFDT, est diffusé dans les commerces nancéens par les militant(e)s CFDT. Les salariés ainsi contactés sont revus quelques temps plus tard, pour concréteriser l'adhésion. Une démarche à imiter...

Syndicat du pays de Cornouaille (Quimper)

Comme d'autres syndicats du privé, celui des services de Quimper a un nombre important d'adhérent(e)s isolé(e)s. Afin de fidéliser ces adhérents et leur donner des moyens de participer à la vie du syndicat, le Bureau leur a adressé un questionnaire se concluant par des propositions de rencontre avec l'équipe du syndicat.

Lion codec Sables d'Olonne (85)

Les salariés du supermarché Codec des Sables d'Olonne ont choisi la CFDT. Sur les 39 employés, 23 ont adhéré au PAC... Les 16 derniers ne devraient pas tarder à faire de même.

UAP Angers (49)

L'équipe CFDT réalise de nouvelles adhésions en amplifiant les résultats des négociations d'entreprise et en construisant des contacts continus avec le personnel. Celui-ci a beaucoup apprécié le résultat du procès sur les salaires. Trois nouvelles adhésions depuis le début 88.

AGF Rennes (35)

L'activité de la section et le souci des militants d'aller à la rencontre des employés a permis 16 nouvelles adhésions.

Leclerc Crozon (29)

A la suite du licenciement abusif d'un salarié, 30 employés de ce supermarché ont pris contact avec le syndicat. Ils ont tous adhéré au PAC, une liste aux élections DP est en préparation. Enfin, le patron a accepté de payer 6 mois de salaire au vendeur licencié, ceci sur intervention de la CFDT.

Après Patrice, l'inexorable ronde des départs nous prive de notre ami Jacques. Lui qui fut l'un des artisans des orientations actuelles de la Fédération, a su, mieux que tout autre, allier pratique et réflexion. Cette alchimie, issue d'une connaissance encyclopédique du monde dans lequel il évoluait, a fait de Jacques un théoricien du réel, en prise sur le vécu des hommes et des femmes de nos secteurs.

Pendant onze années, il fut, avec passion, un grand bâtisseur de notre syndicalisme dans le commerce de détail. Il a, à ce titre, laissé son empreinte dans l'élaboration conventionnelle des hypers-supers, du bricolage, de l'ameublement, de l'électro-ménager. Avec lui, de nombreuses équipes de branches ou de trusts ont pris corps et représentent, aujourd'hui, des forces importantes de la Fédération.

Chargé de l'information et de la syndicalisation, Jacques y mit toute son ardeur, son talent. Avec lui, INFORM'ACTION est devenu une publication lue et utilisée par les équipes, appréciée bien au-delà des frontières de la Fédération...

Il ne manqua jamais de nous rappeler un article promis ou une opération développement, sur laquelle nous nous étions engagés.

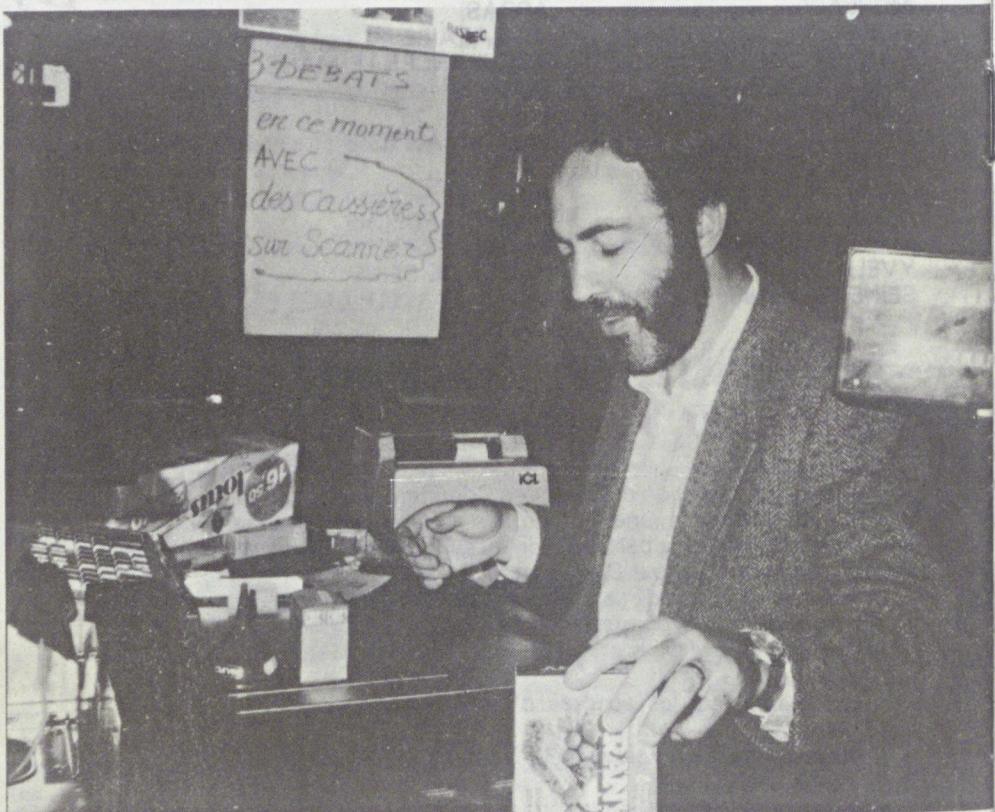
Déterminé dans ses choix et ses opinions, il savait pourtant être, dans l'équipe, l'élément modérateur, ce grand frère que l'on écoute et qui communique son calme naturel.

A présent Jacques a rejoint l'équipe de Syndicalisme Hebdo à Belleville. Nous savons qu'il assurera, avec toutes ses qualités, la responsabilité de cette rédaction et qu'il nous manquera.

Au revoir Jacques et bonne chance !

Agents de sécurité commerciale 222

Jacques Rastoul



Sommaire

Page 2
Accord Hôtellerie

Page 3
Syndicat nous sommes, syndicat nous resterons

Page 4
Du conventionnel sur mesure. Epicerie, une convention bienvenue. Syndicalisme hebdo. Convention collective du Poisson. Un 8 mars fédéral réussi. Restauration rapide. Chambre de métiers du Val-de-Marne. Déclaration de la branche Commerce. Devinette. CNF 88. Mise en place de l'équipe Intérim.

Page 8 à 11
Changer le travail. Session nationale des employées de maison. Négociation dans les assurances. Commerce de gros le marathon des classifications. Mutuelles du Mans.

Page 12
Salaires. SMIC. Accords salariaux

Page 13
Horaires. Ouvertures dominicales négociations en Loire-Atlantique. Au quincailler flexible. Travail du dimanche une pluie d'accords.

Page 14
Actions. Conflits nettoyage, gardiennage, Promodès, Printemps Haussmann.

Page 15
Développement syndicalisation. Les développeurs.

Page 16
Jacques RASTOUL.