

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 20 NOV. 90

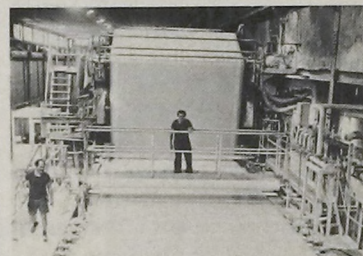
QU'EST CE QUE SERA DEMAIN ?



EMPLOI, ÉVOLUTION DE CARRIÈRE :
Analyser ensemble les évolutions de nos professions, investir l'organisation du travail, prendre sa place dans la Formation professionnelle, réduire et maîtriser le temps de travail dans nos ateliers et services...
Demain dépend du nombre de nos adhérents pour diffuser et faire avancer nos objectifs.



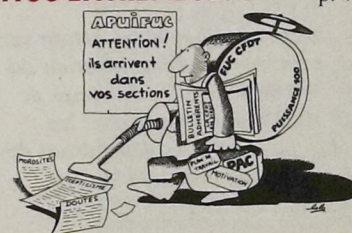
**PAPIER CARTON
L'ORGANISATION DU
TRAVAIL SORT DE L'OMBRE.**
p. 2 et 3



**DOSSIER
FORMATION
PROFESSIONNELLE
POURQUOI PAS VOUS ?**
p. 4 et 5

**CONDITIONS DE TRAVAIL.
DISCUTER AVEC LES
MILITANTS DES CHSCT.** p. 6.

**SYNDICALISATION
DEVELOPPEMENT.
DU MIEUX EN 89
ALORS QUEL TONUS EN 91
AVEC LES APUIFUC DANS
NOS ENTREPRISES !** p. 7.



**PRODUCTIVITE :
LUI DONNER UNE
DIMENSION SOCIALE.** p. 8

Solidarité : La CFDT agit

La solidarité est une des valeurs fondamentales du mouvement ouvrier, certains syndicats semblent l'avoir oublié, pas la C.F.D.T., et elle le prouve tous les jours par son action et ses positions.

C.S.G., LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE,

cette modification du financement de la Sécurité Sociale, est un début de rectification des injustices flagrantes qui perdurent dans notre pays. Les 36 milliards de francs perçus par cet impôt seront directement reversés à la Sécurité Sociale. Et d'un, le régime de Sécurité Sociale (outil de solidarité indispensable) est maintenu à flot quand certaines menaces de moindres prestations et de développement de la privatisation se font jour. Les revenus du capital vont commencer à y contribuer, et ceux qui gagnent plus vont apporter une pierre plus grosse que ceux qui gagnent moins (revenus de plus de 15 000 Frs : salaires, retraites ... etc ...); pour les revenus les plus bas il y aura un léger gain de pouvoir d'achat.

Que les partis de droite, que le C.N.P.F., soient contre n'étonne pas la C.F.D.T.; par contre que des syndicats s'élèvent contre un début de réforme, même modeste, qui va dans le sens de la réduction des inégalités nous laisse perplexe.

DANS L'ENTREPRISE,

c'est la prise en compte de tous les salariés (emploi fixe, intérim, CDD ...) dans nos propositions et revendications en tenant compte de la situation extérieure (2,5 millions de chômeurs) et de l'évolution des entreprises. Ainsi la C.F.D.T. se trouve bien souvent seule sur les terrains des propositions, sur la réduction et l'organisation du temps de travail, sur la formation des moins qualifiés ... Tandis que d'autres se contentent de dire « Non à ceci, non à cela ... 6 500 Frs ».

Nous allons amplifier notre action sur les bas salaires, sur l'organisation du travail, sur la réduction du temps de travail. Dans les entreprises et les branches nos avancées dépendront de vos débats, de votre action sur les propositions C.F.D.T.

Rédaction : FUC-CFDT 42.02.42.09
47/49 av. Simon Bolivar. 75950 Paris cedex 19
Réalisation : Incidences 40.12.26.79

PAPIER-CARTON



UN ACCORD SUR LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Début Juillet 1990, la CFDT signait dans la production/transformation du papier carton un accord portant sur ces sujets. Il est, pour nous, de la première importance. En effet, il va donner dans les entreprises aux différentes instances de représentation des salariés et aux salariés eux-mêmes, des moyens de peser, de faire valoir leur point de vue lors des transformations technologiques ou organisationnelles.

Depuis de nombreuses années, la FUC explique que ces évolutions conditionnent la majorité des problèmes auxquels les salariés sont confrontés. Il était donc primordial d'obtenir des moyens d'intervention dans ces domaines jusqu'ici réser-

vés aux seules décisions patronales.

L'accord interprofessionnel du 23 Septembre 1988 portant sur ces questions et engageant les branches à négocier a été un levier essentiel dans l'aboutissement de cet accord.

UNE GESTATION DIFFICILE

Suite à l'accord d'Octobre 1986 CNPF/syndicats sur l'emploi, s'ouvrirait dans le papier carton une négociation en trois parties. Les deux premières n'ont pas abouti, il s'agissait du rôle de la CNPE (Commission Nationale Paritaire de l'Emploi) afin de l'améliorer, et des délais/consultation en cas de licenciement. La dernière prévoyait un accord sur les évolutions technologiques et d'organisa-

tion du travail. Après de laborieux débats, cette dernière était suspendue dans l'attente d'un accord interprofessionnel à ce sujet, ce qui fut fait en Septembre 1988. Fort de cet accord et malgré d'autres organisations syndicales qui refusaient d'avancer (« nous voulons que dans ce texte soit indiqué qu'il n'y aura pas de licenciement sinon cela ne sert à rien... ») fin Juin 1990, nous avons abouti.

DES AVANCÉES IMPORTANTES

Tout d'abord le texte porte sur les évolutions technologiques et l'organisation du travail. C'est une des différences avec l'accord chimie que la FUC a signé au premier semestre 1990. L'organisation du travail est traitée comme un sujet en soi et pas seulement suite à des évolutions technologiques. Il peut y avoir réorganisation du travail sans nécessairement une mutation technologique et dans ce cas l'accord s'applique également.

PROJETS COURANTS/ PROJETS IMPORTANTS.

Cette notion, conformément à l'accord interprofessionnel a été reprise et des moyens prévus dans l'accord adaptés à l'ampleur du projet considéré. L'essentiel de l'accord consiste à mettre en place un processus de concertation et de négociation en cas de mutation technologique et/ou d'organisation du travail. A cet effet, il précise que ces mutations doivent « favoriser la mixité des em-

plois, l'égalité professionnelle (la C.G.T. disait que, par là, on autorisait le travail de nuit des femmes !) l'amélioration des qualifications, et éviter l'isolement des salariés (...). Il s'en suit une série de moyen pour les instances de représentation du personnel et la concertation avec les salariés.

Des informations détaillées portant sur l'ensemble du projet seront données au C.E, avant toutes décisions irréversibles un mois avant la réunion du C.E qui portera sur ce sujet. Un plan d'adaptation devant comprendre toute une série de mesure est prévu. Le CHSCT est associé à ces travaux, la commission formation du C.E également, les salariés sont consultés.

La Commission Nationale Paritaire de l'emploi est informée.

Le rôle de la formation dans ce processus est largement développé tout d'abord en rappelant les objectifs « parfaire les qualifications des salariés, envisager une évolution de carrière, anticiper sur d'éventuelles muta-

tions d'activités » (...)

Pour cerner les écarts et construire des actions de formation individuelles et collectives d'adaptation, il sera procédé à une analyse comparée des qualifications ou savoir-faire existants et des besoins de qualification, de reclassement ou de reconversion du personnel concerné.

Pour favoriser l'acquisition des savoirs, devenus plus abstraits et qui s'acquièrent mieux avec une analyse concrète du travail effectué, les actions de formation se réaliseront en partie sur le lieu de travail par une pédagogie appropriée et en tenant compte de la situation particulière du personnel travaillant en continu ».

LE RÔLE DE L'ENCADREMENT EST PRÉCISÉ

« Le personnel d'encadrement participera à cette concertation et bénéficiera d'actions de formation lui permettant de se préparer et de s'adapter aux transformations techniques. Il aura un rôle essentiel à jouer dans

le pilotage et l'accompagnement des changements technologiques et d'organisation du travail ».

UNE FAIBLESSE NÉANMOINS

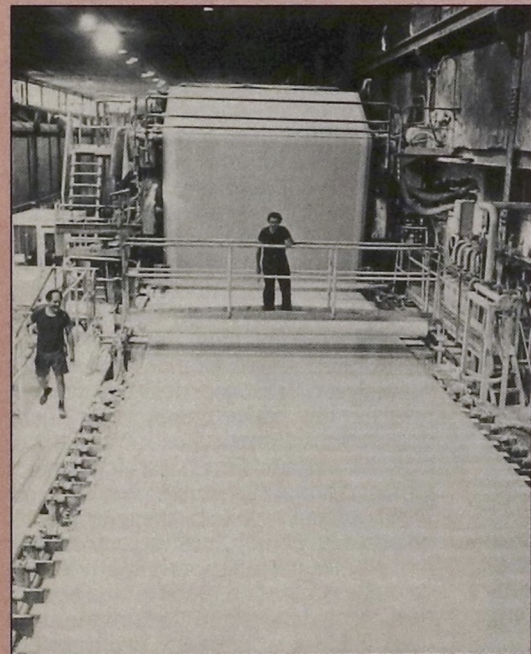
Si l'accord prévoit qu'il doit y avoir négociation, parallèlement à ce processus de consultation des salariés et des instances, il est beaucoup moins directif que l'accord chimie qui oblige à la négociation.

Il est évident que l'acceptation par le patronat de la branche de traiter l'organisation du travail comme un sujet en lui-même explique, par ailleurs, le refus de l'obligation de négocier. L'organisation du travail reste le terrain privilégié, l'essentiel de l'autorité du patronat et celui-ci n'est pas encore prêt à l'obligation de négociation même si, ici, il a accepté toute une démarche de concertation et de négociation éventuelle.

SA MISE EN ŒUVRE

Pour notre action syndicale, l'essentiel reste à faire : concrétiser dans les entreprises. D'abord le faire connaître et ensuite débattre avec les salariés pour qu'ils réagissent dès qu'il y a un changement. Nos adhérents, de ce point de vue, ont un rôle essentiel de par leurs informations pour sensibiliser leurs collègues de travail. Provoquer également les directions pour qu'à chaque projet, selon son importance, soit établi et mis en route tout ce processus de consultation et négociation qui doit permettre une meilleure maîtrise de l'emploi, une qualification meilleure des salariés, deux objectifs majeurs et prioritaires de la CFDT aujourd'hui.

Bernard DRILLON



Formation syndicale

Inscrivez vous dès maintenant dans votre syndicat

PAVOT

24 - 25 - 26 Octobre en Haute Normandie
14 - 15 - 16 Novembre en PACA
21 - 22 - 23 Novembre à Roubaix
28 - 29 - 30 Novembre en Bourgogne
et Décembre en Pays de Loire

ORGANISATION DU TRAVAIL

22 - 23 Octobre au Stic Paris
30 - 31 Octobre en Lorraine
4 - 5 Décembre en Rhônes Alpes

Caoutchouc

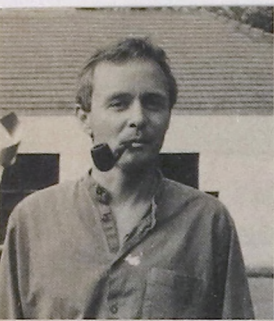
Un vaste chantier est ouvert à la concertation et peut-être négociation sur les classifications et salaires minima dans la branche, réunion paritaire tous les 15 jours. Il convient de faire connaître nos propositions dans les entreprises.

Plasturgie

Un accord sur l'insertion des travailleurs handicapés au sein de la profession est en voie de conclusion. La dernière réunion paritaire aura lieu le 25 Octobre. Il devrait permettre un meilleur accès des handicapés dans nos professions, tant en production que dans le tertiaire.

Verre à la main

L'actualisation de cette convention est en cours pour en obtenir l'extension aux entreprises non adhérentes à la chambre patronale. Pour la CFDT, il s'agit à la fois de mettre les principales clauses en conformité avec les nouvelles dispositions légales tout en obtenant quelques améliorations mais aussi de négocier véritablement certains points fondamentaux relatifs notamment au temps de travail, et aux conditions d'hygiène et de sécurité. Par ailleurs, une négociation spécifique est prévue fin novembre, sur les bas salaires, l'emploi et les cotisations supplémentaires à la caisse de retraite.



Dossier

FORMATION PROFESSIONNELLE

UN TREMPLIN POUR L'AVENIR DE CHAQUE SALARIE

En Automne, les plans de formation professionnelle et continue se ramassent à la pelle dans les entreprises.

Et vous, adhérents et militants de la CFDT, ou en êtes vous dans votre qualification, dans votre évolution de carrière ? Votre métier actuel, votre poste, se situe dans une trajectoire d'évolution et d'avenir, ou sur une voie de garage, cantonné dans les habitudes et la routine ? Etes-vous volontaire pour faire une évaluation de votre qualification actuelle et pour accéder à un processus de formation, ou êtes-vous plus frileux face aux changements avec une certaine appréhension devant l'étape formation ?



..Et sans formation, votre carrière sera retentissante !..



Autant de questions que vous devez aborder dans votre section syndicale. Dans toutes les mutations en cours, et elles seront permanentes, la formation professionnelle est un enjeu capital pour chaque salarié.

Le plan de formation 91 pour votre entreprise est discuté actuellement dans votre comité d'entreprise, alors ne restez pas en retrait et prenez part aux débats.

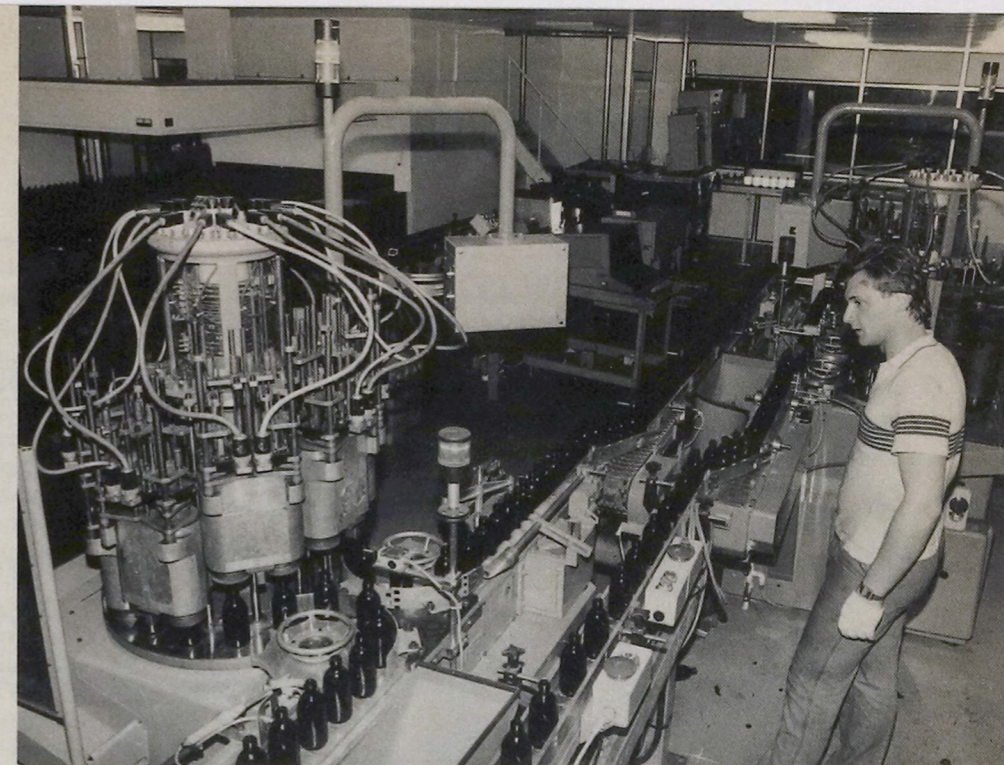
Formation à 2 vitesses

Quand le bilan de la formation professionnelle est présenté dans chaque branche à la CNPE (Commission Nationale Paritaire de l'Emploi), les nonsens et anachronismes de la répartition des bénéficiaires de formation sautent aux yeux de tous les partenaires sociaux. Et oui, l'essentiel de l'investissement formation va aux personnels les plus qualifiés (cadres, techniciens, ouvriers hautement qualifiés...) tandis que le personnel le moins qualifié n'en bénéficie qu'à la marge. Dans le bilan présenté annuellement dans les entreprises, il en est de même. Tant au niveau des CNPE que dans les entreprises nous intervenons avec des déclarations fracassantes « c'est inacceptable et scandaleux, vous devez également former les moins qualifiés ». D'accord, mais c'est un peu court parce qu'après la réunion, chacun rentre chez soi et ... les patrons continuent à faire ce qu'ils veulent en matière de formation. Ainsi le système de formation à deux vitesses se perpétue avalisant et renforçant les inégalités.

Aujourd'hui plus que jamais, la formation revêt un enjeu fondamental : l'emploi. Et la mutation que nous vivons depuis 15 ans a montré, notamment à tous ceux qui sont passés par le sas du chômage, que le travail, au delà de la rétribution et du revenu qu'il procure, constituait le moyen de socialisation et construction de l'identité individuelle (sans boulot, on existe pas !).

Des enjeux pour tous

Conditionnant fortement l'accès à l'emploi, placé à l'articulation entre anciennes et futures qualifications, la formation professionnelle est un terrain d'action très important. Cela n'est pas nouveau mais se trouve renforcé par les avancées d'un progrès technique et de modifications organisationnelles qui se conjuguent, pour réaliser une transformation profonde du travail et de l'emploi. Le glissement qui s'opère du travail direct de fabrication vers celui indirect de programmation de séquences d'activité, de gestion productive ou de maintenance, la nécessité d'être compétent sur des technologies connexes, dans le cadre de collectifs pluridisciplinaires, autant de phénomènes qui constituent une véritable mutation. Dans un tel contexte la formation professionnelle s'impose comme un passage obligé. L'accumulation de l'expérience sur le tas garde tout son intérêt mais ne suffit pas à répondre à l'accélération des cycles technologiques, à l'imbrication des techniques et au décloisonnement des métiers. L'enjeu d'une formation quali-



ficante contribuant à la constitution et à l'actualisation d'une large plate-forme de connaissances est devenue essentiel à l'avenir de l'emploi. Et cela quelle que soit sa filière d'emploi : tertiaire, entretien, production, laboratoire etc.

Une analyse sur l'évolution des métiers et de l'emploi à faire connaître à tous les salariés

De ces enjeux, nous devons en débattre avec les salariés. Ce n'est qu'en affichant clairement vers quoi vont les métiers de l'usine, des bureaux... que les salariés pourront se situer et visualiser le cursus de formation qui leur est nécessaire. Le cursus est différent d'un individu à l'autre. Cette analyse sur l'évolution de l'emploi à 5 ou 10 ans, la CFDT la demande dans les branches, et dans les entreprises. L'accélération de la diminution des emplois non qualifiés, dans les secteurs industriels comme dans les secteurs tertiaires, pose un double problème : celui de la requalification des salariés, encore nombreux dans ces emplois, embauchés sur des critères et des exigences n'ayant pas grand chose à voir avec les contenus des nouveaux métiers, et celui de la difficulté d'insérer ou de réinsérer ceux qu'on a laissés sur le bord du chemin (jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, femmes chefs de famille devant s'insérer dans le marché du travail...).

Faire notre propre évolution

Notre analyse de l'entreprise a longtemps été dominé par le schéma : lieu d'aliénation, donc fondamentalement

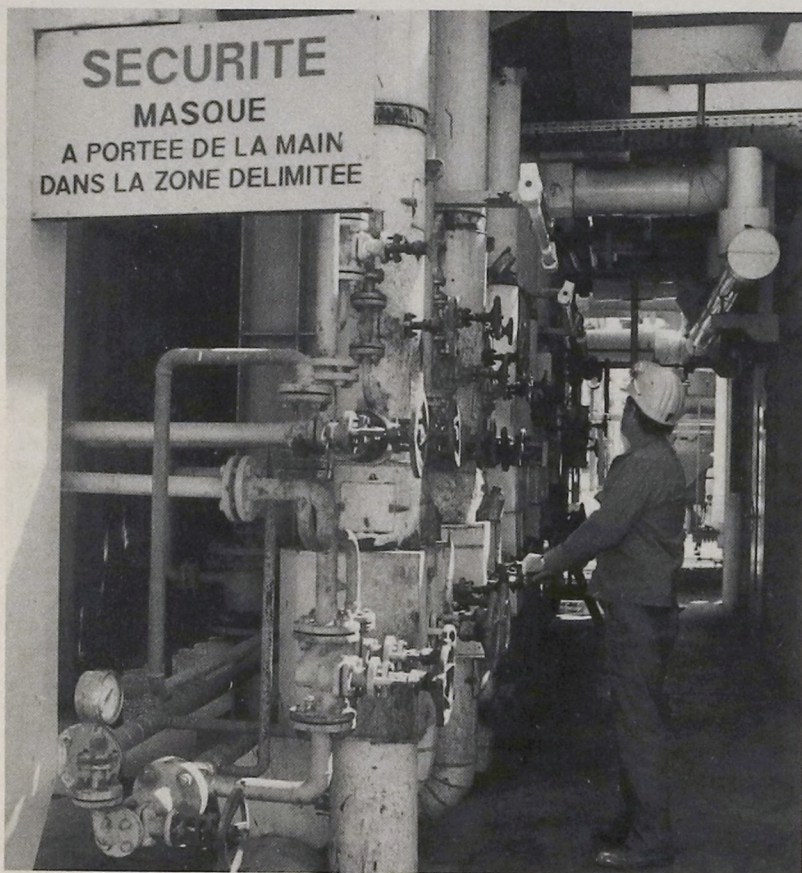
mauvais, tandis que l'identité individuelle se construisait dans le « hors travail ». Les 15 dernières années nous ont cependant fait évoluer : évolution des cultures, crise etc. et nous retrouvons ces évolutions dans nos textes de congrès. Ainsi les anathèmes de principe entre le système éducatif et les entreprises ont considérablement diminué. Il faut dire qu'en la matière nous venions de loin ! La multiplication des contacts et des actions est spectaculaire : journées d'information pour les élèves, stages, conventions de partenariat, présentation des métiers, débuts empiriques de formations en alternance, développement des GRE-TA...

Au-delà d'un accord de principe sur le rapprochement entre ces deux mondes qui se sont ignorés, un long travail de terrain reste à faire : meilleure identification des besoins quantitatifs et qualitatifs et de la transformation du contenu des métiers, information des jeunes sur ces évolutions, invention d'une réelle alternance, moindre coupure entre formation initiale et formation continue, mise au point de processus pédagogiques adaptés aux salariés à bas niveaux de qualification, etc. Ainsi la période qui s'ouvre peut nous permettre d'ouvrir des portes importantes pour faire régresser les inégalités (devant la formation initiale, et l'échec scolaire, si un rattrapage réel est permis au travers de la formation continue en entreprise) ; et faire progresser l'émancipation des individus pour sortir du schéma actuel : école, travail, retraite.

Pour y parvenir, il nous faudra un investissement beaucoup plus important dans la formation professionnelle et en raver le monopole aux directions. Les plans de formations professionnelles pour 91 et 92 sont un excellent début de cet investissement.

Jean-Pierre COCAULT

POURQUOI, COMMENT, DEVIENT-ON MEMBRE DU COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.) ?



Depuis 1982, le CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des conditions de travail) est l'institution représentative du personnel chargée des conditions de travail (dont l'hygiène et la sécurité). Auparavant c'était une commission spécialisée du Comité d'Etablissement, avec moins de pouvoir et de moyens. D'une manière générale, le CHSCT analyse et étudie les conditions de travail des salariés (ées), et il peut proposer des améliorations ou des mesures de prévention. Dans le comité, siègent le représentant de la direction en tant que président, et les représentants des salariés dont le secrétaire. Des conseil-

lers participent aussi aux travaux du CHSCT, le médecin du travail et éventuellement un technicien de prévention.

Pourquoi ?

Les motivations principales des membres de CHSCT concernent la préservation de la santé avec souvent une préoccupation centrée sur les accidents et la pénibilité du travail. Mais dans tous les cas, les candidats au CHSCT sont mûs par une grande volonté de faire **changer les choses, d'améliorer la vie quotidienne au travail**. Il est certain que dans l'entreprise le mandat de CHSCT est un des plus proches des salariés

parce qu'il percuté les hommes et les femmes dans des domaines très personnels et sensibles : la santé, la douleur, la fatigue, la maladie, le stress ou la blessure.

Des adhérents CFDT participent au CHSCT, et deviennent militants parce qu'à un moment donné, ils s'aperçoivent qu'ils ont quelque chose à apporter à la collectivité de travail ; cela peut être une compétence particulière, des réflexions, des idées et une volonté de transformer la réalité.

Comment ?

Les membres de CHSCT sont désignés tous les deux ans par le collège

des élus Délégués du Personnel et Comité d'Etablissement. Leur nombre varie en fonction de la taille de l'entreprise. A l'occasion du renouvellement du Comité, tout adhérent CFDT peut donc proposer à la section syndicale sa candidature au CHSCT ; il faut seulement du dynamisme et de la bonne volonté, le reste s'apprend sur le terrain et dans les stages de formation qu'apporte la CFDT au nouveau membre de CHSCT ?

La FUC vous épaulera par sa formation, la FUC détient sur ce domaine une expérience solide, car les conditions de travail ont toujours été une priorité importante de notre organisation syndicale, tous les observateurs en conviennent. La section syndicale pourra donc fournir de nombreux conseils et avis aux membres de CHSCT.

De manière systématique, la CFDT propose des formations sérieuses à tous les membres de CHSCT, elles sont d'abord générales (missions et moyens du CHSCT) puis éventuellement spécialisées en fonction des problèmes que vous avez à traiter (bruit, produits toxiques, médecine du travail). Les membres de CHSCT bénéficient dans la CFDT d'un réseau d'information et de documentation très complet. Celui-ci commence au niveau des sections syndicales et des syndicats avec des possibilités de débats et d'échanges, il se poursuit au niveau régional et national avec les commissions Conditions de Travail, le Groupe Produits Toxiques, le Groupe de Travail « Environnement ».

Le membre de CHSCT, militant CFDT, n'est donc pas un acteur isolé

mais au contraire le membre d'un collectif dont la priorité est l'amélioration des conditions de travail, **le changement du travail lui-même**, et la prise en charge des problèmes d'environnement.

La pratique d'enquête

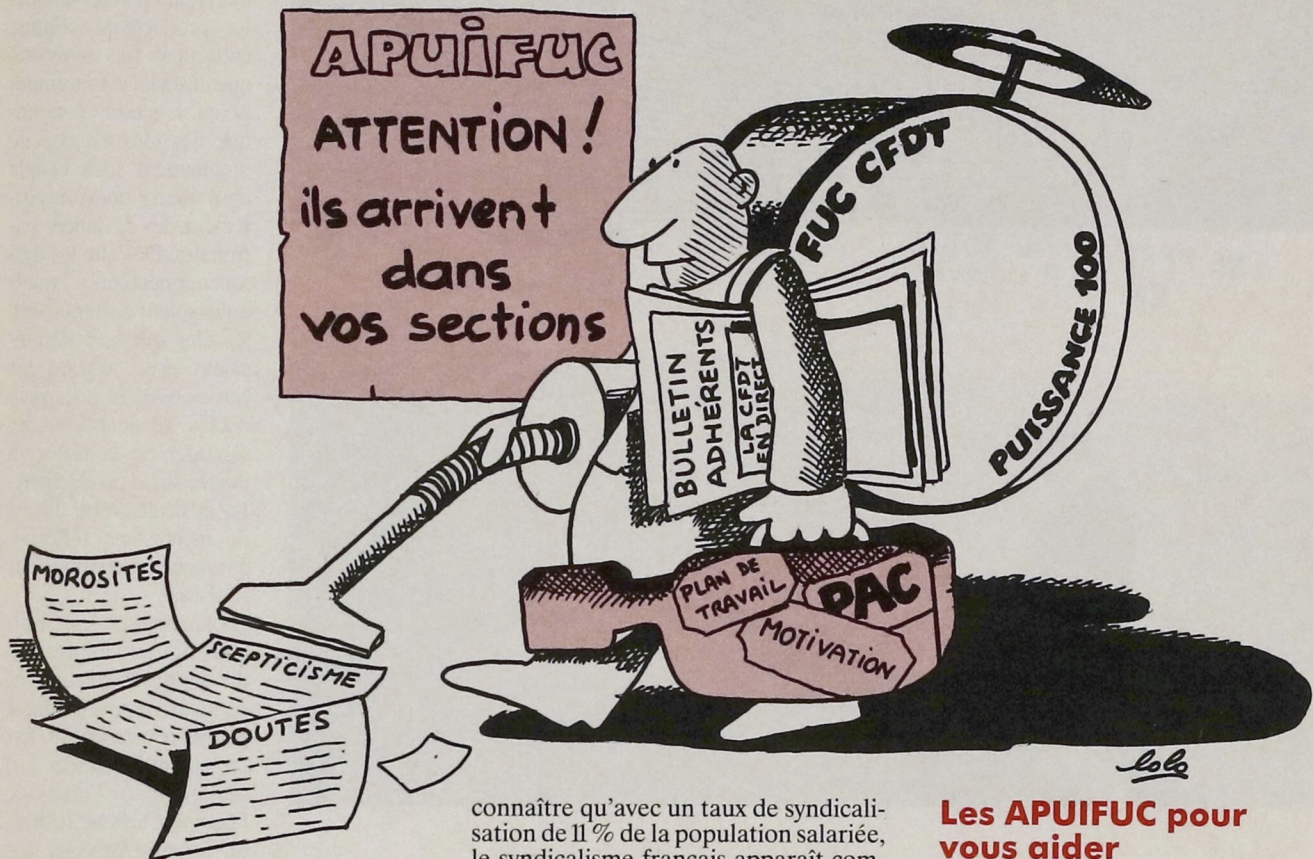
Les principales tâches du délégué CHSCT ?

D'abord le délégué n'est pas seul, il fait généralement partie d'une équipe de 2, 3 ou 4 militants CFDT dans le CHSCT. Son premier travail est d'**écouter** et d'**enquêter**. Il écoute les salariés dans les Groupes d'Expression (à travers les comptes rendus), il écoute les différents témoins lors d'une enquête accidents, il écoute les différents apports des participants à une analyse de poste de travail. Il écoute et questionne en premier chef les adhérents CFDT dans leurs ateliers ou bureaux. En second lieu, dans l'équipe CFDT du CHSCT et dans la section syndicale, il **analyse** toutes ces données recueillies pour identifier la nature des problèmes à résoudre, après en avoir discuté dans la réunion de la section syndicale. Enfin, les membres CFDT du Comité élaborent des propositions ou des revendications pour traiter les problèmes prioritaires retenus en associant les salariés concernés à l'élaboration des solutions et à leur concrétisation.

Dominique OLIVIER

Demander à ce que votre Syndicat ou région chimie organise des stages CHSCT spécifiques à nos professions avec l'ACTIFE.

PLUS NOMBREUX PLUS FORT POUR CONSTRUIRE L'AVENIR



Depuis une dizaine d'années le devant de la scène est occupé par l'entreprise. Il est des plus regrettable que cette nouvelle star n'ait été sacralisée et magnifiée que sous ses atours économiques et financiers. Que d'émissions TV pour la louer ! Que de pages de papier glacé pour vanter les biceps et le sourire de ses dirigeants, les nouveaux preux chevaliers du 21^e siècle ! Quel battage publicitaire autour de la bourse, présentée comme un jeu de Monopoly géant accessible à tous !

Le social à marée basse

Et le social dans tout cela ! On lui a dit « marche à l'ombre ». Dans sa prise en compte, comme dans sa représentation (syndicats, militants, adhérents), il fut et est encore considéré comme un gêneur, peut être génial mais pour un autre monde, en tout cas un carcan dont il convient de se libérer et tout au moins d'ignorer. Les médias ne lui laissent qu'une portion congrue d'antennes et de colonnes. Et en 1990, tous ces incongrus de s'esclaffer « le syndicalisme existe-t-il encore » ? Il faut re-

connaître qu'avec un taux de syndicalisation de 11 % de la population salariée, le syndicalisme français apparaît comme un parent pauvre dans la constitution de la nouvelle donnée de notre société.

Cette marée basse du social, et du syndicalisme, vous l'avez vécue et la vivez dans votre entreprise face à la pénétration des idées du « libéralisme » et de « l'individualisme forcené ».

La CFDT réagit

La CFDT n'a pas échappé à ce reflux et nous avons atteint ce qu'il nous faut considérer comme l'étiage pour notre organisation. En 1988, quelques clignotants sont passés au vert, **en 1989 la CFDT a progressé, la FUC également avec + 0,6 % d'adhérents**. Le résultat apparaît modeste, mais il est néanmoins le fruit du travail de tous et de toutes dans le vaste chantier que la CFDT a entrepris sur la Syndicalisation et le Développement. Il faut du temps, de l'énergie, du souffle, pour ne pas perdre de la ligne de mire cette tâche essentielle du syndicalisme face à la multitude des sollicitations quotidiennes. Chaque adhérent peut y prendre sa place en parlant de la CFDT, de ses objectifs, avec ses collègues de travail et en sollicitant leur adhésion.

Les APUIFUC pour vous aider

La campagne fédérale de syndicalisation « PUISSANCE 100 », après une phase de sensibilisation, rentre dans sa phase de concrétisation, notamment après la formation des APUIFUC.

Les « APUIFUC », militantes et militants de votre région ou syndicat, ont dégagé du temps pour vous et sont prêts à vous aider à construire un plan de développement de la CFDT dans votre entreprise : idées, matériels, tâches des uns et des autres ... etc ...

Parlez-en dans votre section, si vous voulez renouer avec la dynamique, la réussite. Il reste encore quelques places pour que notre campagne atteigne la « puissance 100 » (100 sections engagées dans cette action).

Une société plus solidaire, plus juste, des salariés plus émancipés dans nos entreprises, cela dépend avant tout de nos propositions et de notre présence sur le terrain à travers nos adhérents nombreux. Nous vivrons ce que nous changerons, certes, mais ce sera d'autant plus possible que nous serons nombreux.

Jean-Pierre COCAULT

PRODUCTIVITÉ, UN DOSSIER DIFFICILE, ET POURTANT



« La productivité », terme honni par des générations de salariés apparaît aujourd'hui comme un levier pour faire avancer les revendications proprement syndicales. Qu'est-ce à dire ?

Une étude ADEC commandée par le secteur économique confédéral a tenté, avec des militants d'entreprise intéressés par ce sujet, de faire le point : sur les objectifs syndicaux poursuivis à travers un travail sur la productivité, sur les difficultés rencontrées et sur les enseignements que chacun a retiré de ces expériences. Cinq collectifs ont participé à des entretiens semi-directifs sur ces thèmes et ont fait état de leur vécu : Canson (Ardèche), Carbone Lorraine (Gennevilliers), Corning France (Bagneux), Fiberglass (l'Ar-

doise) et Sanofi-Chimie (Aramon et Sisteron).

Sous la productivité : l'organisation du travail

Il est clair, dans l'esprit de tous, qu'une réflexion portant sur la productivité en tant que telle ne peut intéresser que fort médiocrement des militants. Par contre, il est de la plus haute importance dans un souci d'efficacité, d'opérer le lien entre les mesures mises en œuvre par la direction pour améliorer la productivité et la réflexion menée sur l'organisation du travail, au sens large du terme. En effet, la productivité dans son acception contemporaine du mot

(c'est-à-dire non taylorienne, voir en ce sens les développements de A. Riboux dans Modernisation, mode d'emploi) n'est plus synonyme de « cadences infernales » mais de compétitivité globale de l'entreprise ; de compétitivité qui repose, non plus sur la quantité de biens fournis, mais sur la qualité des produits, la dynamisme des commerciaux, et la motivation des salariés. Enrichissement des tâches, autonomie dans le travail, réhabilitation du facteur humain, autant d'aspects positifs dans les changements du travail que l'on peut percevoir ici et là. Autant de mutations qui rencontrent des aspirations syndicales anciennes. L'accroissement d'efficacité productive que en résulte a servi de base aux militants pour

exiger des contreparties en matière de réduction du temps de travail, par exemple, de formation... et non seulement financières.

Lui donner une dimension sociale

Trois questions se posent alors aux militants : comment mesurer les gains de productivité réalisés en vue de mieux asseoir les revendications syndicales ? Faut-il négocier les indicateurs de productivité et assurer leur suivi ? Comment associer les salariés à la réflexion sur la productivité ? De multiples difficultés se sont dressées devant les militants, en particulier : le manque d'informations pertinentes pour connaî-

tre les prouesses productives effectivement réalisées par l'entreprise, l'absence de méthode pour traiter de ce sujet, et le manque de cadre de référence pour juger du degré et des limites de leur intervention économique. La productivité comme enjeu à la fois économique et social est rarement perçu. L'action économique des élus est conçue uniquement sous l'angle d'un contre-pouvoir, correcteur des déviations patronales. Dès que les dysfonctionnements, quels qu'ils soient disparaissent, les élus qui hier dénonçaient avec justesse les causes d'inefficacité productive tendent à se désengager de la réflexion menée sur la productivité. La difficulté centrale est de mener une réflexion autonome et continue sur ce thème.

Globalement, les militants ont eu l'impression de donner beaucoup et de recevoir peu, même si ce bilan pessimiste est largement à nuancer. Un seul exemple : l'effort de l'équipe Carbone Lorraine pour sensibiliser les salariés aux enjeux productivité/organisation du travail, longtemps restés incompris par ces derniers ? ont porté leurs fruits : 70 % des voix recueillies aux dernières élections professionnelles. Là comme ailleurs l'équipe a réussi à s'imposer comme l'interlocuteur économique légitime face à la direction.

Nathalie DYONET

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'ADEC.

L'ADEC organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les CE à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique. Tél. : 16.1.42.02.46.96