



cfdt

les débats sur :

- * les accidents du travail**
- * le travail posté**
- * la charge de travail**
- * la médecine du travail**

au 37e Congrès, Annecy, mai 1976

Pendant une journée, le 37^e congrès confédéral a débattu des conditions de travail.

En arrêtant l'ordre du jour du congrès, le Bureau National avait pensé qu'un débat sur les conditions de travail aiderait les organisations à se saisir, au travers de cette réflexion, des stratégies d'action et de transformation de la C.F.D.T.

Ce travail devait ainsi favoriser un retour sur la pratique de la C.F.D.T. dans les entreprises à partir des problèmes concrets des travailleurs.

De nombreuses organisations avaient déjà étudié certains problèmes relevant des conditions de travail. Elles avaient agi, négocié, contesté certaines de ces situations, telles que : le travail posté par la FUC dès 1962, la FGM, les Mineurs, HaCuiTex, les Transports, - les produits toxiques par la FUC, - la charge de travail et le rendement par HaCuiTex et la FGM, - les accidents du travail par la Construction, la FUC, les Mineurs, etc... Nous voyons que ce problème n'était pas nouveau, ni parachuté d'en haut par la structure. Les débats qui sont intervenus dans les sept commissions du congrès en témoignent. Mais si le Bureau National a lieu de se féliciter de cette initiative et du travail effectué, il ne peut cependant que constater un certain nombre de lacunes importantes dans le travail. Ainsi :

⊛ Les travaux de commission n'ont pas été homogènes selon les thèmes retenus. Certains ont considéré les thèmes en présence comme étant de nature politique différente ; la qualité des interventions s'en est alors ressentie. En effet, tel thème jugé plus politique par les participants a fait l'objet de discours globaux sur la société capitaliste, l'exploitation, etc... qui masquaient mal une absence de pratique et de réflexion sur cette pratique.

⊛ D'autres interventions, ont été du niveau de la description de ce qui s'était passé, sans en tirer un enseignement, du point de vue des transformations qui se sont produites, de l'élargissement de la prise de conscience des travailleurs et du renforcement de l'organisation syndicale qui en ont résulté.

Ceci nous a conduit à répartir les travaux en fonction de leur utilisation possible par les organisations C.F.D.T. et à retenir la ventilation suivante :

⊛ Les comptes-rendus des trois commissions ayant porté sur les thèmes :

"l'organisation du travail, hiérarchie, commandement"

"modernisation et technique de gestion"

"division des travailleurs en statuts sociaux"

Ils seront envoyés aux fédérations et régions.

Pour sa part, la Confédération mettra en place des groupes de travail afin de poursuivre, à partir notamment de ces travaux, la réflexion sur ces thèmes.

⊛ Le présent document, largement diffusé à l'intérieur et à l'extérieur de la C.F.D.T., reprend :

- * L'introduction orale de R. BONO au 37^e congrès confédéral ;
- * Les comptes-rendus des travaux de commissions et l'analyse de la situation que les interventions suggèrent.

Il s'agit des thèmes :

- Travail posté,
- Accidents du travail, produits toxiques,
- La charge de travail,
- La médecine du travail.

Nous avons là des documents de travail établis sur la base d'échanges d'expériences et de pratiques, d'axes revendicatifs et d'objectifs à plus long terme. Il est, à présent, indispensable que les enjeux apparaissent plus clairement si l'on veut dégager une politique C.F.D.T. plus cohérente.

Il s'agit donc, maintenant, de se saisir de ce travail de réflexion qui, commencé en 1975, s'est enrichi des colloques confédéraux qui se sont tenus en Mai et Juin 1976 sur les thèmes :

- * "Progrès technique, conflits et organisation du travail", qui fera l'objet d'un livre à publier aux éditions du SEUIL en Février-Mars 1977.
- * "Santé et démarche autogestionnaire" dont les travaux doivent faire l'objet d'une plaquette disponible dans le premier semestre de 1977.

Mais depuis le congrès, des actions sont entreprises, les luttes se poursuivent dans les entreprises, de son côté le patronat ne bouge pas et entraîne le gouvernement dans cet immobilisme. Par exemple, si l'on prend le problème des accidents du travail, nous avons enregistré des accidents mortels, des morts individuelles non connues du public, mais aussi celles des mineurs lors de la catastrophe de Merlebach, les trois morts de la raffinerie Shell de Petit Couronne. Dans toutes ces situations, la C.F.D.T. a pris ses responsabilités et elle continuera.



J. LAOT

PRESENTATION DU DOSSIER

«CONDITIONS DE TRAVAIL»

PAR

ROBERT BONO-Secrétaire National

Oui, le terrain de lutte que constitue le problème des conditions de travail fait partie intégrante de notre combat pour l'avènement du socialisme autogestionnaire, combat ancré dans la réalité de la vie quotidienne des travailleurs et qui nécessite, comme tous les autres terrains de la lutte de classe, d'obtenir des résultats aujourd'hui à partir de revendications immédiates accrochées à des objectifs de transformation et à des perspectives de changements fondamentaux.

Ceux-ci exigent, comme pour tous les autres grands problèmes l'appropriation sociale des moyens de production et d'échange, la planification démocratique, l'instauration d'autres rapports sociaux.

En effet, changer fondamentalement les conditions de travail suppose que le capitalisme n'ait plus la maîtrise des investissements orientés vers les seules notions de profit et de domination, que ceux-ci soient élaborés, discutés dans le cadre de la planification démocratique, que des rapports sociaux nouveaux et égalitaires remplacent le système à base d'autorité et de hiérarchie dans les entreprises.

C'est bien pour tenir les deux bouts de la chaîne, action reliée aux perspectives, que les conditions de travail sont traitées dans le rapport général et la résolution générale ainsi que dans la résolution action.

Mais alors, pourquoi un dossier spécifique ?

Les conditions de travail nécessitent une analyse approfondie prenant en compte toutes leurs composantes, afin d'éclairer les enjeux et permettre aux travailleurs, aux sections d'entreprises et aux syndicats d'y voir plus clair, de se resituer dans cet ensemble qui est en relation avec tout le champ de la vie sociale et économique.

Nous sommes tous concernés par les conditions de travail : qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public ou nationalisé, des P.M.E. ou des grandes entreprises, des mines ou de l'enseignement, des industries de pointe, du manoeuvre à l'ingénieur, de l'employé à l'O.S., partout et pour tous, les conditions de travail sont posées à la fois d'une manière globale et dans l'extrême diversité des situations concrètes.

Partout des revendications se formulent, la contestation, l'absurdité de la situation font surgir des luttes.

Elles deviennent de plus en plus nombreuses et sont l'occasion d'une remise en cause profonde des conditions de travail imposées par le capitalisme. Elles expriment souvent le ras-le-bol de la classe ouvrière face à l'exploitation, l'aliénation, la domination qu'elle subit. Cinq mille morts par an par accident du travail et de trajet, mutilations, espérance de vie écourtée par l'usure prématurée, vie familiale et sociale désaxée, travail inintéressant et subi comme une contrainte permanente, enfermement dans la médiocrité au long des jours d'une vie sans responsabilité et sans liberté, relégation au rang d'instrument de production, telles sont les réalités vécues dans les conditions de travail et contre lesquelles les travailleurs se battent.

Pour l'efficacité de l'action il importe d'élaborer les thèmes revendicatifs qui correspondent aux différentes situations, rassembler les acquis des luttes menées, permettre une contestation plus fondamentale, en un mot, avoir une stratégie d'action sur les conditions de travail.

Certes, nous avons des revendications, des propositions, des objectifs. Dans les entreprises, les branches, nous avons aussi obtenu des résultats : les discussions dans les commissions cet après-midi en apporteront la preuve.

Il est juste de noter également que les fédérations ont élaboré des plate-formes qui correspondent à la situation des travailleurs qu'elles regroupent, notamment sur les problèmes d'accidents du travail, de sécurité, d'horaires, de cadences, de classifications, de travail posté, d'effectifs, etc...

Il n'empêche que beaucoup de conflits engagés l'ont été sur des réactions de ras-le-bol et non à travers une stratégie globale d'action portant le fer au coeur même du problème : l'organisation, la division capitaliste du travail.

Ce dossier, les discussions, les débats, les propositions qu'il suscite, notamment aujourd'hui dans les sept commissions qui vont travailler sur les problèmes précis, ont été conçus pour aider à l'élaboration de cette stratégie.

Ce n'est ni un point de départ, ni un point d'arrivée. Les travaux d'aujourd'hui ont été précédés de bien d'autres dans les syndicats, les U.D., les régions, les fédérations, au niveau confédéral également. Mais aujourd'hui, la discussion de ce dossier, les travaux préparatoires auquel il a donné lieu marquent, symbolisent la volonté de la CFDT de faire des conditions de travail une priorité de son action et de son projet.

Les conditions de travail sont vécues aujourd'hui dans un contexte de crise du capitalisme et de restructuration industrielle. Dans les propos gouvernementaux et patronaux, il n'est bruit que de relance : la crise est en voie de se terminer, la bienheureuse relance arrive, elle est là. Le moins que l'on puisse répondre à tous ces chantres intéressés d'une chorale bien orchestrée est que les effets de la relance ne sont nullement perceptibles au niveau des conditions de travail et du chômage, alors que les conséquences de la crise - par contre - sont bien présentes. L'appareil de production sur une base d'effectifs plus restreinte a continué de tourner de la même façon qu'auparavant, souvent dans des conditions aggravées.

Le chômage partiel s'accompagne de l'accélération des cadences, la durée du travail n'a pas diminué pour ceux qui gardent un emploi, malgré le taux de chômage important que nous connaissons, gouvernement et patronat n'ont pas voulu régler le problème de la retraite.

Cette situation montre bien l'incohérence, l'irrationalité du système capitaliste face au problème des conditions de travail. J'allais être injuste, nous avons eu une réponse eu égard à la gravité de la situation : la création d'un secrétariat d'état à la gravité de la situation : la création d'un secrétariat d'état à la condition de travailleurs manuels et l'arrivée, par voie de conséquence, de l'ineffable M. STOLERU. Ses fonctions antérieures de conseiller

économique à l'Elysée et son passé le qualifiaient particulièrement pour cette tâche. Aussi, cela n'a pas trainé, nous avons en route de grandes choses : des affiches en grande quantité, lesquelles ont pour effet de faire rire les travailleurs et les inciter à ajouter des commentaires écrits - généralement irrespectueux - sur les dites affiches, des cabines téléphoniques -en prévision- auprès des chaînes de travail. Très bien !!! le malheur est que la plupart des travailleurs à la chaîne n'ont pas le téléphone chez eux... Cela ne fait rien : nous avons désormais une sorte de Marie Chantal masculin commis aux travailleurs manuels, et M. STOLERU pourra continuer à détendre l'atmosphère au cours de ses nombreux déplacements.

Revenons aux choses sérieuses. La crise, la restructuration capitaliste sont toujours là. La combativité des travailleurs n'a pas permis au capitalisme d'imposer totalement sa restructuration, mais il n'a pas renoncé.

★ RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE

ET CONDITIONS DE TRAVAIL ★

Le processus de substitution du capital au travail se poursuit à travers des investissements qui ont pour objectif les gains de productivité en remplaçant, le plus possible, la main d'oeuvre par des machines.

Cette orientation de l'investissement a pour conséquences le gigantisme des installations, la course à l'automatisation et l'utilisation intensive de l'informatique.

Elle a aussi pour conséquence de modifier de manière importante les conditions de travail des travailleurs ainsi "restructurés", sans qu'on leur demande d'ailleurs leur avis ... !

Une analyse rapide fait apparaître que modification n'est pas, de loin sans faut, forcément synonyme d'amélioration.

- 1/ Si l'on remplace la main d'oeuvre par des machines, l'on supprime des emplois. On a longtemps prétendu que l'investissement, la modernisation technique, s'accompagneraient de la création d'emplois. Or, depuis 15 ans l'investissement n'a jamais été aussi important et pourtant le chômage s'est élevé d'une façon continue durant cette période.
- 2/ Le gigantisme des installations et le coût de tels investissements provoquent l'augmentation du travail posté en 3 x 8 afin de les amortir plus vite.
- 3/ L'automatisation, la mécanisation des processus de production font appel à une main d'oeuvre déqualifiée, simple appendice de machines très coûteuses.
- 4/ La course à l'informatique pour l'organisation technologique et administrative de la production tend à faire disparaître certaines catégories de métiers -dessinateurs prototypistes etc... - Quant aux emplois nouveaux -surveillants, opérateurs, perforateurs, etc...-, ils sont parmi ceux où la contrainte des cadences, la programmation des gestes et des pensées est la plus forte, malgré le prestige de l'ordinateur.

5/ Les exigences "techniques" ou de sécurité d'un outil de travail de plus en plus sophistiqué sont souvent utilisées pour faire accepter des contraintes qui, ainsi, n'apparaissent plus hiérarchiques, cela permet aussi d'essayer de mettre en sommeil l'action syndicale et d'encadrer plus fortement la contestation possible. Réfléchissons un peu à l'utilisation que va faire le pouvoir et le patronat de la notion de sécurité dans une centrale nucléaire à surrégénérateurs.

C'est ainsi que l'on observe dans les secteurs de l'aéronautique du téléphone, et des télécommunications, le nucléaire, l'informatique, les banques, les assurances, la métallurgie, etc... qui font l'objet de restructuration, outre les réductions de personnel :

- une tendance accrue au contrôle social sur les travailleurs ;
- une déqualification au niveau des contenus de travail ;
- une division encore plus grande des catégories de travailleurs ;

Souvent, à la surveillance de la hiérarchie, les machines ajoutent une surveillance encore plus impitoyable sur le travail. De plus, les firmes multinationales qui se trouvent au sommet de la pyramide, des restructurations, créent un enchevêtrement de sociétés à travers leurs montages structurels et financiers qui aboutissent à faire en sorte que la qualification, la rémunération des travailleurs - y compris les avantages sociaux - ne dépendent plus de la place dans la production mais de l'appartenance à telle ou telle société sur le même lieu de travail.

Le colloque organisé par la CFDT fin AVRIL 1976 sur "ORGANISATION DU TRAVAIL, CONFLITS ET PROGRES TECHNIQUE" a fait les constatations qui viennent d'être rapidement et incomplètement énumérées. Il a parfaitement démontré que la technologie n'était pas neutre et que le progrès technique était utilisé non pour améliorer les conditions de travail, mais pour la reproduction du système.

Il est tout à fait révélateur de constater que malgré l'importance des transformations technologiques dans tous les secteurs, industrie, agriculture, services, l'organisation taylorienne du travail n'a pas été modifiée et que la manière avec laquelle se font les restructurations ne la modifie pas non plus, mis à part quelques expériences dont nous parlerons plus loin.

Le taylorisme reste marqué par sa conception d'origine les ouvriers sont naturellement paresseux et pas très intelligents. Il faut donc leur donner un travail "facile" qu'ils puissent répéter rapidement, et au besoin, les y contraindre. Les machines, les postés de travail la hiérarchie et l'encadrement sont pensés pour la mise en oeuvre de cette conception.

➔ A Thomson électronique de Dijon l'usine compte 1 200 OS pour 1750 travailleurs.

La main d'oeuvre est féminine, mais la maîtrise sont des hommes pour qui, seul le rendement compte.

Les salaires sont bas 1 300 F net.

Les horaires pratiqués en 2 X 8.

./.

./.

Le cerveau des travailleurs doit uniquement servir à enregistrer des informations à la manière d'une machine.

Dans ce système absurde, l'intelligence, l'initiative, la responsabilité, sont laissées en friche. Il est à la fois anti-économique et anti-social à cause des coûts sociaux, notamment à la sécurité sociale, élevés qu'il entraîne par l'agression permanente sur la santé physique, l'équilibre mental, la vie sociale.

Il est de ce fait contesté aujourd'hui, y compris par certains milieux patronaux, au nom même de l'efficacité.

Pourtant, il ne diminue pas de manière significative ni en France, ni à l'étranger. On peut même penser que sur le plan mondial TAYLOR a fait des petits y compris dans les pays se réclamant du socialisme.

L'électronique se miniaturise et les cadences augmentent.

Le chantage à l'emploi se fait par l'embauche d'intérimaires.

L'absentéisme est important et Sécurex sévit.

Pour s'en sortir, le patron tente de créer des groupes de travail desquels sont exclus les militants syndicaux.

Dans notre pays, quoiqu'on en dise, quel que soit le bruit fait autour de quelques expériences fort limitées et marginales du D.P.O. ou de groupes semi-autonomes ou semi-surveillés, le taylorisme prédomine largement dans l'organisation du travail. Les principes fondamentaux dont il s'inspire ne sont pas remis en cause par ces expériences, notamment la séparation conception/exécution.

C'est surtout l'occasion pour les directions de faire prendre en compte, par les travailleurs, les objectifs de l'entreprise, en accroissant la productivité par l'annulation entre les groupes et l'alignement sur les meilleurs producteurs.

Elles permettent aussi aux directions de se décharger des contraintes disciplinaires au profit d'un auto-contrôle des travailleurs.

La CFDT doit donc affronter ces problèmes d'organisation, de division du travail, de la technologie et de la maîtrise du progrès technique. Elle est bien placée pour être offensive sur ce terrain. Sa capacité d'innoculation, de remise en cause, sa volonté de n'éluder aucun problème même parmi les plus difficiles, son analyse serrée et sans oeillères des réalités vécues par les travailleurs peuvent lui permettre de poser les vraies questions d'élaborer les réponses.

Il ne s'agit pas pour nous de revenir à je ne sais quelles belles époques du passé, qui n'ont été belles en général que pour les élites mais d'arriver de faire en sorte que par l'augmentation du rapport de forces et au fur et à mesure des changements de société, le progrès technique puisse faciliter la vie au lieu de la compliquer, libère l'homme au lieu de l'asservir.

- exiger tout d'abord la négociation avec les organisations syndicales, l'application intégrale du droit syndical et de la législation sociale, notamment en matière de médecine du travail, de Comités d'Entreprises et la mise en place de C H S dans tous les secteurs ;

- instaurer un droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail, pris sur leur temps de travail ;

- imposer la diminution de la charge réelle du rythme, de l'intensité de la durée du travail ;

- faire connaître aux travailleurs une véritable qualification individuelle et collective qui se traduise dans les rémunérations ;

- obtenir l'assurance qu'aucun travailleur ne sera rejeté du processus de production ;

- ne pas accepter le transfert aux travailleurs des contraintes disciplinaires, destinées à décharger la direction.

La CFDT doit donc continuer à travailler ces aspects. Dans les négociations obtenues sur la modification des conditions de travail, elle peut retenir quelques critères minima qui lui permettent d'être offensive.

La division du travail n'est pas que nationale. Elle est internationale et elle a assigné différentes fonctions aux différents pays. Ceux du Tiers Monde sont particulièrement exploités par les firmes multinationales et l'impérialisme capitaliste. Ce point est traité dans le rapport et la résolution générale dans la politique d'action internationale de la CFDT visant à faire converger les luttes des peuples en voie de développement avec celles des classes ouvrières des pays industrialisés capitalistes. Ce n'est donc ici qu'un simple rappel qu'il était cependant nécessaire de faire car l'amélioration des conditions de travail pour tous dépendra aussi de la manière avec laquelle nous empêcherons le capitalisme international de jouer sur le clavier mondial de la manière de faire échec à la division internationale du travail.

★ LES POINTS COMMUNS AUX LUTTES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ★

Nous ne partons pas de zéro. Nous l'avons dit, des luttes se sont menées, elles se poursuivent, elles se développent : impossible de les citer toutes, elles ne franchissent pas toutes d'ailleurs le mur du silence qui entoure généralement l'action quotidienne, permanente, dans les entreprises quand il n'y a pas matière à développer des aspects croustillants ou spectaculaires.

Toutes ces luttes ont des points communs qui se retrouvent dans les conflits les plus connus : LIP, JEAGER, EVERWEAR, CERIZAY, les grèves des PTT de Septembre 1974, USINOR, CEGEDUR, etc...

L'intégration des revendications sur les conditions de travail dans les cahiers de revendications, dans les plateformes, en rapport avec l'emploi, les salaires, la formation professionnelle et permanente, la durée du travail, la retraite, le droit syndical.

Les travailleurs perçoivent de mieux en mieux la liaison entre ces différents problèmes.

L'embauche d'effectifs, à la fois pour contribuer à lutter contre le chômage et améliorer les conditions de travail, est une revendication du secteur privé comme du secteur public. Dans ce dernier cas s'ajoute la notion de défense du service public pour un meilleur service aux usagers. Le SGEN, avec son action sur les 25 élèves par classe, la Fédération Santé, les PTT, la Fonction Publique, ont mené et continuent à mener des luttes sur cet aspect.

Les revendications sur les salaires intègrent également de plus en plus les conditions de travail : classification meilleure, qualification individuelle et collective, lutte contre le salaire au rendement par l'intégration de primes dans le salaire garanti. Certains de ces points touchent aussi à la formation professionnelle et à la formation permanente.

Concernant la retraite, outre les revendications d'abaissement de l'âge y ouvrant droit et le montant de celle-ci qui sont inséparables, tout le monde se rend bien compte que, seule l'amélioration des conditions de travail et de vie peut permettre d'éviter l'usure prématurée des travailleurs, notamment pour les manoeuvres, les salariés agricoles, les travailleurs postés, les travailleuses cumulant des charges professionnelles et familiales.

Le droit syndical est de plus en plus ressenti comme la condition nécessaire de l'organisation du rapport de forces pour obtenir des résultats et permettre la discussion avec les travailleurs. Cette intégration des conditions de travail dans les différentes plateformes d'action y compris au niveau confédéral et interconfédéral, est une des constantes des luttes : elle est à poursuivre et à développer.

La nouvelle importance donnée par les travailleurs et les militants à la notion de sécurité et de santé. La CFDT a pris d'ailleurs une part déterminante à cette prise de conscience. Dans des temps pas tellement lointains, la réponse à la revendication de sécurité et de santé était l'attribution de primes pour compenser les risques et les nuisances : prime de risque, de chaleur, de froid, de poussière, etc... tout l'arsenal de compensations sur les effets en éludant les causes, était parfaitement au point.

C'est l'honneur de la CFDT d'avoir proclamé la première -et de loin- que la santé, la vie des travailleurs ne sont pas, ne peuvent pas être négociables. En l'occurrence, seuls sont négociables les moyens de prévenir les accidents du travail, de préserver, de promouvoir la santé des travailleurs.

Ce n'est pas par hasard si le problème du scandale des accidents du travail se trouve aujourd'hui posé devant l'opinion publique. Ce n'est pas par génération spontanée que le capitalisme et les patrons se trouvent aujourd'hui en accusation et sommés de rendre compte des deuils, des mutilations, des handicaps de toute nature. L'information, la sensibilisation, des luttes avaient préparé le terrain sur lequel des juges courageux ont pu poser avec éclat le problème de la responsabilité patronale. L'affaire Chapron-de Charette, à partir de la mort de Vuilleaume a été révélatrice comme l'ont été d'autres affaires semblables par la suite.

Ce qui a été ressenti comme un scandale intolérable par tout ce que le pays compte de réactionnaires viscéraux, du ministre Lecanuet à l'ex-ministre Foyer, la C.G.C. au patronat, c'est que le droit commun puisse s'appliquer aux patrons que la détention préventive qui est le lot de 13 000 prévenus sur une population pénitentiaire de 29 000, puisse s'exercer -oh bien peu de temps- à l'encontre de patrons de droit divin qui devraient être au-dessus des lois.

Depuis le congrès, à Merlebach 16 morts, en mémoire de camarades tués dans la catastrophe, les militants de la fédération sont décidés à continuer la lutte et de "refuser de se donner les moyens de l'homme sur la maîtrise des choses".

L'organisation syndicale ne doit pas se laisser enfermer dans le seul débat technique sur la cause immédiate. Ainsi :

Pour LIEVIN, Direction et Services des Mines expliquant l'origine, se sont moins intéressés à la recherche des causes de l'existence non décelée du grisou dans ce secteur et à l'influence de la politique suivie sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

A BERRILLER, même démarche, un plancher cède, 5 mineurs sont projetés dans un puits. S'est-on préoccupés de savoir pourquoi - un plancher provisoire, construit en 1967, était en place en 1976. IL n'a pas été contrôlé régulièrement. La galerie d'accès que l'on creuse maintenant... après l'accident n'a pas été creusée.

A MERLEBACH, la direction ne s'interroge pas sur les raisons qui ont conduit : à mettre une heure à avertir le poste central de secours, à la descente des sauveteurs 30 mn après leur arrivée, à la publication d'une note de service autorisant la descente du poste II, au refus de la réunion tripartite (Direction, service des Mines, Syndicats), à des erreurs successives dans les opérations de lutte contre l'incendie.

En fait, prisonniers de la logique du système, la direction et le service des mines, ont minimisé la situation de risque dans le chantier

Le patronat a eu même l'indécence de crier au racisme anti-patronal alors que pour l'année 1972, sur 448 652 infractions à la législation du travail dûment constatées, il y a eu en tout et pour tout 1 condamnation pour 1 000 infractions et seulement 2 sur 10 000 ont infligé des amendes supérieures au taux minimum prévu, celui-ci étant d'ailleurs très faible.

Le scandale est bien la presque totale immunité du patronat : que des juges remettent en cause cette situation est parfaitement normal même d'un point de vue strictement juridique. Il est important qu'ils l'aient fait et le Syndicat de la Magistrature a honoré la notion même de Justice en estimant que la vie du travailleur se plaçait au-dessus des privilèges de la propriété.

Malgré leurs arguties et leurs protestations, le malaise patronal et gouvernemental est tel qu'ils ont tenté, chacun à leur manière, de donner le change.

Le CNPF, pour sa part, a fait discuter un accord-cadre sur les conditions de travail que la CFDT et la CGT ont refusé de signer en 1975. Le point est facile à faire aujourd'hui de ce qu'en ont concrètement retiré les travailleurs : rien. Cet accord bidon n'a pas reçu le plus petit commencement d'exécution dans les branches et les fédérations pour lesquelles il avait été prétendument conçu ...

En d'autres occasions, le patronat sait être plus efficace, il n'a pas eu besoin de beaucoup de temps pour mettre en place un réseau de contrôle médical privé sur les travailleurs en maladie par des officines type sécurêx. Les médecins - flics, comme les appellent les travailleurs ont été condamnés par les organisations syndicales et désavoués par des organisations de médecins : la S.C.M.F., et le Syndicat de la Médecine Générale notamment.

Le Gouvernement, quant à lui, a déposé une loi au Parlement par sa majorité, au cours de ce mois de mai 1976. Cette proposition ne grandit en rien le Gouvernement, le Ministre du Travail ni la majorité ; refus de prendre en compte les propositions des organisations syndicales, notamment l'extension de la législation du travail aux entreprises et exploitations agricoles, refus d'instaurer des Comités d'Hygiène et de Sécurité dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ; par contre, dilution de la responsabilité patronale, chefs d'établissements, directeurs, gérants préposés sauf si on relève à leur rencontre, une "faute personnelle".(*)

Comme les responsables d'entreprises ne sont pas ceux qui sont directement au contact des conditions de travail, dans les situations dangereuses, c'est un bon moyen pour tenter de réduire à néant la jurisprudence constante de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation, selon laquelle le chef d'entreprise est personnellement responsable de l'application dans son entreprise des règles d'hygiène et de sécurité, sauf délégation donnée à une personne disposant de l'autorité et de la compétence nécessaires

Une fois de plus, Gouvernement et Patronat font la preuve de leur complicité évidente, d'autant plus que sur des problèmes de responsabilité et d'autorité dans l'entreprise, ils proclament hautement les uns et les autres, par Chirac et Ceyrac interposés, que celles-ci sont unes et indivisibles, et, bien entendu, de l'apanage du chef d'entreprise sauf ... la responsabilité pénale des accidents du travail !!!

./.

(*)-Le projet de loi lors de la parution de ce document n'était pas encore voté par le parlement en 2è lecture.

Pourtant, s'il y a accident, c'est bien du fait de la situation de travail, de la conception des lieux, de la technologie, de la machine, et des contraintes que l'organisation du travail fait peser sur les travailleurs. Tout ceci fait bien partie des prérogatives patronales, c'est bien cet ensemble qui crée le danger et le risque et non la fatalité ou le comportement individuel du travailleur.

N'en déplaise à nos adversaires et à leur tour de passe - passe juridique, leur combat de retardement n'empêchera pas l'action de se poursuivre.

Le colloque sur "la responsabilité dans les accidents du travail" des 31 Janvier et 1er Février 76 qui s'est tenu à Grenoble organisé par la CFDT et la CGT avec les militants d'entreprise de tous les secteurs d'activité, réunissant pour la première fois une telle question des magistrats, des avocats, des inspecteurs du travail, des techniciens des chercheurs de différentes disciplines a dénoncé clairement le système capitaliste comme étant le responsable de la situation

des travailleurs et a démontré son incapacité à éliminer les causes profondes des accidents du travail.

Il a également jeté les bases d'une action concertée de tous les participants, au-delà des divergences, des conceptions et des pratiques.

Il a estimé possible des actions unitaires et responsables de toutes les composantes du colloque. Tout cela devrait permettre des avancées importantes et significatives.

Il est également significatif de constater la nouvelle sensibilisation que provoquent les atteintes à la sécurité sociale du Gouvernement et du Patronat et la conscience de plus en plus nette de l'outil qu'elle pourrait être pour la prévention, la sauvegarde de la santé des travailleurs.

Le Gouvernement a retardé le débat qui devait avoir lieu au Parlement ces jours-ci. Peut-être la mobilisation immédiate des 25 Organisations syndicales, familiales, sociales, mutualistes et politiques de gauche n'ont-elles pas été sans conséquences sur cette décision.

La journée sécurité des mineurs CFDT, de décembre 1975, dans une profession qui paye un lourd tribut de morts, d'accidents, de maladies professionnelles est allée dans le sens de la lutte pour la sécurité, pour la santé, ainsi que des actions de même type organisées par d'autres fédérations, notamment celles de la Construction, HaCuiTex, etc...

Le 6 Mai 1976, l'action interconfédérale dans les entreprises avec les objectifs qu'elle portait a été aussi une étape importante dans la prise en compte de la priorité à la santé pour les travailleurs.

Tout cela nous permet de dire que les problèmes de santé et de sécurité se poseront avec de plus en plus de force et qu'ils feront l'objet d'une prise en charge dans l'action de plus en plus importante.

La perception plus nette du lien conditions de travail, conditions de vie.

Les luttes sur les conditions de travail ne peuvent ignorer le cadre de vie, le loisir, la vie politique, sociale, familiale sexuelle !

Se posent donc les problèmes de transports, d'habitat, qui souvent, aggravent les fatigues du travail. Egalement notre conception du loisir intégré à la vie quotidienne et non simple récupération de la force de travail, implique une autre politique de l'aménagement du cadre de vie, d'équipements collectifs, de vacances, etc...

De plus en plus nettement, les travailleurs et notamment les jeunes, contestent le travail tel qu'il est imposé par le système qui leur fait une vie limitée, découpée en tranches et qui dégrade leur personnalité.

La contestation des inégalités dans les conditions de travail.

Comme pour l'emploi et les salaires l'on retrouve les mêmes inégalités dans les conditions de travail, les mêmes catégories sont surexploitées.

Les travailleurs qui fournissent le lot principal des O.S. et des travaux les moins reconnus dans la qualification, les immigrés soumis aux travaux les plus durs, les plus insalubres et dangereux, les jeunes qui en période de chômage sont contraints d'accepter n'importe quel emploi quand ils en trouvent... n'ont pas fait preuve de la passivité et de la docilité qu'escomptait le capitalisme.

Au contraire, leurs contestations, leurs luttes auxquelles la CFDT a pris une part importante, n'a pas permis au capitalisme de se restructurer en toute tranquillité au détriment de ces catégories et d'aggraver ainsi sa surexploitation.

★ LES TRAVAILLEURS,

ACTEURS DE CHANGEMENTS ★

L'amélioration des conditions de travail ne peut se concevoir sans la participation active des travailleurs eux-mêmes. Il faut répéter cette évidence avec force. Chaque travailleur est un expert sur ses conditions de travail, pour la bonne raison qu'il les vit et qu'il est fort bien placé pour en connaître les contraintes et les risques. Bien sûr, l'enfermement dans une situation peut conduire à ne pouvoir concevoir avec clarté une autre manière de vivre le moment de travail qui ne serait pas celle qui est imposée et qui peut apparaître comme la seule possible. Et c'est là qu'intervient le rôle déterminant de l'organisation syndicale.

Les temps forts de l'action, les grèves, permettent souvent la prise de conscience qu'autre chose est possible : LIP, CERISAY, EVERWEAR et d'autres luttes l'ont amplement démontré. Le rôle de l'organisation syndicale des militants est donc déterminant dans cette dialectique action-information, dans l'élévation du niveau de conscience dans l'immersion de la combativité.

L'information est donc un facteur important de luttes sur les conditions de travail. Elle suppose pour partie l'appropriation de connaissances des spécialistes, notamment de ceux qui sont en relation avec les conditions de travail : techniciens, chercheurs, médecins du travail, inspecteurs du travail, biologistes, ergonomes, sociologues, etc... Ils disposent d'une information qui doit être traitée, assimilée, par les organisations syndicales et les travailleurs. Sur des questions aussi complexes que la maîtrise du progrès technique, les rapports de l'homme avec le travail, il est nécessaire d'avoir l'information la plus large afin d'éclairer les choix et les décisions. A la condition toutefois qu'on ne renverse pas les rôles et que les spécialistes n'aient pas la prétention de dicter leur conduite aux travailleurs et aux militants ou de prétendre jouer les arbitres dans les conflits du travail.

Une meilleure prise en charge des conditions de travail suppose donc l'intervention, à des niveaux différents :

- des travailleurs,
- de l'organisation syndicale,
- des spécialistes.

Le débat, la discussion, sont nécessaires entre eux. Cela s'est fait à travers les colloques cités plus haut, cela va encore se faire à l'occasion du colloque organisé par la CFDT les 11 et 12 Juin sur le thème : "SANTÉ et DEMARCHE AUTOGESTIONNAIRE".

Mais le débat doit surtout avoir lieu dans les entreprises. C'est pour le permettre que la CFDT pose avec force la revendication du droit d'expression des travailleurs dans les entreprises, afin qu'il vienne compléter le droit syndical dans les contacts, les échanges, les discussions.

C'est à travers ces discussions et les actions que se forment et s'amplifieront la contestation de l'organisation du travail et la prise de responsabilité des travailleurs qui doivent devenir les acteurs de leur propre sort, de leur devenir.

Les discussions sur l'horaire, la durée du travail, le travail posté, l'utilité des produits fabriqués surtout quand il s'agit de produits toxiques, etc... doivent conduire à une remise en cause fondamentale du type de croissance capitaliste.

Le syndicat CFDT de l'énergie atomique a particulièrement bien illustré cette démarche : partant des conditions de travail, il a mis en cause l'accélération du programme nucléaire gouvernemental, la construction des surgénérateurs, au nom des retombées sur leurs propres conditions de travail et plus largement des impératifs de sécurité pour l'ensemble de la population, ainsi que le type de croissance induit par les décisions gouvernementales.

La CFDT a été l'organisation syndicale capable de déceler les aspirations nouvelles, les nouveaux points névralgiques de la société : mai 1968, ne l'a pas trouvée désespérée mais, au contraire, de plein-pieds avec les lames de fond qui remettaient en cause le capitalisme et la société injuste, étriquée, sclérosée, qu'il a engendré.

Qu'il s'agisse des aspirations d'émancipation des travailleurs, de l'importance de la solidarité entre travailleurs immigrés et français, de la montée de la contestation des jeunes, du divorce, de plus en plus grand entre l'élévation générale du niveau intellectuel et l'emploi de ces connaissances dans des contenus de travail sans qualification, la CFDT n'a pas eu à courir après l'évènement ou les catégories.

Son analyse serrée des réalités, son insertion profonde dans la classe ouvrière, lui ont permis au contraire, d'être l'organisation la plus novatrice, celle qui sait intégrer les leçons du passé pour promouvoir un avenir fondamentalement différent.

Aujourd'hui le terrain des conditions de travail par tout ce qu'il recouvre comme contestation du capitalisme et de son modèle de développement doit être un terrain d'action prioritaire pour la CFDT.

De plus, s'il est impératif aujourd'hui d'améliorer les conditions de travail, il est non moins important de considérer qu'elles seront un des moyens les plus sûrs de tester, d'étalonner la réalité des changements politiques et économiques.

En d'autres termes, il n'y aura pas de véritables changements si ceux-ci ne se traduisent pas par des améliorations concrètes de la vie quotidienne des travailleurs dans les entreprises, les branches, les chantiers, les bureaux, si n'est pas remise en cause la séparation entre ceux qui conçoivent et ceux qui exécutent, entre ceux qui commandent et ceux qui obéissent, entre ceux qui ont tout le pouvoir et la responsabilité et ceux qui n'en ont pas du tout, si les inégalités et les surexploitations ne sont pas supprimées.

Les aspirations de liberté, de responsabilité, le droit effectif à la santé et à l'épanouissement physique, mental, social des travailleurs et des travailleuses doivent devenir les principes autour desquels s'ordonnent l'organisation et les conditions de travail.

C'est par une lutte résolue et déterminée de l'action de masse et de classe de la CFDT que pourront être atteints ces objectifs qui s'inscrivent dans notre projet global de socialisme auto-gestionnaire.



RAPPORT DE LA

COMMISSION n° 1

LA MEDECINE DU TRAVAIL

PRESIDENT : G. DE CLERQ
RAPPORTEUR : C. RAMPHFT

★ INSERER la MEDECINE du TRAVAIL dans la STRATEGIE D'ACTION C F D T sur la TRANSFORMATION des CONDITIONS de TRAVAIL ★

Insérer la médecine du travail dans la stratégie d'action C.F.D.T. sur la transformation des conditions de travail, tel est l'axe de politique syndicale qui s'est dégagé des trois heures de travaux de la commission "santé et médecine du travail" du 37^e congrès. Sur les cinquante interventions, trente ont porté sur le constat de la situation et vingt sur les propositions à faire avancer en matière de médecine du travail. La commission comptait 160 participants.

□ Le constat de la situation

Les interventions ont porté sur la contradiction existant entre la législation et la pratique quotidienne vécue dans les entreprises.

D'après la législation (loi de Novembre 1946 et décret de Juin 1969) la médecine du travail a pour fonction d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Or, le médecin du travail est impuissant face à la plupart des agressions dues au travail :

- ⊛ Salaire au rendement, primes de toutes sortes destinés à acheter la santé des travailleurs dont les effets nocifs sur la santé sont amplement démontrés (PTT - Centre) ;
- ⊛ Postes de travail étant des sources importantes d'infection, tels que le triage du linge sale dans les blanchisseries (HaCuiTex - Paris), les soins aux malades (Santé-Loire Atlantique) ;
- ⊛ Mécanisation de certains travaux entraînant de nouvelles agressions (bruit, tension visuelle, cadences, etc...) ;
- ⊛ Accidents du travail, notamment dans le bâtiment où le nombre des accidents graves augmentent, alors que le nombre de travailleurs régresse, et où, 900 accidents se terminent par "la mort accidentelle" de 900 travailleurs chaque année (Bâtiment - Rennes) ;

Impuissante à s'attaquer aux causes des agressions, la médecine du travail est utilisée par les patrons pour contrôler, pour sélectionner les travailleurs. Pour l'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie, il n'y a pas de différence de nature entre la médecine du travail et les médecins flics patronaux du type SECUREX. Le médecin du travail ne pouvant pas modifier les situations de travail, il ne lui reste qu'à adapter, donc à sélectionner, le travailleur en

fonction du poste de travail et à culpabiliser les travailleurs pris individuellement qui boivent trop, ne dorment pas assez, etc...

Compte tenu de la situation de l'emploi et de l'absence de garantie en matière de reclassement, le médecin du travail qui veut protéger la santé d'un travailleur en lui interdisant un poste de travail, le désigne généralement tout droit pour le chômage, sauf s'il y a rapport de force dans l'entreprise (Région Pays de Loire, FUC).

Le patronat "privé" est encouragé dans sa mise au pas de la médecine du travail par le fait que l'ETAT-patron s'est soustrait depuis 1946 à la législation sur la médecine du travail et les comités d'hygiène et sécurité. De plus, les pratiques courantes dans les "services publics" vont de l'identification de la médecine du travail à la médecine de soins à la SNCF, à la seule existence d'une médecine de contrôle assez proche de SECUREX aux PTT (Fédération des Cheminots, Syndicat des PTT - Paris).

Cette mise au pas, le patronat ne se prive pas de la faire par :

- ⊕ Le recrutement : sur 6 médecins inter-entreprises, 6 sont d'anciens médecins militaires (Bâtiment, Montbéliard).

- ⊕ La main-mise sur les structures de la médecine du travail : médecine autonome bien sûr, médecine inter-entreprise dont certaines commissions de contrôle ne servent à rien (Région Franche-Comté), formation permanente des médecins du travail, etc...

- ⊕ Le licenciement des médecins du travail "génants".

□ Propositions d'action

Si le constat de la situation traduit bien les effets négatifs pour les travailleurs et les militants des structures actuelles de la médecine du travail, les propositions faites s'appuyaient largement sur des actions ponctuelles positives.

Des pistes d'action immédiate ont été proposées :

- ⊕ agir avec les médecins du travail qui n'acceptent pas la main-mise patronale et qui réagissent (Région Franche Comté) ;

- ⊕ utiliser au maximum les moyens existants :

- rôle du CE dans l'embauche du médecin du travail ;
- exiger que les médecins du travail passent le tiers de leur temps sur les lieux de travail pour examiner sur le tas les situations concrètes de travail ;

• accroître les moyens des médecins du travail pour qu'ils puissent réellement remplir leur mission avec les C H S qui devraient exister dans toutes les entreprises et dont les délégués devraient pouvoir arrêter les machines.
(Métaux St Nazaire, Santé - Pas de Calais).

⊛ coordonner l'action des militants CFDT, intervenant professionnellement sur les conditions de travail : inspecteurs du travail, médecins du travail, contrôleurs de sécurité des Caisses Régionales de Sécurité Sociale, etc... (Sécurité Sociale - Paris).

La modification des structures actuelles de la médecine du travail est bien sûr la revendication la plus fortement exprimée. Le débat n'a pas pu porter sur les propositions précises faites dans le rapport. Mais celles-ci ont obtenu l'accord de la quasi-unanimité des organisations CFDT, lors du Conseil National d'Octobre 1976, dans le vote de la résolution sur la "protection sociale".

Dans cette résolution, la troisième partie est consacrée à la nouvelle approche CFDT des problèmes de santé, notamment à la médecine du travail :

"La médecine du travail doit remplir sa mission de protection de la santé des travailleurs, ce qui implique que le médecin soit soustrait à l'arbitraire patronal, ait des moyens suffisants pour accomplir sa tâche, et passe effectivement le tiers de son temps sur les lieux de travail.

"La C.F.D.T. agira donc pour que :

- " - le médecin du travail soit salarié du C.E. ou pour les petites entreprises d'un organisme inter-entreprises à majorité syndicale ;
- " - les médecins participent aux décisions des instances qui décident de leur travail et de leur formation ;
- " - le financement de la médecine du travail soit revalorisé ;
- " - l'application du tiers-temps soit généralisée.

Pour la C.F.D.T., les luttes des travailleurs sur les conditions de travail et de vie posent les problèmes de santé dans leurs vraies dimensions. Il faut, en effet, attaquer à la fois les causes et les conséquences des agressions contre la santé des travailleurs et des travailleuses dans l'entreprise et la société.

La médecine du travail doit être intégrée à ces luttes.





RAPPORT DE LA

COMMISSION n° 2

LE TRAVAIL POSTE

PRESIDENT : C. MENNECIER
RAPPORTEUR : H. BLASSEL

L'objectif du travail de la commission était de dégager l'ensemble des problèmes posés aux organisations par le travail posté, de décrire les formes de lutte adoptées sur ce terrain et, enfin, d'analyser les revendications mises en avant par la pratique.

Le texte du rapport pour le congrès : "Les conditions de travail" quoique très bref, servait de point de référence pour ce travail. Le résultat des travaux doit donc être apprécié par rapport à ce texte. Il dégagait les points suivants :

- Le développement sur les 20 dernières années du travail posté ;
- Les avantages qu'en tirent les capitalistes ;
- Les effets du travail posté pour les travailleurs, du point de vue de la santé ; par rapport aux risques accidents ; du point de vue de la vie sociale ;
- La remise en cause de l'obligation du travail posté, pour des raisons techniques ;
- Une réflexion sur les revendications majeures, sur le plan salarial ; sur les modes de rotation des équipes ; sur le refus de travailler entre 0 et 6 H ;

Trois constats majeurs peuvent être tirés du travail de la commission.

- ★ La situation vécue par les travailleurs postés est similaire dans tous les secteurs : problème de santé et d'usure précoce, problèmes familiaux, exclusion de la vie sociale et politique, difficulté de reclassement après 5 ou 10 ans de travail posté.
- ★ Les analyses des raisons du développement du travail posté sont aussi très similaires : l'excuse des contraintes techniques n'a plus beaucoup de crédit après que la recession de 74 - 75 ait entraîné l'arrêt des entreprises à feu continu. Le facteur principal est bien la recherche du profit par l'accélération des amortissements du matériel.
- ★ Le troisième constat, très important, est que la mobilisation des travailleurs exige un long travail et que la lutte contre le patronat est dure, qu'aucune victoire n'est définitivement acquise dans ce domaine. Entre les objectifs globaux rappelés par le texte du rapport et la situation actuelle, il y a par suite tout un travail de mobilisation, de revendications qui doit tenir compte des situations concrètes (locales et sectorielles).

★ LE DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL POSTE ★

Tous les secteurs sont aujourd'hui concernés par ce type d'organisation du travail : les hôpitaux, la construction électronique, l'automobile, les services publics (PTT), sont venus s'ajouter aux secteurs plus anciennement touchés : sidérurgie, métallurgie, chimie. Le nombre des fédérations représentées dans la commission illustre déjà cet accroissement.

Au sein des différents secteurs la progression sur les 15 ou 20 dernières années est aussi sensible, ainsi :

★ Dans la sidérurgie, 30 % des travailleurs étaient en 3 x 8 il y a 10 ans ; 70 % sont aujourd'hui en 4 x 8 et le complexe sidérurgique le plus récent, celui de FOS, impose à 90 % des travailleurs le système des équipes successives.

★ Dans la métallurgie, au CREUSOT comme à DUNKERQUE, après avoir régressé légèrement à cause des luttes syndicales, le travail posté se voit être réimposé aux travailleurs du fait de l'accélération du programme nucléaire.

★ Dans l'automobile, les usines qui permettent les horaires normaux (elles ont été construites sur cette base) sont passées en 2 x 8 depuis 1969.

Extension dans les secteurs mais aussi extension du travail posté aux services d'entretien, d'approvisionnement, dans le verre : les syndicats constatent que progressivement c'est tous les services qui sont mis en 3 x 8.

★ LES AVANTAGES QU'EN TIRENT LES CAPITALISTES ★

L'extension du travail posté est expliqué par diverses raisons :

★ Soit ce sont les nouvelles unités qui sont conçues pour fonctionner de la sorte : par exemple, le complexe sidérurgique de FOS, ou les nouveaux fours de CREUSOT LOIRE à Dunkerque.

★ Soit un accroissement brutal de la demande implique de passer du 1 x 8 au 2 x 8 ou du 2 x 8 au 3 x 8 (par exemple dans tous les secteurs liés au programme nucléaire).

★ Soit un problème de compétitivité : pour rendre l'atome concurrentiel face au pétrole, il faut que l'usine de la Hague tourne 24 H su 24.

En fait, derrière ces différentes explications, c'est toujours le même problème qui est posé : accroître la vitesse d'amortissement des immobilisations, maintenir le taux de profit.

Mais cette rentabilité n'est possible que parce que les coûts qui découlent de l'utilisation du travail posté reposent sur les travailleurs ou sur la sécurité sociale.

La volonté d'amortir au plus vite les installations nouvelles se retrouve dans la sidérurgie comme dans les PTT. Cette volonté oriente la recherche technique : les nouveaux fours à ciment ne peuvent plus être mis en veilleuse, les nouveaux fours Martin électrique ne peuvent plus être arrêtés donc le laminoir doit fonctionner en continu, les nouvelles machines du tri-postal sont coûteuses donc il faut continuer à travailler la nuit, etc... Accroître la vitesse d'amortissement, mais aussi chercher à diminuer la main d'oeuvre, à la rendre plus productive par une orientation du progrès technique qui fait fi des conséquences pour les travailleurs. Enfin, c'est aussi la déqualification des travailleurs que permet de réaliser l'extension du travail posté : accroissement de la polyvalence sans reconnaissance au niveau de la qualification, perte de celle que l'on avait lorsque l'on doit quitter le travail posté.

★ LES EFFETS DU TRAVAIL POSTÉ POUR LES TRAVAILLEURS ★

Le constat est très proche d'un secteur à l'autre.

□ Du point de vue de la sante

Les effets de l'alternance des horaires de travail sur la santé sont connus : ce sont les troubles du sommeil, la fatigue continuelle, c'est après 6 ou 10 ans l'usure précoce du travailleur qui rend plus difficile son reclassement. Ce sont les troubles divers : de la digestion, du système cardiaque que la médecine du travail ne prend pas en compte comme conséquence du travail.

Mais le travail posté va aussi de pair avec de mauvaises conditions de travail : c'est le bruit, la chaleur, la tension nerveuse dans l'industrie du verre, ce sont les efforts physiques, le danger dans la métallurgie ou la sidérurgie. C'est la surveillance à un poste isolé, sans contact dans la chimie comme à Usinor Dunkerque. C'est la conduite seul d'un train avec 2 000 passagers, qui va plus vite...

Ces travaux qui sont déjà dangereux, nocifs sont aggravés par le travail de nuit.

□ Les accidents du travail

L'alternance des postes, le travail de nuit sont en contradiction avec le fonctionnement de l'organisme humain : la vigilance est moins soutenue, la fatigue plus grande, les accidents du travail plus graves. Ils sont plus fréquents dans certains secteurs (comme la sidérurgie) en fin de poste, ou après une longue période sans congé, lorsque la fatigue est maximum. Dans d'autres secteurs comme la SNCF, il semble plutôt se produire en début de cycle parce que le travailleur ne s'est pas encore adapté à cette situation anormale de travail.

□ La vie sociale

Le travailleur posté (3 x 8 ou 4 x 8 ou de nuit) est un exclu. Il n'a pas de vie familiale, pas de vie sexuelle sauf lorsque les horaires de l'homme et de la femme coïncident par hasard. Pour les femmes de nuit (infirmières) les problèmes de garde des enfants sont quasiment insolubles. Les contraintes du travail posté renforcent une forme de division sexuelle du travail familial ; le père est complètement absent, une image, rien d'autre. Des ménages éclatent.

Le travailleur posté est exclu de la vie sociale : il ne peut pas participer régulièrement à une association ou pratiquer un sport. Il ne peut pas prendre de responsabilité dans sa ville, son quartier, voire son syndicat. Le travail posté c'est aussi un moyen pour les capitalistes d'assurer leur pouvoir politique en plaçant les travailleurs dans une situation qui ne leur permet pas d'intervenir dans la vie de tous les jours.

Le travailleur posté est même un exclu dans le travail : il ne participe pas de la même façon à la vie dans l'entreprise, syndicale ou simplement relationnel. Il ne rencontre pas certaines personnes qui, elles, travaillent en normal, mais vont décider de son sort. Au Commissariat à l'Energie Atomique, on considère qu'un posté ne vaut plus qu'un demi travailleur après 5 ans parce qu'isolé, il ne peut pas suivre les problèmes comme les autres. Le travail posté c'est aussi un moyen de diviser les travailleurs, de les isoler par petits groupes.

★ LES CONTRAINTES TECHNIQUES DU TRAVAIL POSTE ★

Justifier pendant longtemps par des contraintes techniques, le travail posté serait-il inéluctable ?

D'abord, il y a de nombreux cas où n'existe aucune contrainte technique : dans l'électronique où les entreprises ont profité de la décentralisation pour passer du 1 x 8 au 2 x 8. La population recrutée, qui n'avait pas d'expérience industrielle, a été attirée par les salaires un peu plus élevés ; dans l'automobile où les usines travaillaient en 1 x 8 avant 1969 comme à Renault-Flins.

Ensuite, il y a tous les secteurs traditionnels où les contraintes ne sont pas aussi forte que les patrons le disent ; les ralentissements de production durant les deux dernières années, voire les arrêts de fabrication l'ont bien mis en évidence.

Dans l'industrie du verre le système peut être ralenti et mis en boucle pendant le week-end.

Dans la sidérurgie on peut utiliser de façon discontinue les hauts-fourneaux, les aciéries, les laminoirs. Il est même possible de ralentir les laminoirs et les aciéries durant la nuit.

Enfin, il y a le célèbre "progrès technique" qui crée sans cesse des installations qui ne peuvent plus être arrêtées : c'est par exemple aux PTT d'abord l'extension du travail de nuit pour faire face à la croissance du travail faute de moyens techniques pour l'effectuer plus vite ; et, une fois les moyens modernes installés, la nécessité de les utiliser la nuit pour les rendre rentables.

L'argument technique n'est donc pas si solide qu'on voudrait le faire croire. En revanche certains secteurs qui connaissent le travail de nuit posent des problèmes plus délicats à résoudre :

- ★ Ce sont les hôpitaux où la garde permanente est nécessaire, soit pour les soins réguliers, soit pour les urgences ;
- ★ C'est le système de distribution de l'électricité qui, sous sa forme actuelle, est dépendant des usagers ;
- ★ Ce sont encore les transports de voyageurs par la SNCF puisqu'il faut bien ramener chez eux les travailleurs qui finissent tard le soir ou transporter ceux qui commencent tôt le matin. (1)

★REVENDICATIONS★

Si l'accord des participants sur les revendications finales : dénonciation des disparités salariales, interdiction du travail de nuit, a été affirmé, les interventions ont mis en évidence que pour progresser dans l'action contre le travail posté, il fallait effectuer un travail très important afin que ce soit l'ensemble des travailleurs qui prennent en charge ce problème. Pour que cela réussisse, il faut analyser plus en détail et les situations concrètes et les objectifs, afin que ceux-ci soient concrets, compris, paraissent réalisables.

Toutes les interventions ont insisté sur les aspects particuliers de tel ou tel secteur, de telle ou telle entreprise. C'est la dimension quotidienne de la lutte syndicale, que le texte du rapport n'avait pas développé, qui a été affirmée. C'est aussi le fait que le travail posté n'est pas un thème de lutte qui puisse être séparé des autres luttes. C'est le fait qu'il faut éviter de catégorialiser les travailleurs postés.

(1) - Ces problèmes ont déclenché un début de débat très vif au sein de la commission. Il n'a pas été possible de le poursuivre faute de temps.

□ Salaires, effectifs, horaires .

Les trois aspects sont souvent liés dans les revendications : c'est une 5^e équipe et 33 H 36 ; c'est l'analyse des modes de rotation des équipes en relation avec la durée mensuelle du travail, le nombre de jours de congé par an.

□ Les salaires

Le travail posté s'accompagne de primes importantes par exemple dans l'électronique les différences atteignent 40 % dans le cas des 3 x 8, 15 % dans le cas des 2 x 8 ; dans les PTT le mois est plus que double PARCE QU'IL N'Y A PAS D'AUTRE LIMITE LEGALE contre le travail posté ; dans l'automobile les différences peuvent atteindre 800 à 900 F pour ceux qui travaillent en 3 x 8.

Ce fait détruit tout le système des classifications.

Mais il doit être analysé à partir du faible salaire des emplois à horaires normaux : même des travailleurs en 2 x 8 ou en 3 x 8 cherchent des seconds emplois comme l'ont montré des enquêtes syndicales dans la verrerie ou dans l'automobile. Il y a donc d'abord un problème de revenu. Et le gain supplémentaire du travail de nuit n'est pas de trop. Ce qui rend plus difficile l'action syndicale.

□ Les effectifs

La 5^e équipe avec réduction du temps de travail est une revendication générale : dans la sidérurgie, le verre, la chimie, le papier. Mais la 5^e équipe ne suffit pas toujours : l'embauche doit être augmentée pour que les effectifs soient toujours au complet même s'il y a des malades. 33 H 36, c'est une durée hebdomadaire. Mais il faut aussi tenir compte du nombre de jours de repos dans le mois, du nombre de jours de congé dans l'année.

□ Droit syndical - maintien de la qualification

Le travailleur posté est exclu souvent du fonctionnement "normal" de l'entreprise. L'action syndicale est, sournoisement, entraînée par cette organisation du travail. Il faut réfléchir aux moyens de faire respecter les droits des travailleurs dans ces conditions, sans pour autant leur accorder un statut spécial qui les isolerait en fait des autres travailleurs.

Le problème du reclassement et du maintien de la qualification est marqué par la même exclusion. Le travailleur posté peut plus difficilement suivre des cours de formation permanente. Il faut imposer des moyens permettant dans le cours de la rotation des équipes de dégager des périodes de formation.

□ Une amélioration immédiate de la situation

Outre la 5^e équipe, la diminution du temps de travail de nombreuses améliorations peuvent permettre de rendre un peu moins pénible et dangereuse la situation des travailleurs : en attendant la suppression du travail entre 0 H et 6 H qui reste l'objectif. Mais ces revendications doivent être bien analysées car il y a deux dangers :

- ✱ Celui de l'intégration des travailleurs ;
- ✱ Celui d'entraîner en fait une extension insidieuse du travail posté à des secteurs de services (gardes des enfants, restaurations, loisirs, etc...).

Parmi ces revendications :

- ✱ Le refus des postes isolés (dans les hôpitaux, à la conduite des trains, dans les postes de contrôle de la sidérurgie ou de la chimie).
- ✱ L'aménagement aux frais des entreprises de lieux de repos (dans les dépôts pour la SNCF, dans les habitations pour l'industrie du verre).
- ✱ Les améliorations en ce qui concerne les systèmes de pause et de restauration durant la nuit.

□ Deux revendications

Les deux revendications mises en avant systématiquement et qui sont les objectifs les plus importants immédiatement sont :

- ✱ Le repos compensateur, lié à la réduction du temps de travail ;
- ✱ La liberté pour chaque travailleur de pouvoir choisir les dates de ces journées de repos.



Les pages qui suivent sont les résumés des 20 interventions orales faites au cours de la commissions : les formes de luttes, les caractères spécifiques des secteurs et leurs liaisons avec les revendications ressortent plus nettement sous cette forme. C'est pourquoi il nous a semblé intéressant de les retransmettre.

★ FEDERATION DE LA SANTE ★

Le travail de nuit correspond :

A un moindre service pour les malades (une infirmière pour 10 malades de jour, une pour 40 la nuit) ;

A une plus grande responsabilité du personnel (manque de personnes compétentes immédiatement disponibles) ;

Et à une baisse de la sécurité pour le personnel qui est obligé d'ouvrir la "porte" la nuit, sans défense ;

Il a pour conséquence :

* Une isolation vis à vis des autres travailleurs : isolation pour l'action, isolation par rapport à la vie syndicale, isolation par rapport aux rapports sociaux (fêtes quand il y eu un mariage, naissance, etc...)

Cette isolation se traduit parfois par l'instauration d'une méfiance ;

* une isolation vis à vis de la vie sociale extérieure au travail ;

* d'importantes difficultés dans la vie familiale, affective et sexuelle ;

* difficulté pour dormir.

Les revendications

Horaires aménagées : 35 heures, coupures payées (heures de repos au cours du travail ?) ;

Obligation qu'il y ait au moins deux personnes ensemble. Jamais une seule.

★FEDERATION DE LA METALLURGIE -S.N.P.E.A.-

USINE DE LA HAGUE ★

Reflexion sur la lutte et l'analyse menées

Point de départ : une grève de 4 mois pour remettre en cause le travail posté.

Les revendications : reconnaissance du caractère anormal du travail posté, 36 heures maximum, forfait uniforme.

Chaque journée de grève coûtait 60 MF au C.E.A.

La grève échoue, obtenu : forfait qui n'est pas uniforme.

Création d'une commission sur le travail posté.

Bilan fait par cette commission

La commission élabore un plan de reclassement des travailleurs qui veulent quitter le travail posté, mais la hiérarchie considère les postés comme des travailleurs en voie de dévalorisation (d'après elle, après 5 ans de poste, un travailleur ne vaut plus que 50 % de ce qu'il était).

La moitié du personnel récupère les heures supplémentaires sous forme de congés (et non de salaire) ce qui va obliger la direction à embaucher.

La raison du choix du travail posté et du système adopté :

passage du 1 x 8 au continu : productivité x 5.

Si 4 x 8 et travail les jours fériés gain de productivité par travailleur + 70 %.

Si 5 x 8 gain de productivité par travailleur seulement 40 %.

D'où nouvel axe d'analyse :

La plus grosse difficulté provient de la différence des situations individuelles. Le salaire et les congés empêchent l'analyse sur les conséquences du point de vue de la santé d'être efficace.

Il faut dire : le travail posté est logique par rapport à l'utilisation du progrès technologique dans le capitalisme.

Pour le nucléaire, le fonctionnement discontinu est possible. Mais en obligeant à multiplier par 5 le nombre d'usine de retraitement, il en suit que l'énergie nucléaire n'est plus compétitive par rapport au pétrole.

Demandes

Suppression du travail posté dans le texte et pas "diminution".
Une loi qui déclare illégale le recours au travail posté.

★ METALLURGIE - CREUSOT - LOIRE - LE CREUSOT ★

Deux problèmes différents se sont posés au CREUSOT : celui du 3 x 8 et celui des 4 x 8 continus (2 à 3 000 travailleurs).

★ Depuis plusieurs années pour les travailleurs en 3 x 8, il y avait eu :

- * réduction progressive des horaires ;
- * suppression de la nuit du samedi ;
- * puis suppression du samedi après-midi, un samedi sur 2 ;
- et enfin suppression du travail un samedi sur 3.

Avec le programme nucléaire, la direction a voulu revenir au travail le samedi après-midi, assorti de primes. Elle prévoyait l'extension de la polyvalence, mais sans reconnaissance des qualifications.

- * les syndicats refusent ;
- * pour contrer la direction, ils affichent (CGT et CFDT) une "marche syndicale" qui fait rouler les équipes sans travail le samedi après-midi, ni un samedi sur 3 ;
- * après une période de succès de ce contre-pouvoir, la direction prépare une contre offensive.

★ Pour les 4 x 8, c'est à dire pour les aciéries, trains à barre, laminoirs, les axes revendicatifs sont :

- * mise en place d'une 5^e équipe ;
- * repos plus long sur l'ensemble de l'année ;
- * augmentation de l'emploi pour que les effectifs soient toujours complets.

./.

★METALLURGIE - CREUSOT LOIRE - DUNKERQUE ★

Comme au CREUSOT, deux problèmes : 3 x 8 et 4 x 8.

⊛ Pour les 3 x 8, le problème posé est le même que celui signalé au CREUSOT : la direction veut revenir sur l'arrêt du samedi midi au lundi midi.

* la direction utilise un argument technique : nécessité de faire fonctionner le train et le laminoir 24 h sur 24 (Four Martin électrique).

* les syndicats refusent et organisent un mouvement qui dure 3 mois.

* mais le patron continue à promettre des primes, choisit des travailleurs qui ont besoin d'argent et réussit à constituer une équipe complète.

* à partir de là, arrêt de la lutte.

⊛ Pour les 4 postes à feux continus.

Il y a six ans, lors de l'extension du 4 x 8, les syndicats ont voulu lutter contre, en obligeant le patron à payer cher : grèves longues et dures avec cet objectif.

Mais finalement, le patron paye. La différence atteint 35 %.

CONSEQUENCE : on ne peut plus faire débrayer les postés.

A l'aciérie, il y eu une lutte pour pouvoir prendre le repos compensateur quand on veut (c'est à dire, le dimanche après-midi) alors que la direction voulait le faire prendre obligatoirement aux postés du matin.

Consequence de la victoire

Embauche 30 personnes.

Revendications actuelles

* Réduction du temps de travail ;

* liberté pour la personne de choisir ses repos compensateurs.

★ METALLURGIE - USINOR DUNKERQUE ★

Données particulières

Dimension de l'entreprise : 10 000 personnes - 10 kms x 4 kms.

Dispersion de l'habitat : 60 % des travailleurs viennent de 30 à 60 kms. Les temps de transport sont donc très longs.

Appréciation sur le travail poste

Problèmes familiaux : un dimanche sur 4 seulement est passé en famille ; ne pas manger ensemble ni à la même heure ; un ou deux jours fériés en famille par an.

Pendant quelques années, avant la crise : ordre de grève pour passer les nuits en famille au moment des fêtes.

Sept postes à 56 H par semaine ; la fatigue en fin de cycle est grande : accident du travail, à la fin des postes et en fin de nuit et à la fin du cycle - accident particuliers, dépression nerveuse, suicides d'O 2 ou de techniciens (environ une dizaine) placés en postes solitaires.

La crise a révélé que les machines pouvaient être arrêtées.

Axes revendicatifs

Une grève de deux ans et demi a été menée pour obtenir le repos compensateur, le dimanche après-midi. Cette action a nécessité 32 réunions d'information pour discuter avec tous les travailleurs.

Après accidents mortels du travail, exiger :

Des effectifs complets (donc embauche pour tenir compte de l'absentéisme) ;

Une sécurité réelle ;

Cinq équipes.

Opposition aux primes. Contrairement à la C.G.T.

./.

★ FEDERATION DES CHEMINOTS ★

Axe essentiel de l'intervention : critique du texte proposé dans le dossier.

★ La critique du travail posté présenté sert à se donner bonne conscience :

On fait tout reposer sur la volonté du patronat.

Oubli de la pression des usagers (donc des travailleurs) pour que le travail posté s'étende aux services.

Oubli du facteur salarial qui facilite le travail posté parce qu'il permet de faire un double travail, avec un salaire travail posté plus élevé.

Des travailleurs demandent le travail posté pour avoir des salaires plus élevés.

★ Manque de connaissance de la Confédération sur les textes du B I T.

Texte sur les conséquences du point de vue de la santé.

Texte sur les conséquences du point de vue social.

★ Pas de réflexion sur le problème des transports.

Comment arrêter le travail à minuit s'il faut transporter les travailleurs à leur domicile ?

★ D'où revendications de la fédération :

- * 4 nuits de 8 h, suivies par un jour entier de repos ;
- * Repos spéciaux pour le posté ;
- * Retraite à 60 ans, c'est intéressant, mais encore faut-il que les travailleurs n'y arrivent pas crevés ;
- * Nécessité de maximaux sur le mois et sur l'année ;

★ Pas de vie politique pour le posté qui n'est pas un citoyen à part entière.

★METALLURGIE - SOCIÉTÉ DES ACIERS FINS DE L'EST★

Constat

Marginalisation du travailleurs posté qui n'a pas de vie familiale, pas de vie sexuelle, pas de possibilité d'éducation des enfants. Cela se traduit par une déresponsabilisation du père dans la famille.

Il ne participe pas à la vie politique, sportive, locale. Le travail posté en fatiguant le travailleur, permet le maintien du pouvoir actuel.

Le travail posté permet au patron d'accroître ses bénéfices, d'éliminer un certain nombre de personnes.

Le travail posté a pour conséquences, en 6 ou 8 ans, d'épuiser un travailleur, de ne pas faire payer à l'entreprise cet épuisement.

Si les entreprises avaient à supporter les charges réelles du travail posté, son aspect rentable disparaîtrait.

Descriptifs de lutte :

Constat : pour lutter efficacement sur ces problèmes, il faut préparer soigneusement et longuement l'action et s'attendre à des luttes longues.

L'objectif global étant la suppression du travail posté.

Revendications

La hiérarchie des salaires ne doit pas être liée à la présence des contraintes dans le travail, mais reposer sur la reconnaissance réelle des qualifications.

Réduction du temps de travail : 40 H (5 jours par semaine), repos le samedi et le dimanche : ce qui implique une 5ème équipe.

Limite législative demandée : pas plus de 15 ans, pas avant 20 ans, pas après 50 ans pour nuit, retraite à 55 ans après 15 ans en 4 X 8 et après 20 ans en 3 X 8. $\frac{1}{4}$

Prise en compte du temps de transport.

Droits syndicaux renforcés.

Révision du rôle de la médecine du travail.

★ Quelques luttes et leurs résultats en Lorraine :

Lutte pour obtenir le repos le dimanche après-midi : Usinor Longwy et Usinor Thionville ;

Lutte pour limiter à 5 % des effectifs l'extension du travail posté : SAF.

Lutte pour la suppression de la nuit du samedi ou du travail le samedi après-midi : Pont à Mousson, Tubes de la providence, SAF, Pompey, Tubes de Jeumont.

★ CHEMINOTS DE TOULOUSE ★

Axe principal de l'intervention : nous avons trouvé ce rapport à côté de nos demandes car le service public existe et ne s'analyse pas de la même manière que le secteur privé notamment du point de vue des relations entre les travailleurs et le public.

Pour la S N C F, le personnel concerné par le travail posté se compose : des agents de conduite, du personnel des gares, des agents des voies, des réparateurs des caténaires.

L'analyse doit distinguer :

- * Le service marchandise : suppression possible, quoique problème d'infrastructure (le réseau est saturé) ;
- * Le service voyageurs : on ne voit pas comment empêcher les trains de rouler la nuit ;

□ Analyse

Premier axe : la sécurité, ne pas être seul, lorsqu'on travaille la nuit. (Les systèmes de maintien en éveil ne sont absolument pas une garantie d'un éveil réel).

Deuxième axe : compensation du travail de nuit par une baisse de la durée du travail : 35 heures.

Compensation par repos des heures supplémentaires faites de nuit, mais problème de salaire.

Troisième axe : aménagement des horaires, des lieux de repos.

N.B. : Pour la S N C F, le travail n'est DE NUIT qu'entre 0 H et 4 H, et réduction amplitude (si entre 0 - 4 H, pas plus de 8 heures à suivre).

Sept nuits d'affilée à la S N C F - Cent repos par an.

Accidents lors de la reprise du rythme de nuit, après double repos.

★ CHIMIE - RHONE POULENC INDUSTRIE - ELBEUF ★

L'intervention est une question.

La C.F.D.T. se prononce en faveur d'un statut unique des travailleurs, pour une 5ème équipe quand il y a travail posté, pour l'harmonisation des roulements.

Cette revendication se heurte à la multiplicité des systèmes existants parmi lesquels on ne s'y retrouve pas.

Il est donc nécessaire :

de préciser toutes les formes que peut revêtir le travail posté ;

de définir une modalité nationale, la moins mauvaise évidemment ;

Mais il faut malheureusement remarquer que l'opposition aux primes et la démarche d'un repos compensateur passent mal auprès des travailleurs.

./.

★METALLURGIE - RENAULT FLINS ★

Au départ l'usine était conçue pour fonctionner en 1 X 8, mais depuis 1969 passage au 2 X 8 (aujourd'hui les 3/4 des usines tournent en 2 X 8).

Le syndicat lutte plus sur les conditions tournant autour du 2 X 8 que sur le problème lui-même.

Lutte sur les horaires

Contre le travail le samedi matin ;

Pour le retour aux 40 heures en 5 jours ;

Pour que les horaires de repas soient corrects. La direction voulait les avancer (repas à 11 H). La C.F.D.T. a mené l'action en conservant l'ancien horaire. La direction a cédé.

Lutte sur les transports

Les travailleurs viennent de 100 kms à la ronde (lever 3 H $\frac{1}{2}$ pour être à 6 heures) ;

Action sur la sécurité des transports (ce sont parfois des travailleurs à l'usine qui conduisent les cars de transport).

Difficultés

Les travailleurs ne s'opposent pas au 2 X 8 :

à cause de la possibilité d'un deuxième travail ;
d'économies possibles (par exemple frais de garde des enfants, lorsque les horaires sont opposés : hommes/femmes - même couple) ;
poste de nuit - 800 à 900 F par mois en plus ;
nécessité d'une réflexion sur les services demandés par les travailleurs (transports, magasins).

★ CHIMIE - BOUSSOIS - SOUCHON - NEUVESEL - REIMS ★

□ Constat

L'usine comprend 850 personnes. 90 % sont en 4 X 8. Ce système s'étend progressivement de la production aux services amont et aval (par exemple : l'entretien).

Les horaires sont à 40 H. Le type de rotation des équipes varie chez B S N, d'une équipe à l'autre. Il n'y a pas de temps de pause régulier.

Au travail posté, s'ajoutent le bruit et la chaleur. Tout cela entraîne une grande fréquence des maux d'estomac.

Une évaluation syndicale montre que 20 % des postés ont un deuxième travail.

□ Propositions et actions

La revendication majeure est : une 5ème équipe et 33 H 36. Cette revendication permettrait aussi d'améliorer l'emploi. Il faut que les effectifs soient toujours au complet même en cas d'absences.

La crise a prouvé qu'on pouvait mettre le système en boucle, donc la continuité n'est si obligatoire que ça.

La réduction de la durée du travail peut se faire sans perte de production (ça a été le cas à Saint Gobain Emballage).

□ Demandes

Un temps de pause régulier qui ne soit pas totalement dépendant du système de production.

La construction d'une salle de repos aménagée aux frais des patrons dans les appartements des travailleurs postés.

Des études pour démontrer que l'absentéisme est lié aux mauvaises conditions de travail, pour faire un contrôle médical plus sérieux sur la surdité, les maladies cardiaques et les maux d'estomacs.

★ FEDERATION GAZ - ELECTRICITE ★

La moitié des 15 000 travailleurs de l'E G F sont postés.

Comme pour les cheminots, le travail 24 H sur 24 H est lié au service public.

L'acquis de l'organisation est l'acquis de ses luttes :

La lutte est ancienne. Il y a 10 ans déjà, la CFDT demandait l'humanisation des conditions de travail pour les postés. A cette époque le problème était celui des 4 X 8. L'action a été menée en baissant la charge du réseau. Après 1 an de lutte, ont été obtenues :

- * La mise en place des 5 X 8 ;
- * Une majoration de 10 % du salaire pour ceux qui récupèrent leurs heures de nuit ;
- * Une majoration de 12 % pour ceux qui ne les récupèrent pas.

Le syndicat a critiqué cette pénalisation de la récupération compensatrice.

En 1968, est obtenue la 6ème équipe.

En 1969, la direction est obligée de réexaminer le problème. Elle doit mettre fin à la discrimination vis à vis de ceux qui récupèrent leurs heures.

La lutte continue sur :

- les heures fixes de repas (et aménagements pour les prendre) ;
- le repos compensateur ;
- l'opposition à l'extension aux femmes du travail posté ;
- la menace de l'extension du travail posté à cause du nucléaire ;
- la récupération des jours fériés ;
- la reconnaissance de la qualification ;
- la reconnaissance des effets néfastes du travail de nuit ;

Pour résoudre les problèmes de reclassement, il faut prévoir la possibilité de formation pendant les jours de semaine.

La lutte sur la durée du travail est obligatoirement liée à celle sur le niveau des salaires.

Il faut laisser aux travailleurs la possibilité d'aménager les roulements. Le syndicat s'oppose à l'extension des 2 X 8 au niveau administratif. Elle est présentée en relation avec l'implantation de l'informatique. Mais, elle ne correspond à aucune contrainte liée à l'aspect service public.

★ CHIMIE - RHONE POULENC INDUSTRIE ★

Il faut recentrer le débat sur le travail posté, en partant des conditions de travail, des conditions de vie des travailleurs et de l'évolution du capitalisme.

⊕ Le travail posté est né de l'évolution du capitalisme, il correspond à une nouvelle forme d'utilisation de la main d'oeuvre après que le recours à la population rurale, aux immigrés ait atteint ses limites.

⊕ Le travail posté permet de développer des systèmes techniques continus qui, ensuite, imposent le travail posté.

⊕ Le problème n'est pas celui de la technique, mais de la façon dont le capitalisme utilise la technique. L'objectif du capitalisme est d'accroître la vitesse de rotation du capital.

⊕ Plus les techniques sont élaborées, moins une tâche est individuelle : elle devient collective, mais chaque individu n'a plus qu'une part minime : déqualification.

⊕ Le moyen favori du patronat pour faire accepter ces états de faits : c'est plus d'argent.

Ce qui a pour conséquence :

- * de diviser les travailleurs ;
- * d'attacher ceux-ci à l'entreprise ;

⊕ Le chômage actuel permet d'imposer plus facilement le passage en travail posté.

Pour l'action, trois points différents :

- * Le travail posté est nuisible pour la santé (référence à des connaissances physiologiques précises).
- * Il pose des problèmes de relation au travail (avec le risque de catégorialisation des postés).
- * Il se situe par rapport à la division du travail, et c'est à ce niveau qu'il faut travailler.

★METALLURGIE - SIDERURGIE LORRAINE ★

Si l'on parle beaucoup du travail posté, les terminologies sont nombreuses donc rien n'est clair.

Dans la sidérurgie, on appelle posté les travaux effectués en 3 X 8 ou en 4 X 8 continus ou discontinus.

Il y a 10 ans, 30 % de la sidérurgie était en 3 X 8, aujourd'hui 70 % est dans le 2ème (4 X 8 continus) de 150 000 personnes, et dans le complexe le plus récent (SOLMER : FOS) 90 % le sont.

L'opinion publique pense souvent que ce type de travail est inéluctable dans la sidérurgie.

En fait, seules les cockeries exigent un travail en continu, les Hauts Fourneaux, les Aciéries, les Laminoirs peuvent être utilisés de façon discontinus.

De plus les Laminoirs et les Aciéries peuvent être fortement ralentis la nuit.

Le travail posté s'accompagne souvent de nombreuses autres nuisances. Les travail les plus pénibles du fait du travail posté sont aussi souvent les plus nocifs.

Quelle action ? Quelles revendications ?

- ★ Les théories sont faciles à construire.
- ★ Mais l'abrutissement face aux mauvaises conditions rend la lutte très difficile, car il tue les travailleurs.
- ★ De plus, il y a beaucoup de fausses solutions (alléger la charge familiale ou améliorer la vie des postés en multipliant les services de nuit).
- ★ Une grande revendication : 5 équipes et 33 H 36.
- ★ La suppression du travail posté est l'objectif à L.T.
- ★ Mais pour qu'une revendication soit réelle : il faut qu'elle soit comprise, qu'elle soit prise activement en charge donc elle doit paraître crédible.

./.

★ FEDERATION DES P.T.T. ★

Aux P.T.T., le travail posté est appelé travail en brigade. Il concerne presque l'ensemble de la profession : centres de tri, centraux téléphoniques.

Il n'y a pas de réglementation du travail aux P.T.T.. La seule limite est qu'il est interdit de DOUBLER son mois. C'est la hiérarchie elle-même qui favorise les journées doubles (1 jour après 1 nuit ou l'inverse).

La rotation actuelle se fait sur 4 jours avec 42 heures par semaine (1 nuit libre tous les 4 jours).

Le système de rotation courte semble permettre une meilleure récupération.

Le rôle du progrès technique : l'administration a étendu le travail posté parce que le trafic augmentait et que les moyens techniques ne permettaient pas de le traiter assez vite. Une fois des moyens modernes installés, il a fallu continuer à travailler de nuit parce que les machines devaient être rentabilisées.

Lutte liée au travail posté : celle sur les effectifs.

- ⊕ Désir du choix des jours de repos.
- ⊕ Problème des transports.
- ⊕ Refus d'être seul la nuit.

L'objectif à moyen terme est de remettre en cause le travail posté.

./.

★ METALLURGIE LAVAL ★

Le travail posté est arrivé en compagnie de l'industrialisation.

□ Probleme du 2 x 8

Lors de l'implantation des entreprises employant des femmes, le 2 X 8 généralisé est implanté aussi.

La C.F.D.T. commence alors un travail d'explication sur les conséquences de ces horaires. Mais à cause des primes et de certaines facilités familiales, pas d'écho 5ans après, apparaît une prise de conscience des inconvénients du système. Début des luttes. Avec l'aide d'un médecin du travail, 350 avis contre le travail posté sont constitués.

□ Probleme du 3 x 8

L'extension des machines à commandes numériques se traduit par l'apparition du 3 X 8 justifiée par les coûts des investissements.

Les patrons proposent :

plus 40 % pour les 3 X 8

plus 15 % pour les 2 X 8.

□ Luttes :

Elles demandent de la patience, un long travail de préparation.

La lutte porte à la fois sur l'organisation du travail et sur le choix des investissements. Elles engagent donc tous les aspects de la vie syndicale.

Revendications :

- ⊕ Repos compensateurs,
- ⊕ Après 5 ans de travail de nuit, nécessité du reclassement garanti.

★CHIMIE - SYNDICAT LYONNAIS DE LA CHIMIE★

La prise en charge par l'ensemble des travailleurs des problèmes du travail posté est délicate à réaliser :

- ★ Premier problème : celui du niveau de salaire.
- ★ Deuxième problème : l'exercice du droit syndical lorsqu'il y a travail posté.

D'où nécessité de réfléchir à : quelle représentation syndicale pour les travailleurs postés ?

- ★ Troisième problème : quels aménagements ?

dans la majorité des cas, les machines peuvent être arrêtées mais que signifie placer la lutte au niveau des discussions techniques ?

la réduction de la durée du travail posté.

Cela accroît le nombre de personnes concernées. D'où : que proposer ?

les cycles de rotation semblent meilleurs lorsqu'ils sont courts.

revendications sur les équipements collectifs, sur l'isolation pour permettre le sommeil.

Mais attention aux revendications qui intègrent les travailleurs ou qui se traduisent par une extension du travail posté à d'autres secteurs.

D'où deux nécessités :

par une démarche progressive, faire prendre en main par les travailleurs les problèmes.

ne pas séparer les revendications des postés de celles des autres travailleurs.

★ FEDERATION DES SERVICES ★

Le débat a été très intéressant et très instructif.

Il semble clair que le moindre mal dans le cadre du travail posté soit l'obligation de la 5ème équipe.

Mais formulée de cette façon, cette revendication peut à moyen terme entraîner des restructurations qui accroissent les difficultés. D'où la nécessité d'articuler sur cette revendication d'autres qui en sont indissociables :

- ★ 5ème équipe ET croissance des effectifs ;
- ★ Refus de l'extension de la polyvalence qui se marque toujours par une déqualification ;
- ★ Faire respecter dans le cadre du travail posté, le droit syndical ;
- ★ Réfléchir sur l'alternance.

Une proposition fréquente : 3 semaines de 56 heures suivies de 10 jours de repos.



RAPPORT DE LA

COMMISSION n° 3

ACCIDENTS DU TRAVAIL -
PRODUITS DANGEREUX

PRESIDENT : J. TIGNON
RAPPORTEUR : M. LE TRON

Les accidents du travail trouvent leur origine dans la situation de travail imposée aux travailleurs. Situation qui est le résultat de leur exploitation et de l'aliénation qui en découle.

Pour la CFDT, le profit s'oppose à la sécurité car des choix d'investissements intégrant la sécurité des travailleurs risquent de remettre en cause le profit. En fait, l'entreprise capitaliste en tant que système social est facteur de risque notamment du fait de la place qui est faite aux travailleurs dans la division capitaliste du travail, du rôle assigné à la hiérarchie, des contraintes de production et de l'organisation du travail.

La responsabilité des patrons est entière dans le système capitaliste car c'est d'elle que découlent les contraintes que subissent les travailleurs.

L'accident du travail, l'intoxication provoquée par les produits découlent donc d'une même logique. Ils interrogent l'organisation syndicale sur sa responsabilité propre pour lutter contre les accidents, sur le contrôle incessant que les travailleurs doivent exercer sur leurs propres conditions de travail et sur les moyens d'action à mettre en oeuvre.

Les débats de la commission sur "les accidents du travail et produits dangereux" ont permis de dégager, au travers des pratiques d'action et des questions posées, des axes revendicatifs et des formes adaptées à ces terrains de lutte.

Certaines revendications ou objectifs d'action soulevés dans le rapport introductif ont été confortés, d'autres, sans soulever de débats, n'ont pas été remis en cause. Par contre, plusieurs points nécessitent des réflexions, débats et discussions par les instances de la CFDT afin de faire l'objet de propositions précises.

Il s'agit notamment de s'interroger et de trancher sur le point de savoir s'il faut donner aux délégués, par voie légale, un droit à arrêter la production quand celle-ci s'avère particulièrement dangereuse.

Actuellement la législation prévoit qu'en cas de "danger immédiat" constaté par les délégués au CHS, ceux-ci peuvent intervenir auprès de l'Inspecteur du Travail qui saisit alors de juge des référés. Celui-ci peut décider de l'arrêt des installations.

Par ailleurs, seules les fédérations CFDT des Mineurs, de la Métallurgie et de la Chimie réclament ce droit pour les délégués au CHS. La CGT réclame aussi ce droit.

Dans la pratique, c'est par l'exercice du droit de grève que s'instaure, dans les faits l'arrêt de la production en cas de danger considéré comme imminent par les délégués.

Faut-il que la Confédération aille au-delà pour tous les secteurs de la production ?

D'autres questions se trouvent posées et notamment jusqu'à quel point peut-on institutionnaliser l'engagement des délégués à la sécurité et la section syndicale dans l'opposition à une production du fait des risques accidents ou maladies qu'elle comporte ?

Au travers des débats, plusieurs interventions ont présenté des types d'actions intéressantes notamment celles de la négociation de contraintes de sécurité lors de la construction d'une Z U P à Grenoble (P. 18) celles de contre-propositions de modifications techniques pour améliorer la sécurité (P.15) ou celles d'une mise au pied du mur d'un patron pour financer un aménagement par une avance sur les salaires des travailleurs concernés (P. 16). Ces actions exemplaires du point de vue de la contre-proposition, ont eu des effets positifs sur les accidents. Ceci posé en clair, la nécessité d'approches novatrices pour peser dans les décisions concernant la prévention des accidents.

35 interventions de délégués dont certaines ont été faites en séances et d'autres remises par écrit ont permis de rédiger ce compte rendu. De nombreux problèmes ont été soulevés à cette occasion. L'échange d'expériences doit permettre d'engager des actions toujours plus efficaces dans les entreprises.

Le plan suivant lequel ont été réparties les interventions, se présente ainsi :

- * Les causes des accidents : la responsabilité patronale et l'analyse du système capitaliste ;
- * La lutte contre les accidents du travail dans le secteur public et nationalisé ;
- * La diffusion et l'utilisation des produits toxiques dans l'industrie ;
- * Quelques pratiques patronales pour dégager leurs responsabilités en cas d'accidents ;
- * Le rôle militant des spécialistes et de la recherche scientifique dans la prévention ;
- * L'action sur la prévention des accidents du travail et la pratique syndicale ;

★Analyse des causes, responsabilités patronales

et le système capitaliste ★

- ★ Dans la société capitaliste, il y a partage des bénéfices entre ceux qui dirigent ses destinées, il n'y a pas partage des risques sur la santé et la vie. Celui qui décide de ce que l'on doit produire, n'est pas celui qui est exposé au risque (Syndicat de la Chimie -ST AUBAN)

Au congrès de Nantes, une question avait été posée, pourquoi les travailleurs prenaient des risques sur leur vie et leur santé ? Cette question montre à quel point les militants sont eux-mêmes aliénés par rapport à ces problèmes. Que de chemin parcouru depuis !

Dans notre entreprise, le patron afin de nous rassurer et la population avoisinante que nous tenons informée, nous disait que les eaux usées sont neutres. Nous lui avons alors demandé de recycler celle-ci dans l'usine. L'action s'engage maintenant sur cette base.

⊛ La notion étriquée, traditionnelle d'accident du travail doit être remise en cause pour élaborer une politique de prévention. Au delà de l'accident caractérisé, de multiples traumatismes qui s'accumulent dans le temps, ont des effets négatifs sur les travailleurs (Syndicat de la Métallurgie de la Sarthe).

Ainsi, les microtraumatismes ne sont pas analysés, il n'y a pas d'enquête CHS, pas d'analyse suffisante de la situation du travail. Si bien qu'il n'y a pas de prévention, ni de réparation possible. Par contre, cette absence induit une sélection par l'appareil de production déclassement, mutation, licenciement, l'espérance de vie diminue par un vieillissement prématuré.

Les actions possibles devraient s'engager sur :

Le plan juridique : la notion de maladie professionnelle doit être remise en cause de même que la notion de préjudice causé et de faute inexcusable.

Cette politique suppose une information des membres du CHS et des médecins du travail.

⊛ Les conditions de transport, pèsent directement sur le nombre d'accidents (trajets) et indirectement par la fatigue accumulée qu'elles provoquent (Syndicat du Bâtiment de Morlaix).

Les conditions de transport des travailleurs dans certaines entreprises notamment du bâtiment, sont par elles-mêmes dangereuses (ouvriers - machines et outils transportés ensemble) en contradiction avec les règles élémentaires de sécurité et la législation.

⊛ C'est aussi lorsque se conçoit l'organisation du travail et que s'élabore le planning de travail qu'il faudrait introduire des éléments pour la sécurité.

A l'arsenal de Lorient, nous agissons pour que la prévention soit collective d'abord. Les causes des accidents sont aussi à rechercher dans l'organisation de la société.

⊛ Le nombre des accidents du travail progresse dans les travaux publics, l'analyse des causes montre que ceux-ci sont dus à la situation de travail qui est faite aux travailleurs : hygiène, respect de la vie des immigrés, conditions de vie et de repos (Syndicat du Bâtiment du Loir et Cher).

À un refus des maîtres d'oeuvres d'introduire des mesures de sécurité et de les payer dans les devis, les patrons vont jusqu'à amputer le poste "installation de sécurité" pour augmenter leurs profits. De même le Ministère de l'Équipement se refuse à couper la circulation sur les travaux routiers au détriment de la sécurité.

L'application de la médecine du travail, c'est vraiment l'anarchie, aucune visite sérieuse n'est faite afin de préserver la santé des travailleurs contre les risques de maladie professionnelle. Pendant ce temps, les patrons passent un accord avec FO pour que les médecins-flics aillent contrôler les travailleurs à leur domicile.

Depuis, les décisions prises par certains juges de mettre en prison des patrons, ceux-ci sont inquiets. Ils ont réalisé des notes de service à tous leurs subordonnés pour leur annoncer qu'ils sont responsables des accidents sur le chantier. Après l'intervention des délégués, les directions régionales ont refusé de cautionner la note de service de la Direction Générale.

⊛ Les accidents du travail résultent de facteurs nombreux. La recherche des causes ne peut pas se réaliser en "vase clos", au seul niveau du travail immédiat. Leurs conséquences se font sentir au delà du travailleur de l'entreprise et du secteur où il s'est produit. L'environnement peut être aussi agressé. (Fédération Générale des Transport).

Ainsi dans les transports routiers, l'accident du travail est aussi un accident de la circulation. Une étude de l'ONSER montre en moyenne que pour un chauffeur tué, celui-ci entraîne 7 morts. Cette imbrication permet au patronat de ce secteur de tenter de dégager leur responsabilité en assimilant l'accident qui se produit pendant le travail, à un accident de circulation. Or, les causes, pour l'essentiel, sont dues : à la durée du travail 60/70 heures de travail, aux primes de rendement (dites primes kilométriques), aux conditions de travail et de repos déplorables (sommeil insuffisant ou troublé dans les couchettes), la distance journalière parcourue au-delà de 450 km/Jour prévue par la réglementation C.E.E. Individualisme exacerbé du "chauffeur-routier".

Aussi les responsabilités patronales sont-elles faciles à dégager :

- * La concurrence effreinée induite par le capitalisme ;
- * La recherche de la productivité, qui s'effectue à l'encontre des mesures de sécurité ;
- * Les visites de sécurité et d'entretien escamotées ;
- * Le refus du respect de la réglementation ;

Face à cette situation, la fédération des Transport a mis au point une politique d'action comprenant :

- * Des revendications :
 - Nécessité de "contrôlographe" dans chaque véhicule permettant de mesurer le temps de conduite.

- En réclamant dans chaque Convention Collective Nationale que la période de 0 heure à 4 heures, soit interdite à la conduite car c'est la période la plus critique due à l'accumulation de la fatigue et du sommeil.
- En proposant des modifications du règlement communautaire européen, qui est en cours? En agissant vis à vis des "routiers Internationaux" pour lesquels rien n'était prévu.
- En réclamant la mise en place de délégués départementaux à la sécurité, avec la possibilité de déplacement hors de l'entreprise sur l'ensemble du réseau routier, quel que soit le lieu où se produit l'accident.

*La politique d'action proposée par la fédération, pour faire avancer ces revendications est :

- Pour les sections syndicales à l'occasion de chaque mouvement revendicatif, de rappeler nos exigences en matière d'application de la réglementation (même si elle est insuffisante). De revendiquer systématiquement la garantie et la progression des salaires. Cette stratégie s'oppose à la CGT qui a toujours tendance à réclamer des primes dans ce secteur.
- en étudiant systématiquement les possibilités d'attaquer les patrons en justice, dès qu'il y a accident. Ceci afin d'expliquer par nos avocats, les positions fédérales et obtenir la condamnation des patrons.

Cette action revendicative est nouvelle, elle inquiète fortement le patronat. Elle explique ses réactions brutales (licenciement, obstacle à l'implantation syndicale, déclassement, etc...).

Aussi, notre politique de sensibilisation et d'information est-elle une nécessité vitale. La création de la Fédération Générale des Transports devrait permettre une réflexion commune et de bénéficier de l'expérience et des acquis d'autres secteurs (cheminots, transports aériens).

***La lutte contre les accidents du travail, dans les secteurs public et nationalise ***

★ Dans la fonction publique, les administrations ou les entreprises nationalisées, les problèmes sont identiques. Cependant, le statut relativement privilégié rend encore plus criant les effets de la recherche de la productivité à tout prix quelles que soient les conséquences pour les travailleurs (Syndicat PTT Côte d'Or).

Aux PTT, les problèmes sont identiques au privé. L'administration fait tout ce qu'elle peut pour évacuer les gros risques à l'extérieur en utilisant la sous-traitance et en considérant systématiquement les accidents sur les routes comme accidents de la circulation et non un

accident du travail. Pourtant, les contraintes du travail sont aussi à l'origine des accidents.

Par ailleurs, dans les secteurs administratifs, la situation n'est guère brillante :

- 60 % du personnel est féminin et les conditions de travail ont provoqué 7 000 maladies nerveuses en 5 ans ;
- La mécanisation poussée fait qu'un travailleur est considéré comme "rentable pendant 5 ans sur certaines machines". La stabilité de l'emploi due au statut permet de révéler cette situation.

Dans nos secteurs, comme dans le privé, l'extension des droits syndicaux s'impose dans les centres de tris. Certaines grèves ont permis la mise en place de commissions de sécurité. C'est déjà une avancée.

A l'Arsenal de Lorient, nous pensons que le rôle des militants du CHS doit les conduire à s'informer, étudier les problèmes et établir des relations suivies avec les travailleurs et les cadres. Mais le temps dont ils disposent (4 jours par trimestre) ; le nombre de délégués CHS (2 titulaires et suppléants pour 1280 ouvriers), sont notoirement insuffisants.

★ L'évolution de certaines entreprises pour lesquelles la sécurité était prioritaire, du fait de la conception de sa gestion, de son caractère de service public ou le statut d'entreprise nationale va en se dégradant. Cette évolution crée des risques plus grands pour les travailleurs et induit des dangers directement pour la population. Par ailleurs, le rôle de référence que jouaient ces entreprises en matière de sécurité a tendance à diminuer. Elle permet au privé d'échapper à ces contraintes de sécurité.

Le CEA illustre bien ce processus (Syndicat de l'Energie Atomique).

Au CEA, tout le monde n'est pas ingénieur. L'application des normes internationales est conçue de telle manière qu'il le admet de sacrifier les travailleurs au nucléaire. Actuellement, une campagne est faite pour porter les normes françaises au niveau international. Or, les normes du CEA avaient été édictées à une période en 1945 où la priorité était la sécurité. En tant que normes, elles sont incompatibles avec les intérêts des firmes privées.

Aussi, en 1969, le virage est pris par l'administration. La production devient la priorité des priorités. Il s'agit, en fait de mettre le CEA, dans des conditions telles qu'il "intéresse" les trusts comme Creusot-Loire, Péchiney et Saint Gobain par :

- la diminution des effectifs à la production et le développement du travail posté, cadences accrues, etc... ;
- la diminution des effectifs de sécurité et des prérogatives des services de sécurité ;

Cette politique a entraîné :

- pour les travailleurs, des accidents plus nombreux et plus graves des incidents, contaminations et irradiations de plus en plus fréquents ;
- pour l'environnement de la population : la diminution de la fréquence des contrôles et du nombre de points, les rejets de moins en moins contrôlés dans les fleuves et dans l'air. L'augmentation des déchets radioactifs.

Nous n'avons pas le droit de nous taire !

Le syndicat national du personnel de l'énergie atomique (SNPEA) s'est donc donné comme objectif pour lutter contre le démantèlement du CEA de privilégier la lutte contre la dégradation de la sécurité et des conditions de travail en informant la population des risques qu'engendre la politique actuellement pratiquée. Pour cela, un film et un livre ont été réalisés.

★ A l'EDF, il y a aussi des accidents malgré les services de sécurité. Les impératifs du rendement pèsent aussi. Par ailleurs, les techniques nouvelles ne correspondent pas aux systèmes de recrutement qui se sont modifiés dans le mauvais sens (Fédération EDF).

A l'EDF - GDF, nous ne sommes pas épargnés par les accidents du travail malgré un service Prévention et de Sécurité très structuré et omniprésent dans tous les services et ateliers.

Les accidents sont dus essentiellement aux transports, à la circulation et aux chutes. Ces accidents affectent surtout le personnel exploitation du réseau.

Plusieurs raisons dont :

- les pylônes sont de plus en plus inadaptés pour l'entretien. Ils sont pensés en fonction de l'esthétique.

Une nouvelle méthode de travail est apparue en exploitation du réseau : le travail sous - tension. Lors de la mise en place de cette nouvelle technique, tous les efforts de recrutement de personnel de formation ont été faits. La direction n'avait pas lésiné sur les moyens. Les classifications suivaient. Aujourd'hui, la politique de recrutement est toute autre.

Celle-ci se fait sans même qu'il y ait de formation de base de moniteur électricien. Or, ces techniques nécessitent une compétence et une conception du travail en équipe sans faille. Cela n'est plus le cas maintenant. Résultat : 3 accidents de travailleurs sous tension dont deux mortels en 1975 et déjà 2 en 1976 dont un mortel.

Nous ne pouvons pas rester passifs. Nous commençons à dénoncer cette situation dans les CHS. De plus en plus, les liens s'établissent avec la politique de "vaches maigres" que nous vivons actuellement.

La recherche des causes doit s'effectuer avec les travailleurs dans le rendement. Une action dans le secteur du travail sous tension a débouché sur une révision des classifications, de l'organisation du travail et des moyens en hommes et en matériel. Ces actions avec les travailleurs sont payantes pour la C.F.D.T.

Par ailleurs, le travail en 3 x 8 dans ce secteur impose la nécessité de reconnaître comme maladie professionnelle les conséquences du travail posté "maladies professionnelles" pour les ulcères à l'estomac notamment.

- * Aux PTT, dans la Haute-Vienne, le syndicat conteste la radioscopie systématique, deux fois par an, et réclame une radiographie vingt fois moins irradiante. Les refus individuels sont soutenus pas des interventions dans les comités paritaires.

De même, depuis un certain nombre d'années, les personnels se déplacent de plus en plus en voiture du fait de la centralisation des services. Le nombre des accidents de circulation progresse. La direction, depuis l'origine a instauré 30 centimes de prime pour la conduite. Le plus grand nombre de véhicules entraîne aussi d'autres effets dans les garages, les agents de manutention, etc...

- * Pour le syndicat de la RATP, dans le service de la voie, les dangers dus à l'électricité sont mal connus par tous les travailleurs. L'automatisation de certaines commandes se fait d'une manière intempestive sans information sur les nouveaux risques. Cette absence d'information précise, a été la cause de 3 accidents mortels. Le CHS est intervenu mais nous constatons le silence des agents de la voie qui préféreraient une prime de risques et le peu de réactions de la CGT. Le syndicat CFDT a été amené à engager une poursuite judiciaire.

*La diffusion, l'utilisation des produits toxiques dans l'industrie

De nombreuses organisations ont établi des dossiers pour dénoncer les risques créés par l'utilisation de produits dangereux ou toxiques ;

- * Le dossier sur le plomb et le saturnisme par les sections syndicales de Pennaroya et de la société chimique des minéraux, avec notamment l'aide des médecins du GIS.
- * L'étude réalisée par les militants du groupe Pechiney-Aluminium sur les effets du fluor, au cours d'une session d'étude.
- * L'étude des "section CFDT-CGT-FEN de Censier" sur les effets de l'amiante, en collaboration avec la fédération de la Chimie.
- * De même les dossiers, le livre et le film (rendus public au cours du congrès) réalisés par les militants du CEA sur les conditions de travail au Centre de la Hague et le développement de l'électro-nucléaire

Ces dossiers ont des caractéristiques semblables :

- * Une volonté de réaliser des dossiers médicalement et techniquement solides.
- * De mettre ces informations et connaissances à la disposition des militants et travailleurs concernés.
- * D'informer l'opinion publique et de proposer des solutions visant à améliorer la législation et les moyens réglementaires.
- * De proposer des moyens de contrôle de l'état de santé des travailleurs exposés aux risques, pouvant aller jusqu'à des contre-propositions.

Cela suppose :

- * Un travail collectif de militants et experts : médecins soit extérieurs ou proches de la CFDT, spécialistes toxicologues. Se sont créés des comités scientifiques ou de soutien.
 - * Une information solide et bien élaborée, avec les militants (non spécialistes) pour être compréhensible.
 - * Un prolongement par des interventions auprès des pouvoirs publics et des administrations notamment pour modifier la réglementation.
 - * Une pression sur les contrôleurs, inspecteurs, médecins qui sont chargés de maintenir l'état sanitaire des travailleurs et de la population pour qu'ils agissent dans leurs domaines.
- ⊛ Les effets des produits toxiques sur les travailleurs ne sont pas dus exclusivement à leur usage direct. La pollution provient fréquemment des situations de travail elles-mêmes. (Syndicat de la Métallurgie - Aix en Provence).

Ainsi dans les garages, l'oxyde de carbone dû au gaz d'échappement agit à long terme, quotidiennement. Une longue action menée par la section syndicale a obligé le directeur de cet établissement de mettre au point un système de conduits d'évacuations. Mal conçu et mal adapté, de mise en place délicate, il est difficilement utilisable dans la pratique.

Pourtant, plusieurs employés travaillant depuis plusieurs années dans l'entreprise ont été victimes d'accidents cardiaques ou de graves ennuis de circulation sanguine dus à l'oxyde de carbone.

L'utilisation courante du trichloréthylène pour le nettoyage des pièces, sans que soit utilisé le système d'aspiration, pour gagner du temps, pose le problème difficile aux membres de CHS de faire comprendre aux travailleurs les contraintes que la sécurité impose.

- ⊛ L'information des travailleurs et des militants est facilitée par la création d'un fichier technique toxicologique dans l'entreprise, des produits utilisés ou produits.

A l'arsenal de Lorient, un tel fichier existe et mis à jour en permanence depuis 2 ans. Pour le mettre au point et l'utiliser ceci suppose :

- * Une connaissance chimique des composants des produits utilisés. Il s'agit d'aller au delà des étiquettes ;
- * Une information sur les risques toxicologiques des produits chimiques, leurs natures, caractéristiques, etc...

Ceci doit entraîner une surveillance médicale appropriée.

⊛ L'action sur la parité des secteurs agricoles avec les autres secteurs industriels, dans le domaine de la législation du travail notamment de la sécurité sera bénéfique pour tous (Fédération Générale de l'Agriculture).

Ainsi, les risques nouveaux dus à l'utilisation de produits chimiques pour différents usages (engrais, insecticides, fongicides, etc...) tout en agressant les travailleurs de l'agriculture, s'introduisent aussi dans la nourriture et se dispersent aussi sur le territoire du fait des systèmes d'épandages (avions, hélicoptères, etc...)

Les normes de sécurité sont appliquées d'une manière incohérente, ainsi des dispositifs de sécurité sur certaines machines outils (tronçonneuses par exemple) sont importées en France de Suède, d'Allemagne, après en avoir retiré les dispositifs de sécurité. Ils coûtent moins chers et ne sont pas obligatoires du point de vue de la législation dans le secteur agricole. En France, il y a deux fois plus de morts que dans les autres pays.

⊛ La production, l'utilisation et la mise en circulation de produits nouveaux par les entreprises s'effectuent par le patronat avec légèreté. Ceci est inquiétant. Ce sont aux travailleurs directement concernés, d'abord, de dénoncer cette situation (Chimie Grenoble).

Dans les industries chimiques, nous sommes bien placés pour le constater. Tous les jours les travailleurs sont confrontés à ces problèmes.

La multiplication des produits, les secrets de fabrication, la recherche exclusive de l'efficacité technique, le camouflage de certains composants, la légèreté dont font preuve les entreprises lorsqu'elles lancent un nouveau produit, sont autant de facteurs aggravant les risques (talc Morhange, les enzymes "gloutons", le chlorure de vinyle etc...).

Ces produits sont dangereux, les risques sont cachés pour les travailleurs, car ils ignorent les risques. Les effets sont constatés plus tard, trop tard pour qu'ils puissent se prémunir.

Pour mieux appréhender les risques, la FUC a créé une commission, qui élabore des fiches. Ce groupe de travail, en plus de militants d'entreprise regroupe des médecins du travail et des spécialistes ainsi

que des membres CFDT de l'INRS. Ces fiches sont à la fois techniques et éclairent la politique syndicale à mettre en oeuvre. Elles permettent, dans les SSE une sensibilisation des militants et des travailleurs. Elles visent à engager la lutte sur l'application de normes minimales et des précautions à prendre.

Cette commission permet d'engager le débat sur l'utilité sociale du produit, ses risques sur l'emploi. C'est le cas de la benzidine utilisée à Rhone Poulenc. Le chantage à l'emploi est utilisé d'une manière permanente par les patrons dans les entreprises, c'est le cas du chlorure de vinyle. Les risques cancérogènes sont reconnus maintenant. On sait qu'ils risquent de frapper les travailleurs de ces entreprises après 10/15 ans d'utilisation.

Dans la branche pharmaceutique (Fédération de la Chimie), les appellations des produits, leur non-connaissance par les non-spécialistes qui les utilisent, posent des problèmes très importants.

Il faut se battre pour qu'une vulgarisation des mesures de précautions à prendre dans leur manipulation soit entreprise.

- ⊕ Les pratiques patronales pour dégager leurs responsabilités lorsque l'accident se produit ou pour éviter de payer des cotisations accidents du travail supplémentaires (Métallurgie Rives de Gier).

Une connaissance insuffisante des risques ou des dangers encourus facilite les politiques patronales de transferts de responsabilités sur les travailleurs. Dans d'autres cas, les risques eux-mêmes sont soustraits auprès d'autres entreprises.

A Cégédur, la direction est prête à tout pour diminuer artificiellement le nombre de ses déclarations d'accidents et ainsi faire baisser son taux de cotisation à la sécurité sociale. Un "animateur de sécurité", ancien délégué, a été désigné par la direction, sa seule mission, est "d'aller voir le gars accidenté" pour le replacer dans un autre poste, de lui proposer un arrangement, une place moins pénible pendant 15 jours.

Il faudrait continuer de contester les médecins à la solde du patronat, ils incitent les malades et accidentés de ne pas rester à la maison.

Nous constatons que c'est par une pratique d'action centrée sur la prévention d'une manière permanente, par une présence et des exigences dans les CHS que la CFDT a développé son audience.

★ Le rôle des spécialistes militants et de la recherche scientifique dans la prévention des accidents et des maladies dûs au travail ★

- ⊕ Les travailleurs dans certains secteurs, tels que la recherche, sont

souvent bien placés pour apporter leur connaissance, en vue d'informer les militants et la population (Syndicat de la Recherche Agronomique).

Les travailleurs des laboratoires sont dans un secteur stratégique. Bien souvent, il manipulent des produits "super toxiques", c'est à dire toxiques pour les travailleurs qui les fabriquent et les utilisent, et les consommateurs de la production agricole. Or, les chercheurs les expérimentent avant qu'ils ne soient largement diffusés. Ils sont en mesure d'évaluer les effets sur les animaux qui servent aux manipulations. Par contre, ils sont souvent très mal informés sur les conditions réelles d'utilisation dans la pratique. On refuse que leurs travaux aillent jusqu'aux conditions d'élaboration des expériences ou des essais en relation avec le travail réel en agriculture.

L'information doit donc circuler dans tous les sens. Des travailleurs qui élaborent et utilisent les produits, à ceux qui les consomment. Nous avons commencé à le faire au niveau des agriculteurs. La liste des fiches techniques réalisées par les chercheurs et la Fédération de la Chimie devrait être connue par toutes les organisations confédérées. Connaître les risques encourus réellement sera sans doute l'une des meilleures manières pour les travailleurs de les amener à refuser les primes.

★ Dans le secteur de la recherche (y compris la recherche médicale) les précautions indispensables ne sont pas, paradoxalement, prises systématiquement (Syndicat INSERM - CNRS) et notamment les précautions visant :

* La santé du personnel ;

* L'application aux malades de certaines méthodes d'investigation. Le principe médical selon lequel un examen ne doit pas faire courir de risques supérieurs à la maladie supposée à traiter, est loin d'être appliqué. Pourquoi ?

Ici, le système capitaliste apparaît surtout présent dans l'ambition des patrons (chefs de services) soucieux de publier leurs rapports. Ils pensent que les précautions sont inutiles, qu'elles créent des craintes démesurées, diminuant le rendement des résultats. C'est par ce biais que le statut social et les revenus du "patron" se trouvent valorisés.

Dans ces secteurs le droit syndical n'est pas appliqué et peu développé.

Dans les laboratoires de recherche sont utilisés :

* Les rayons "X", les radios éléments : ceux-ci sont utilisés dans les expériences de labo, et dans les explorations fonctionnelles des malades consultant dans des services très spécialisés. A noter qu'il existe un service commun de protection contre les radiations ionisantes SCPRI parti de INSERM et du ministre de la santé, mais le personnel est sans statut ce qui ne l'incite pas à lutter pour dénoncer les risques. D'autant que l'actuel directeur de ce centre apporte sa caution au programme des centrales nucléaires !

* Les solvants dangereux : benzène, toluène... sont largement utilisés. Le personnel d'entretien et de nettoyage sous informé, est le plus exposé.

⊛ A l'INRS, organisme de recherche sur la prévention des accidents du travail, géré paritairement et financé par la CNAM, les programmes de recherches sont élaborés d'une manière ponctuelle. Une autre démarche est nécessaire si l'on veut renforcer l'efficacité de la recherche du point de vue de la prévention des risques accidents et maladies dûs au travail (CFDT - INRS).

L'étude des causes du cancer selon le Professeur HIGGINSON, montre que pour 100 000 morts dûs à cette maladie en France, 80 à 90 % seraient dûs à l'environnement. On peut penser raisonnablement que la majorité des cancers sont dûs à l'exposition professionnelle. Mais, c'est une lutte difficile qui s'engage, car :

* On veut faire croire à la fatalité en matière de cancer, ce qui a pour effet de dégager la responsabilité patronale.

* La preuve est difficile car le résultat d'exposition n'est pas immédiat, c'est 30 ou 40 ans après que le cancer se déclare.

En effet, on estime actuellement que : l'amiante multiplie par 4 le risque cancer. L'utilisation des chromates par 40 - les travailleurs au four à coke par 10 - les colorants par 100, et les travailleurs des mines d'uranium par 70, etc... Même les familles des travailleurs sont aussi exposées par les poussières transportées par les vêtements.

Il y a actuellement 17 produits cancérigènes reconnus pour l'homme alors que nous en connaissons 1 000 pour l'animal. Il est probable que la différence n'est pas aussi grande et que de nombreux produits cancérigènes pour l'animal, le sont aussi pour l'homme.

La prévention contre le risque de cancer qui est aussi de la responsabilité patronale est présente à plusieurs niveaux :

* Emploi des produits cancérigènes sans protection ;

* Conception de processus de fabrication évitant l'utilisation de produits cancérigènes ;

* Une réparation des cancers professionnels ;

* Tests systématiques avant la mise sur le marché de produits nouveaux pour déceler les produits à pouvoir cancérigène.

Ceci éviterait aux hommes de servir de cobayes, comme cela s'est produit pour le chlorure de vinyle.

L'orientation d'un programme de recherche nécessiterait de passer au crible la situation dans toutes les branches professionnelles. C'est l'objectif de la CFDT à l'INRS.

Elle est aussi de participer aux enquêtes et luttes qui se mènent dans les entreprises, à partir de ce que les travailleurs ressentent. C'est donc une démarche tout à fait différente de l'habitude qui veut que certains aient la science et d'autres ne l'aient pas.

★ L'action sur la prévention des accidents du travail et la pratique syndicale ★

★ C'est aussi la C.F.D.T. qui doit remettre en cause sa pratique syndicale pour s'attaquer à la prévention des accidents du travail (Métaux des Deux-Sèvres).

S'attaquer aux risques accidents ou aux agressions, suppose un travail de longue haleine. Pour cela un échange d'informations dans la section syndicale, avec le syndicat et à l'UD est nécessaire. Mais un travail précis sur les risques dus aux fumées, peintures, etc... est indispensable. La situation ne pourra se transformer que si le syndicat avec le Comité d'Entreprise et le CHS le prennent en charge. Sinon rien ne changera et les travailleurs le savent bien.

Pour que les structures syndicales prennent ce problème en charge, des activités de formation auprès des militants des CHS et des SSE doivent se développer.

★ Le Syndicat de la Métallurgie de l'Etang de Berre a fait une analyse de la situation suite aux nombreux accidents du travail à la Solmer (37 morts : 30 à la construction, 7 depuis). La SSE CFDT a pris en main les problèmes de sécurité : information, connaissance de la législation sur les droits des membres des CHS. La formation des militants, les membres du CHS, les délégués du personnel et membres des CE, s'est faite sur ces questions.

Ce qui a conduit la SSE à prendre en compte la sécurité en obligeant dans un premier temps les patrons de la Solmer à respecter la législation en matière de sécurité. Une action en justice contre le patron, avec dossier juridique solide a été entreprise "pour entrave au fonctionnement du CHS", sur les points suivants : non enquête après accident, pas de définition de la mission du CHS, non consultation du CHS sur les consignes, présence abusive des représentants non représentatifs dans l'entreprise de FO, CGC, aux réunions. Le directeur et les 6 chefs de service ont été condamnés. S'il est confirmé, ce jugement devrait faire avancer notre situation.

★ L'action sur les problèmes de sécurité éclaire d'une manière différente la stratégie syndicale (Syndicat Métaux Dunkerque).

Il nous apparaît que l'action après un accident du travail même grave, est insuffisante pour assurer une véritable lutte contre les accidents. Si tel est l'enjeu, il est nécessaire de développer une lutte plus permanente. L'organisation syndicale a, dans ce domaine un rôle essentiel.

A Usinor Dunkerque, en 1974, après le 72^e mort au Haut Fourneau n° 4, la grève éclate.

La CGT propose alors une prime de risque et 50 centimes d'augmentation par tonne de fonte produite. Tous les ouvriers fondeurs sont à la CGT, 150 cartes sont déchirées après cette proposition. La CFDT participe alors aux assemblées d'information et de débat, deux revendications apparaissent : mécaniser les tuyères et l'augmentation des effectifs afin d'obtenir une 5^e équipe.

La SSE organise l'action par 32 réunions d'information dans l'usine. Du coup ce sont les autres travailleurs qui se solidarisent, ce qui a comme conséquence de renforcer l'action des fondeurs.

Les fondeurs font eux-mêmes des croquis sur une mécanisation des tuyères. Les ingénieurs viennent voir les croquis.

Les femmes des fondeurs, généralement des femmes ou filles d'anciens mineurs, qui ont fui la mine notamment à cause de la peur et des dangers, apprennent par la lutte que leur mari est à nouveau en danger. D'elles-mêmes, elles s'organisent et informent l'opinion publique par la distribution de 80 000 tracts.

Au bout de 24 jours de grève, la direction lâche et accepte la mécanisation des tuyères. Les transformations aux conditions de travail d'impossibles sont devenues possibles.

Depuis lors, dans tous les secteurs de l'usine, la permanence des luttes sur la sécurité est maintenue, en même temps que la permanence du collectage et l'organisation de la SSE.

La sensibilisation dépasse le cadre de l'entreprise. Elle prend une ampleur considérable, le syndicat de la Magistrature invite la SSE d'Usinor.

Ce conflit, riche d'enseignements montre :

- * que la sécurité pose le problème des structures de société. En effet, la société capitaliste est incapable d'assurer la sécurité des hommes du fait : des conflits d'intérêts - de pouvoir et des structures hiérarchiques répressives. L'information est fataliste. Elle ne permet pas la recherche de solutions.

La sécurité pose aussi le problème de la mise en place de structures de pouvoirs des travailleurs.

La sécurité est liée à l'organisation du travail (5^e équipe) et à l'emploi, augmentation des effectifs.

Le problème de sécurité de la vie doit être pris en charge par chercheurs, médecins, magistrats.

★ L'action des CHS contre les accidents du travail donne aux militants une "autorité" au nom de la sécurité, contre la hiérarchie de l'entreprise. Elle s'affronte à l'organisation capitaliste du travail et à la division du travail (Chimie Grenoble).

Dans la chimie, la question se pose de savoir si le CHS doit arrêter la production lui-même ou peser auprès des responsables pour qu'ils la fassent arrêter ? C'est une question importante.

Les travailleurs des entreprises extérieures ne bénéficient pas du contrôle du CHS et pourtant ils travaillent dans les mêmes situations. Il faut se battre et revendiquer pour que cela cesse.

★ Les actions contre les accidents font apparaître de nouvelles revendications. Certaines ambiguës du point de vue syndical, placent le patron dans une situation où il a été obligé de refuser (Métaux Creusot Loire).

A Creusot Loire, une lutte intéressante à la suite de la mort d'un travailleur immigré. L'accident a été dû à une mauvaise condition de visibilité sur une passerelle. Il fallait la revoir entièrement. Le patron refuse, prétextant le coût. Les travailleurs proposent d'abandonner 1 % de leur salaire. Le patron recule, il a peur que ce financement donne un droit nouveau aux travailleurs.

L'organisation syndicale a sa part de responsabilité dans ce domaine. L'hygiène et la sécurité doivent être considérées comme tous les problèmes. Elle suppose que les délégués soient formés avec une base de connaissance scientifique suffisante pour leur permettre de prendre en main leurs affaires. Il s'agit vis à vis des travailleurs de bien leur expliquer les risques, les nocivités. L'organisation syndicale se doit de définir les bases qui permettront aux délégués au CHS d'agir efficacement. Habituellement la formation et l'information font que l'action est "trop vague".

★ Dans le bâtiment, on constate que le manque de prise de conscience des travailleurs vis à vis du nombre des accidents est dû à plusieurs facteurs. De nombreux syndicats sont intervenus :

* L'insuffisance des salaires et la durée du travail ;

* L'implantation syndicale insuffisante ;

* Les conditions d'hygiène ne sont pas respectées, mais un travail patient se réalise, par des grèves pour obtenir de l'eau chaude, des conditions d'hébergement salubre, le refus de travailler pendant les intempéries, le refus de descendre en tranchée si les étais ne sont pas posés ;

* L'inexistence d'infrastructure au départ des gros chantiers ;

* Des horaires de travail élevés, 45 heures minimum sans compter le temps de route. Lors de la crise, les patrons ont réduit les horaires sans diminuer la charge de travail. Les cadences ont donc augmenté. Si bien que lorsque des dispositifs de sécurité existent ceux-ci ne peuvent être utilisés du fait du rendement. Par ailleurs les salaires, par le biais des primes de rendement, sont néfastes pour la sécurité.

Dans ce secteur, les patrons préfèrent désigner des "Monsieur sécurité" que de reconnaître les CHS.

La mobilité de la main d'oeuvre ne facilite pas l'organisation de l'action dans ce domaine. L'information générale, par conférence de presse est une nécessité pour sensibiliser les travailleurs ainsi que l'opinion publique.

Dans la région de Nantes, une enquête auprès des travailleurs a été réalisée à la suite d'un accident. Le syndicat a fait une lettre ouverte sur les causes de l'accident.

* Dans toutes les actions, il faut que la sécurité soit intégrée aux revendications et que le syndicat soit présent dans les actions compte tenu de la pression patronale à l'emploi et le refus d'améliorer les droits syndicaux. Dans le bâtiment, le patronat a fait pression auprès du Ministre du travail DURAFOUR, pour empêcher l'extension des CHS à ce secteur. Nous réclamons des délégués à élire par les travailleurs plutôt que de les désigner.

Pour lutter contre les causes des accidents, le coût de certaines mesures de prévention est tel que ce sont les choix d'investissement des patrons qui peuvent être remis en cause.

Sur les gros chantiers, barrages, travail en souterrain, les problèmes sont encore plus compliqués (Savoie) :

* La présence de 5 nationalités sur un même chantier ;

* Le travail en souterrain ;

Les revendications sont très pratiques. Ainsi, elles visent des situations immédiates, la réclamation de remplacement des automotrices Diesel par des électriques, a permis d'éliminer les gaz brûlés. Mais ceux-ci coûtent plus chers à l'achat et à l'entretien. Les patrons tentent de revenir en arrière.

Il faut encore se battre pour conserver cette amélioration.

* Une lutte a permis d'obtenir des délégués élus, avec droit de visite quotidienne et possibilité de faire rapport au patron.

Souvent, c'est une régression ou ce qui semble l'être qui motivera une réaction du personnel. Dans une entreprise du bâtiment, la suppression de la "radio" a entraîné une grève. Dans un autre cas, la

direction a été obligée de modifier, lors des visites de médecins du travail un "poste de travail", le patron a alors tenté de récupérer cette amélioration en augmentant la charge de travail. Il faut toujours être vigilant pour que l'amélioration ne se retourne pas contre les travailleurs.

- ★ Pour un délégué lui-même : immigré, il constate sur les chantiers du bâtiment que certains dispositifs de sécurité n'existent que comme un alibi. En cas d'accident, les travailleurs immigrés sont particulièrement vulnérables. La mentalité patronale est déplorable, certains patrons en arrivent à déclarer que "le matériel coûte plus cher qu'un immigré". (Drôme - Construction)

Lorsque la CFDT prend la défense des immigrés, elle-ci est appelée dans les milieux patronaux "CFDT Arabe". La réponse patronale à l'amélioration des conditions de travail ou aux mesures de prévention réclamées est "le chantage à l'emploi : « si vous n'êtes pas contents, retourner chez vous ! ».

- ★ Dans le bâtiment, des actions pour éviter les accidents sont possibles, si les parties prenantes à l'acte de construire le veulent. Une action exemplaire, du point de vue des accidents, a été réalisée à Grenoble.

La municipalité socialiste, les syndicats CFDT et CGT du bâtiment ont décidé d'inclure des modalités de travail et des règles de sécurité dans le cahier des charges pour la construction d'une ZAC de 530 logements. Une rencontre a eu lieu avec les responsables de la municipalité. (Bâtiment Grenoble).

Dans un premier temps, il a été créé un CHS général avec des délégués élus. Par ailleurs, un bâtiment (qui sera utilisé ultérieurement comme équipement collectif) a été construit prioritairement et mis à la disposition des travailleurs du bâtiment.

Les horaires de travail étaient fixés par voie d'accord sur la base du non travail le samedi et très peu après 18 heures.

Un seul incident, un travailleur pris de malaise, a été récupéré dans les filets de sécurité. Le chantier est propre, nous n'avons pas constaté d'accident grave pendant toute la durée des travaux.

- ★ Les actions menées contre les accidents du travail, entraînent obligatoirement une réflexion sur la responsabilité. Menée collectivement du manoeuvre au cadre, elle permet une prise de conscience collective sur le contenu du travail lui-même.

Les syndicats Chimie du Nord, ont entrepris une réflexion suite à l'affaire H G D, avec la participation des ingénieurs et cadres.

L'analyse de la réalité nous montre que le cadre exerce des responsabilités sans détenir le pouvoir. C'est une irresponsabilité monnayée qu'on lui fait endosser. La campagne gouvernementale sur la "réforme de l'entreprise" tente de faire avaler aux travailleurs cette mystification.

La prise de responsabilité des tribunaux commence à faire réfléchir les ingénieurs et cadres sur le contenu de leur travail. C'est un point important pour les amener à rejoindre le combat de classe que nous menons.

Pour mener cette action, il est nécessaire de renforcer nos moyens, notamment notre information. Il s'agit de décroiser en confrontant les informations.

Enfin, il est nécessaire de confronter et d'échanger avec les magistrats, les médecins du travail et les inspecteurs du travail.





RAPPORT DE LA

COMMISSION n° 6

LA CHARGE DE TRAVAIL

PRESIDENT : R. TOUTAIN

RAPPORTEUR: C. TEIGER

Le travail de la commission, faute de temps pour un débat, a surtout consisté en interventions qui avaient été, la plupart, préparées à l'avance ; certaines même avaient été rédigées à la suite de journées d'études syndicales de préparation au congrès dans les régions.

L'après-midi a comporté deux parties après un court exposé d'introduction par Roger TOUTAIN (HaCuiTex).

Dans la première partie les interventions se sont centrées sur les bilans, constats des conditions de travail et description des actions menées.

Après la pause, les interventions ont porté essentiellement sur les objectifs des luttes et les problèmes posés à l'organisation syndicale.

Au total on compte 29 interventions (dont 2 n'ont pas été prononcées lors de la commission, et ont été envoyées ensuite).

Le représentation des divers secteurs professionnels est très inégale, de même que celle des régions, il n'est peut-être pas inutile de noter cet aspect car les éléments du rapport en sont probablement influencés par ordre d'importance, le nombre d'interventions se répartit ainsi :

Métallurgie : 11 ; HaCuiTex : 4 ; Bâtiment : 3 ; Services : 2 ;
PTT : 2 ; Transport : 2 ; Commerce : 2 ; Bureaux d'étude : 1 ;
Enseignants : 1 ; U.R.P. : 1 ;

En ce qui concerne les régions, c'est la région parisienne et le Nord qui l'emportent, puis l'Ouest, l'Est, le Sud-Est et le Sud-Ouest.



La charge de travail est un problème très global qui englobe en fait tous les aspects des conditions de travail, recouvre des réalités concrètes extrêmement variées selon les entreprises, les branches, les régions, etc..., et, est en perpétuelle évolution.

Pour cela il est nécessaire de bien situer les interventions dans leur contexte pour comprendre la manière dont les problèmes se posent, la forme des luttes et les revendications.

S'il y a eu une grande compréhension des problèmes rencontrés et des actions menées, il est apparu une grande différence d'une branche à l'autre :

⊛ dans le niveau des connaissances sur les conséquences des conditions de travail sur la santé et la vie en général.

⊛ dans l'analyse des situations concrètes de travail, de la relation entre conditions de travail et système capitaliste.

★ dans la recherche des transformations pour travailler autrement dans une société socialiste autogestionnaire.

Enfin, il est apparu d'une manière générale que les participants découvriraient :

- ★ les conditions concrètes de travail des autres secteurs professionnels ;
- ★ la politique syndicale et les luttes menées dans les entreprises des autres professions ;
- ★ la nécessité de poursuivre cette confrontation.

C'est pourquoi le travail de cette commission a été jugé très important. Mais du fait du manque de temps, l'analyse des résultats des actions engagées a été insuffisante. Dans ce cadre limité, il n'a pas été possible d'approfondir la définition d'objectifs s'inscrivant dans une véritable politique confédérale sur les conditions de travail.

Il est donc nécessaire de continuer le débat collectif.

Tous les participants ont souhaité que le travail amorcé à l'occasion du congrès ne soit "qu'un début" et qu'il se poursuive à tous les niveaux dans le cadre de confrontations plus générales.

Malgré les différences de situations mentionnées, un certain nombre de points communs sont apparus, leur importance sera soulignée dans le compte-rendu. Les thèmes abordés sont regroupés selon le plan suivant :

- * Constat et analyse des conditions de travail ;
- * Les conséquences, individuelles et collectives ;
- * Les pratiques syndicales : les luttes et les problèmes rencontrés ;
- * Perspectives de réflexion et d'action. Responsabilité de l'organisation syndicale.

Dans chaque rubrique, il est fait référence aux syndicats qui ont abordé, dans leurs interventions, les points exposés. Nous avons choisi cette forme tout en sachant que ce découpage par thème est artificiel dans la mesure où il risque de masquer un fait d'une importance capitale, c'est la présence et le cumul de plusieurs facteurs de charge de travail à la fois, dans chaque situation.

★ CONSTAT ET ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ★

La description des situations de travail actuelles a été le plus souvent abordée du point de vue de leur évolution. Il ressort de l'ensemble des interventions que les conditions de travail évoluent

constamment et se sont aggravées durant ces dernières années dans tous les secteurs, conséquence de la poursuite de la productivité et du taux de profit maximum par les capitalistes (Commerce Lorraine).

Cette aggravation peut se résumer par le terme d'intensification du travail (augmentation de la quantité de travail par unité de temps). L'analyse des causes de cette intensification des moyens utilisés par le patronat pour l'imposer a dégagé quatre facteurs :

- ★ Les modifications technologiques ;
- ★ Les transformations de l'organisation du travail ;
- ★ L'augmentation et les fluctuations de la "demande" publique (en particulier pour les services) ;
- ★ Les aspects répressifs des pratiques patronales et le rôle de la hiérarchie.

□ Les modifications technologiques

Ce qu'on appelle le progrès technique, c'est :

- ★ L'augmentation de l'automatisation qui entraîne celle de la parcellisation du travail (Métaux Paris).
- ★ La mise en service de machines plus perfectionnées, plus rapides, plus puissantes non réglables par le travailleur lui-même d'où : accélération des cadences (Services Paris) ; augmentation du poids des pièces manipulées (Métaux Paris) ; travail sur plusieurs machines (Métaux Lyon).

Une place à part doit être faite à l'implantation des ordinateurs qui se développe et provoque parcellisation et déqualification, en particulier dans les secteurs administratifs des entreprises (Métaux Paris) et du Service Public (Services Paris). Dans tous les cas on aboutit à une perte de contrôle de l'outil de travail et ce qui est plus grave dans le cas de l'ordinateur à une disparition apparente des responsables derrière la technique : "c'est la faute de l'ordinateur". L'impératif technique est dénoncé comme l'alibi justifiant la course et la diminution des temps d'exécution imposés : par exemple, de 30 % en 10 ans en fonction des postes et des types de pièces (Métaux Montbéliard Peugeot) ; (Métaux Moselle Grundig).

- ★ La transformation des techniques de fabrication qui permettent d'augmenter la cadence de travail : la miniaturisation des composants dans l'électronique (Métaux Dijon Thomson) ; la construction en préfabriqué dans le bâtiment (Bâtiment Brest) pour aller plus vite.

★ Les installations et le matériel mal adaptés ou vieillissant qui entraînent : des "incidents techniques" et des "difficultés conjoncturelles" dont il n'est pas tenu compte dans l'évaluation du rendement (HaCuiTex Nord, Métaux Montbéliard Peugeot) ; des fatigues inutiles, par exemple, l'engin de manutention non prévu par le constructeur (Fenwick) pour transporter des charges cylindriques. Le conducteur est obligé de conduire en tournant la tête à l'envers... (Métaux Lyon) ; la couchette trop exigüe dans les poids lourds ne permet pas au conducteur de se reposer convenablement (Transport) ; des risques au niveau de la sécurité du travail (Métaux CEA la Hague).

★ Les changements de modèles, de types de fabrication qui obligent à un réapprentissage fréquent dont il n'est pas tenu compte dans le calcul des temps (HaCuiTex Nord), et qui permettent d'augmenter les cadences pour des raisons soi-disant techniques. On souligne qu'il est impossible alors pour les travailleurs de s'y reconnaître (Métaux Moselle), que "les ouvriers se font rouler par le chronométrage" (Métaux Montbéliard).

□ Les transformations de l'organisation du travail

Sur le plan général, l'analyse montre qu'il existe "un lien entre charge de travail, rendement et organisation du travail" (PTT Val de Marne), ce lien est étroit, spécialement pour les O.S., et d'autant plus que les exigences de qualité du travail sont souvent inséparables des exigences de quantité de production (Métaux Moselle Grundig).

On constate également que "la gestion du secteur public est de plus en plus patronale", c'est à dire soumise aux impératifs de rentabilité maximum, de productivité avant tout (PTT Sarthe).

Les effets concrets de l'organisation du travail sur les conditions de travail sont analysés sous leurs différents aspects :

★ La gestion du personnel

• De pair avec la déqualification croissante on constate dans de nombreux secteurs une tendance à la création de polyvalents sans promotion (Métaux Paris), (Métaux Moselle), (Commerce Lorraine), (UD Pyrénées Orientales), (HaCuiTex Vosges), (Transport Paris).

Ceci revient à : augmenter la quantité de travail à faire par l'adjonction de tâches annexes non prises en compte, par exemple la caissière dont le temps de caisse n'est pas compté, le camionneur qui a aussi la responsabilité non reconnue du chargement et déchargement de son camion ce qui réduit le temps de repos dont il dispose ; l'autre objectif de cette "politique" est de contrer les grèves puisque les travailleurs peuvent être facilement déplacés d'un secteur de l'entreprise à l'autre (Métaux Paris).

- Embauche d'auxiliaires, d'intérimaires, de "temporaires" à bas salaires, par exemple, dans les PTT ces salaires sont inférieurs de 30 % à 50 % à ceux des titulaires (PTT Sarthe) ce qui permet aux patrons de faire du chantage à l'emploi (Commerce Lorraine ; Métaux Dijon Thomson).
- Baisse des effectifs "insidieuse", alors que la quantité de travail exigée augmente, en particulier lors d'une réorganisation (Métaux CEA La Hague ; SGEN ; Commerce Lorraine) ou stagnation des effectifs pour une production accrue (HaCuiTex Nord ; HaCuiTex Vosges).
- Utilisation de la formation professionnelle pour augmenter les cadences, en particulier durant les périodes de montée en cadence "les ouvrières restent en formation le temps nécessaire pour atteindre la cadence (le plus court possible par incitation psychologique)", (Métaux Paris).

★ Les cadences et le temps de travail

- L'augmentation des cadences est générale comme on l'a déjà souligné. Un exemple, dans la confection "on travaille au rendement... 800 pantalons par jour ; après une réorganisation du travail, ce n'est plus 800 mais 1 200 pantalons à la journée avec le même nombre d'ouvrières sur la chaîne... chaque opération se fait en 20 secondes, ce qui fait 3 pantalons à la minute et 150 à l'heure avec 130 personnes pour réaliser un pantalon" (HaCuiTex Nord). La parcellisation à outrance facilite cette accélération des cadences.
 - Suppression des temps de repos et inégalité dans la possibilité de les prendre "si on veut une pause, il faut augmenter le travail sur tout le reste de la journée" (Métaux Montbéliard) ; "le temps est limité pour aller aux W.C. (HaCuiTex Vosges). Parfois, les temps de repos doivent être récupérés (Métaux Paris, Métaux Montbéliard) "le travail de 8 h 50 doit être fait en 8 h.
 - La durée journalière et hebdomadaire du travail reste très élevée dans des secteurs comme le bâtiment (14 H/jour) les transports routiers (70 à 80 h/semaine) "Des heures supplémentaires sont maquillées sur la feuille de paie" et dans certains cas (installations à l'étranger) on peut arriver jusqu'à 85 H/semaine (Métaux Câbles de Lyon).
- Ces heures supplémentaires sont acceptées à cause des bas salaires (Bâtiment Brest ; Métaux Câbles de Lyon).
- La répartition des horaires de travail dans la journée est un facteur important ; on souligne -que les horaires mobiles augmentent la charge de travail- (Betor Lyon) ; -que le travail posté est en augmentation, notamment dans la métallurgie (Métaux Montbéliard ; Métaux Câbles de Lyon ; Métaux CEA La Hague) ; -que le travail en équipes 2x8 est imposé à des femmes sans nécessité technique (Métaux Dijon).

★ Mise en place de nouvelles méthodes de travail

De nombreux exemples sont donnés qui montrent que, là-aussi, toutes les modifications entraînent une augmentation de la quantité de travail et, sont en général un moyen pour le patronat de récupérer les acquis des luttes :

- Par restructuration des tâches (Métaux Ardennes) ;
- Par "enrichissement" des tâches revenant à une "addition de gestes à une cadence très rapide entraînant une fatigue nerveuse accrue du fait de l'augmentation de la charge mentale - attention plus grande lorsqu'il y a succession d'opérations" (Métaux Paris).
- Par de nouvelles méthodes qui multiplient le travail par 2 alors que la prime de rendement n'augmente que de 10 % (Services Paris).
- Par les groupes de travail qui entraînent l'exclusion de ceux qui ne produisent pas assez, et en particulier des militants syndicaux, trop souvent absents, et la compétition entre les groupes. D'où une division des travailleurs (Métaux Dijon).
- Par transfert sur d'autres catégories de travailleurs d'une partie du travail à faire, par exemple, les consommateurs qui se servent eux-mêmes dans les grandes surfaces (Commerce Lorraine).
- Les enseignants sont également concernés par les cadences, le rendement, les rythmes et les charges de travail : les effectifs par classe sont toujours trop élevés (SGEN Enseignement Technique).

★ Les salaires

- Les bas salaires sont dénoncés dans de nombreux secteurs, particulièrement ceux qui emploient des femmes (Textile - confection - électronique - Commerce).

Il sont un moyen de faire accepter plus de travail par l'appât des heures supplémentaires (Bâtiment Brest).

- La plupart du temps les bas salaires sont liés au salaire au rendement (primes, boni, etc...), jugé comme une "carotte" tendue sous le nez des travailleurs (HaCuiTex Nord, Transport, Métaux Lyon, Métaux Dijon, Métaux Nord, Transport Paris, HaCuiTex Vosges).
- Si la production est dépassée, il n'y a pas de hausse de salaire alors que si elle baisse, on subit des remarques, des demandes de compte, "etc..." (HaCuiTex Nord, HaCuiTex Vosges) ; des annotations sur la feuille de production (Métaux Montbéliard). Parfois, les conséquences d'une baisse de rendement se font sentir plusieurs mois après : "des retenues de salaire pour insuffisance d'activité sont imposées parfois 3 mois après" (Métaux Montbéliard).
- De toute façon il y a décalage entre l'augmentation de la productivité et l'augmentation de la prime : par exemple, travail x 2, prime + 10 % ! (Services Paris).

Dans certains cas, la prime n'est pas liée seulement à la production mais elle subit un abattement en fonction des absences, des congés maladie et même, dans l'administration, de la notation de l'employé qui aura une influence sur sa promotion, etc... (PTT Val de Marne ; HaCuiTex Vosges).

★ Au poste de travail

Les éléments matériels du poste de travail et leur agencement ont des conséquences immédiates sur la pénibilité des conditions de travail :

- la disposition et la dimension des machines obligent souvent à prendre de mauvaises postures : il faut se tenir toujours dans la même position, le dos plié sur la machine à coudre... (HaCuiTex Nord) ou garder la position debout toute la journée (Commerce Lorraine).
- l'éclairage est souvent mauvais surtout pour les travaux demandant une attention constante comme en confection (HaCuiTex Nord) ou alors trop agressif dans les grands magasins (Commerce Lorraine).
- le bruit dans la métallurgie augmente du fait de l'automatisation dans l'automobile (Métaux Paris) ; mais aussi dans d'autres entreprises de métallurgie (Métaux Câbles de Lyon) ; il est dénoncé aussi dans les magasins où musique et publicité rendent "dingues" (Commerce Lorraine).
- l'aération est insuffisante où il y a des courants d'air dans les grandes surfaces (Commerce Lorraine) ; les conditions climatiques sont souvent dures à supporter surtout dans les pays étrangers par exemple pour les transporteurs routiers (Transport Paris) et les monteurs d'installations spéciales (Métaux Câbles de Lyon).
- des locaux surchargés et l'encombrement rendent le travail plus difficile pour les caristes par exemple (Métaux Lyon).
- la présence de produits toxiques est dénoncée dans la métallurgie (Métaux Câbles de Lyon).

★ Les transports

Les transports ont été cités comme facteur aggravant des conditions de travail :-par leur durée qui allonge la journée de travail dans les régions rurales où on va chercher la main d'oeuvre jusqu'à 50 km autour de l'usine : jusqu'à 1 h matin et soir (HaCuiTex Nord ; HaCuiTex Vosges ; Métaux Dijon) ; -par leur inconfort qui augmente la fatigue (Métaux Dijon).

A noter que ce problème des transports a été massivement dénoncé dans les entreprises qui emploient principalement des femmes : textile, confection, électronique.

Ce qui frappe le plus dans les interventions c'est l'accumulation des facteurs néfastes dans une même situation de travail ; par exemple, pour des ouvriers de la métallurgie : "travail posté, produits toxiques, difficultés du travail, bruit, travail sur plusieurs machines, salaires au rendement" (Métaux Câbles de Lyon), dans la confection : "cadence, bas salaires au rendement avec brimades, mauvaises postures, mauvais éclairage...ajouter le temps de transport" (HaCuiTex Nord) dans le commerce "travail accru par manque d'effectifs, bruit, éclairage, les exigences des clients, le manque d'air dans les étages, les courants d'air au rez-de-chaussée, la position debout à longueur de journée...les bas salaires (Commerce Lorraine).

□ Augmentation de la "demande" publique

Dans tous les secteurs directement en relation avec le public, la quantité de travail augmente, le travail change de nature car l'accroissement de la "demande" n'est souvent pas suivie de mise en œuvre de moyens suffisants pour y faire face. D'une manière générale on assiste à une extension des services mais avec le souci de "rentabiliser" (Services Paris)

Ainsi au tri postal, le volume du courrier augmente sans cesse mais il n'est pas régulier ; l'administration essaie d'imposer alors la notion d'un travail moyen qui n'a pas de sens, puisque les effectifs sont tout à fait insuffisants quand les à-coups se produisent (PTT Val de Marne).

Pour les routiers, les distances à parcourir sont de plus en plus longues, à l'étranger en particulier (Transports Paris) posant des problèmes tout à fait spécifiques, outre la charge de travail (sécurité, nourriture, hébergement, responsabilité, etc...).

Au CEA (La Hague) le tonnage des déchets traités a été multiplié par 4 entre 1967 et 1976 et le personnel a diminué de 30 % (Métaux CEA La Hague).

L'afflux brutal des touristes l'été dans les régions de vacances aggrave brusquement les conditions de travail des employés des commerces locaux (UD Pyrénées Orientales). Les clients sont souvent exigeants et difficiles (Commerce Lorraine).

L'augmentation des effectifs dans les classes est directement en relation avec la qualité de l'enseignement donné à laquelle elle nuit fortement. C'est toute la nation qui le paiera plus tard (SGEN Paris).

□ Les pratiques patronales

Les aspects les plus fortement dénoncés sont ceux de la répression sous toutes ses formes, du chantage exercé sur les travailleurs pour les faire produire plus et la récupération des acquis des luttes. Pratiquement toutes les interventions y font allusion.

⊛ La répression directe

Elle s'exerce essentiellement par l'intermédiaire de la maîtrise dont la fonction répressive est le rôle principal car elle est souvent incompétente. "Elle entretient un climat de crainte permanente et renforce la discipline" (Métaux Paris), les moyens utilisés sont divers :

- Surveillance tatillonne, brimades, menaces, remarques désobligeantes et vexantes (Métaux Montbéliard ; PTT Sarthe), temps limité pour aller aux WC, interdiction de parler (HaCuiTex Vosges).
- Notation défavorable ce qui retentit sur le salaire (prime) sur l'avancement (administration) éventuellement sur le maintien de l'emploi (Métaux Montbéliard ; PTT Val de Marne).

• Proportion des agents de maîtrise très élevée par rapport au nombre des travailleurs : dans une entreprise on trouve jusqu'à un agent de maîtrise pour deux employés. Dans la même entreprise les caristes sont surveillés par des contremaîtres en vélo ! (Métaux Câbles de Lyon).

Ce rôle répressif de la maîtrise est particulièrement mis en évidence dans les entreprises de femmes. Ceci est renforcé par le fait que la plupart du temps, dans ces cas, la maîtrise est masculine. Il y a donc assimilation entre domination hiérarchique et domination masculine sur les femmes : "les conditions de travail, c'est subir les "petits chefs" qui commandent le travail, qui poussent à la production, qui font "suer le burnous" aux ouvrières et qui bien souvent sont incapables de réaliser le travail commandé" (HaCuiTex Nord ; HaCuiTex Vosges ; Métaux Dijon ; Métaux Moselle).

Dans le cas des groupes de travail, la répression s'exerce de manière plus sournoise : en effet, la compétition entre équipe est entretenue savamment, les travailleurs sont ainsi amenés à faire de l'auto-contrôle et la répression est pratiquée par l'intermédiaire du groupe qui exclut même ceux qui nuisent à son fonctionnement (Services Paris ; Métaux Montbéliard ; Métaux Dijon) ; les délégués syndicaux sont particulièrement visés.

La division des travailleurs est recherchée par tous les moyens : déplacement systématique des ouvriers sur chaîne, augmentation de salaires "sélectives", heures décalées des pauses pour éviter les communications (Métaux Paris), promotions individuelles (5 taux pour les OS 2 à la Thomson Dijon), présence de plusieurs catégories de travailleurs à statuts différents (Métaux Dijon).

Les retenues salariales que nous avons déjà mentionnées font partie aussi des mesures répressives directes (PTT Val de Marne ; Métaux Montbéliard ; HaCuiTex Vosges), d'autant plus quand elles pénalisent les travailleurs pour de toutes autres raisons que leur travail ; un exemple "chez Boussac Vosges" (HaCuiTex Vosges) : sur la prime d'assiduité de 300 AF/an, les abattements sont de 8 AF/jour en cas de maladie et de 25 AF/jour en cas d'absence !!!

Des services spéciaux sont créés afin de surveiller les travailleurs en congé de maladie et de dénoncer les abus éventuels : Sécurex (Métaux Dijon).

Enfin, répression antisyndicale après un conflit : 40 mises à pied à la Thomson Dijon après un conflit (Métaux Dijon).

★ Le chantage

Il s'exerce à divers niveaux et a pour but de diviser les travailleurs, de diminuer leur combativité, d'entraver leurs luttes, de les obliger à accepter les "conditions" qui leur sont faites.

* Chantage à l'emploi, le plus répandu, il passe par :

- . l'embauche des intérimaires, contractuels, etc...mal payés (PTT Sarthe ; Métaux Dijon ; Métaux Paris ; Commerce Lorraine) ;
- . la déqualification du personnel (Métaux Paris, Métaux Moselle, Commerce Lorraine, HaCuiTex Vosges) ;
- . la création de "polyvalents" non reconnus au niveau des salaires ;
- . des contrats d'embauche draconiens où la direction impose une disponibilité totale au travailleur : par exemple, aux Câbles de Lyon, "essai d'un mois, contrat de 5 mois, embauche après 6 mois avec engagement d'accepter de travailler à n'importe quel moment ! ...

Le chantage à l'emploi est aussi employé dans le bâtiment mais on constate que les travailleurs immigrés qui y sont nombreux, ne sont pas sensibles à cet argument patronal lors des luttes (Bâtiment Rhône).

Un moyen détourné est la pression exercée sur la famille en cas de baisse de production (Métaux Montbéliard).

* Chantage à la technologie

L'argument "technique" justifiant toutes les contraintes de cadences, d'horaires, d'organisation, etc...est fréquemment utilisé (Services Paris, Métaux Montbéliard) mais il a été démystifié lors de la crise de 1975 où l'on a vu que des installations pouvaient en fait fonctionner à un régime plus réduit et même être arrêtées.

* Chantage au "service public"

Dans les administrations, le commerce, l'argument "au service du public" sert à faire accepter les fluctuations du volume de travail, les horaires les brimades du public (PTT Val de Marne, PTT Sarthe, UD Pyrénées, Commerce Lorraine).

⊕ La récupération des acquis des luttes

Ce problème a été fréquemment évoqué, les moyens les plus couramment employés sont la restructuration et le changement des méthodes de travail, grâce auquel on peut augmenter les cadences car les travailleurs sont "dans l'impossibilité de s'y reconnaître" (Métaux Paris, Métaux Moselle, Métaux Charleville) "ils se font rouler par le chronométrage" (Métaux Montbéliard). C'est pourquoi "il est nécessaire que les travailleurs eux-mêmes puissent analyser leurs propres conditions" (Métaux Moselle, HaCuiTex Nord).

★ LES CONSEQUENCES DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LA VIE DES TRAVAILLEURS ★

Pour la clarté de l'exposé, les conséquences décrites sont classées en trois catégories :

Conséquences sur la santé en Général ;

Conséquences sur la vie familiale et sociale ;

Conséquences sur la situation de travail qui sont à rapprocher des difficultés rencontrées pour mener les luttes sur les conditions de travail ;

□ Consequences sur la sante en general

★ La fatigue physique et nerveuse

Il est arbitraire de séparer les répercussions physiques et nerveuses car pour la plupart des travailleurs, les deux aspects sont étroitement liés. Ainsi, dans le textile et la confection : "à cause de la tension des muscles, le fait de tenir toujours la même position, le dos plié sur la machine à coudre, les systèmes nerveux et musculaire se détraquent, se démolissent ... il y a usure des nerfs ... fatigue des yeux en fixant la machine, le tissu, le fil, etc... usure par le bruit des machines, la chaleur..." (HaCuiTex Nord).

Néanmoins, certains intervenants ont davantage insisté sur l'un ou l'autre aspect :

* fatigue musculaire due au poids des pièces à manipuler qui augmente dans l'automobile (Métaux Paris) aux postures inconfortables : torticolis (Métaux Lyon), mal au dos (HaCuiTex Nord), mal aux jambes (Commerce Lorraine).

* Les rythmes de vie sont cassés

.Manque de sommeil pour les routiers(Transport) "chaque jour la durée du travail et les horaires varient ce qui a pour conséquence de dérègler complètement l'organisme du conducteur".

.Troubles digestifs nombreux notés aussi par les routiers pour qui les heures des repas varient tous les jours, mais également dans l'automobile et la construction électrique car "ce travail rapide entraîne des habitudes sur les temps de repas que l'on avale de plus en plus vite avec pour conséquences des troubles digestifs nombreux (Métaux Paris).

* Mais on constate aussi "globalement un transfert de la pénibilité physique vers une pénibilité nerveuse - cadences accrues" (Métaux Paris).

Il est impossible de citer toutes les interventions qui ont décrit "l'augmentation de la fatigue nerveuse" de la "tension nerveuse", de la "charge mentale et nerveuse", des "dépressions", les "évanouissements", les "crises de nerfs répétées", "l'obsession des cadences", de la vitesse... Ce sont les travailleurs de tous les secteurs qui sont touchés, HaCuitex, Métallurgie, Administration, Transports routiers, Bâtiment, Commerce... "la fatigue nerveuse ne se mesure pas...elle ne se récupère pas non plus" (HaCuitex Nord)"la tension nerveuse ne fait pas de cadeau à la santé des vendeuses à sourire de surexploitées" (Commerce Lorraine).

* A long terme on constate une "usure générale" et prématurée :

"Tout est conçu pour diminuer les travailleurs, combien d'ouvrières ont quitté l'habillement après quelques années (5ans environ) usées par le rendement, usées nerveusement et physiquement. Les ouvrières disent : "on ne supporte plus rien, ni les enfants, ni le mari...quand on rentre à la maison, on est tellement crevé qu'on n'est plus capable de se détendre, incapable de prendre des loisirs, de lire, le soir on s'endort devant la télévision" (HaCuiTex Nord).

"95 % des conducteurs laissent tomber le métier avant 60 ans, âge auquel ils pourraient prétendre avoir droit à la retraite. Usure prématurée. Espérance de vie : 62 ans"(Transport Paris).

* C'est la personne entière qui est détruite : "Atteinte de toute la vie" (Métaux Paris) "dépersonnalisation" (Services Paris) ; ce sentiment est aggravé dans l'administration par le déracinement des employés (PTT Val de Marne) par l'isolement, les difficultés de communiquer (Métaux Paris) et la solitude de certains travailleurs la nuit notamment, de ceux qui travaillent à l'étranger et n'ont pas le droit d'emmener leur famille (Métaux Câbles de Lyon).

Un autre facteur aggravant est le sentiment d'insécurité de l'emploi (Services Paris, PTT Sarthe, Commerce Lorraine).

⊕ Les accidents et les maladies professionnelles

* Le lien est clair entre les accidents et la charge de travail, en particulier partout où les exigences de vitesse sont élevées :

Dans l'automobile : "les accidents du travail, y compris graves, sont en augmentation" (Métaux Paris).

"On utilise des méthodes dangereuses pour aller plus vite", dans le bâtiment (Bâtiment Paris) ou dans le commerce : doigts coupés à la boucherie (Commerce Lorraine).

La vitesse des camions (120 km/h) et les horaires de travail augmentent la tension nerveuse et donc les risques d'accidents graves surtout la nuit et au petit matin (Transports Paris).

L'organisation du travail est à l'origine aussi d'accidents qu'on aurait pu éviter : par exemple, on cite le cas "d'un ouvrier travaillant isolé la nuit, mort pendant son travail et qu'on aurait pu sauver s'il n'était pas seul" (Métaux Câbles de Lyon).

Dans le nucléaire les travailleurs sont devenus responsables de leur propre sécurité, ils doivent se surveiller tout en travaillant alors que les délais pour intervenir sans risque de contamination sont extrêmement courts : de 3 minutes à 30 minutes (Métaux CEA la Hague).

Les accidents survenant au cours de la grossesse sont fréquents dans la confection (HaCuiTex Nord) en particulier pour celles qui travaillent loin de chez elles, doivent se lever à 3 h $\frac{1}{2}$ - 4 h du matin et avoir une heure de transport matin et soir (HaCuiTex Nord).

* Des maladies professionnelles nombreuses et la plupart non reconnues sont les conséquences des conditions de travail des routiers. Parmi celles-ci l'alcoolisme car les "temps d'attente entre deux services sont souvent très longs... rien n'est prévu sur les lieux d'attente et l'on se retrouve au café" (Transports Paris). Dans le Commerce aussi on constate que les malades sont de plus en plus nombreux (Commerce Lorraine).

□ Consequences sur la vie familiale, sociale

La perturbation de la vie familiale est également massivement dénoncée dans tous les secteurs professionnels.

Le problème est vécu différemment par les femmes et par les hommes.

* Pour les femmes c'est la difficulté de remplir le rôle familial du fait de l'épuisement : "on vit chez soi à la même cadence qu'à l'usine" (Métaux Paris). "Quand on rentre à la maison, on est tellement crevé qu'on n'est plus capable de rien..." (HaCuiTex Nord, PTT Val de Marne).

* Pour les hommes c'est plutôt la coupure avec la famille, du fait des horaires de travail : "le conducteur d'autocar voit peu ses enfants ; il part avant qu'ils ne soient levés et rentre après qu'ils soient couchés" et on cite le cas des 33 % de divorcés dans une entreprise de transports (Transport Paris).

La situation est encore plus grave pour les travailleurs envoyés à l'étranger avec interdiction d'emmener la famille (Métaux Câbles de Lyon).

Enfin au niveau de la Société tout entière, ce sont les conséquences du système scolaire sur les enfants et leur avenir qui sont dénoncées (SGEN Paris).

□ Consequences sur la situation de travail et la vie syndicale

L'absentéisme est très fréquemment évoqué comme conséquence directe des conditions de travail insupportables et comme étant la seule "riposte" possible pour les travailleurs en face "du seul responsable : le patronat pour lequel le profit n'a pas de limite" (HaCuiTex Nord).

Les secteurs qui sont les plus touchés sont le textile, la confection, l'automobile, l'électronique, le bâtiment et le Commerce.

Le problème de l'absentéisme féminin a été évoqué et analysé comme reflétant la surexploitation des femmes dans les secteurs concernés.

La rotation rapide du personnel dans ces mêmes secteurs est rattachée à l'usure par les conditions de travail (HaCuiTex Nord).

La division des travailleurs apparaît également comme une conséquence grave du mode d'organisation et de production. Elle est voulue et entretenue par la hiérarchie, le système des salaires, la politique d'embauche, etc... (PTT Val de Marne, Métaux Montbéliard, Métaux Dijon).

Enfin, la vie syndicale est rendue très difficile, "les conséquences du métier sont plus que désastreuses. Les absences répétées et la fatigue annihilent le plus souvent toute possibilité de s'organiser" (Transport Paris).

★ ACTION SYNDICALE :

LUTTES MENEES ET DIFFICULTES ★

Les actions menées sont très diverses, les résultats aussi. Dans l'ensemble il apparaît que les luttes sur les cadences et le rendement "ne coûtent pas cher mais sont dures à mener". Exemple, grève de l'enthousiasme de Renault Le Mans (Métaux Sarthe).

□ Les luttes

Des révoltes spontanées éclatent parfois, contre les retenues de salaires infligées lors de la baisse de production (Métaux Montbéliard) "contre les cadences et contre l'augmentation des charges de travail" (Métaux Paris).

De la même façon des grèves se déclenchent lors d'un accident mortel, dans le bâtiment (Bâtiment Paris), une campagne d'opinion publique quand des catastrophes se produisent dans les transports routiers. Des actions ont pu ainsi être menées avec succès contre le salaire au rendement : "entre l'hécatombe de la Toussaint 1971 et l'accident Bourges 1975, le pourcentage du salaire représenté par la prime de rendement est passé de 50 % à 30 % ! Il se crée dans ces circonstances un rapport de force grâce à l'opinion publique, sur lequel il faut se baser" (Transport Paris).

Contre les cadences plusieurs actions de plus longue haleine ont été tentées.

✱ Refus du contrôle de production

"Tentative amorcée pour refuser la feuille de travail à remplir journallement" (Métaux Montbéliard).

"Essai de suppression des feuilles de journée, mais... " (Métaux Dijon).

"Freinage des cadences quand tous sont d'accord avant " (Services Paris).

"Freinage à la lainière de Cambrai, suivi à 80 %" (HaCuiTex Nord).

✱ Grèves longues sur conditions de travail

Grève de l'enthousiasme chez Renault au Mans (Métaux Sarthe) ; grève de 5 semaines sur les cadences à Thomson Dijon (Métaux Dijon) ; résultat création d'une commission conditions de travail ; mais, problème, 40 mises à pied, après le conflit.

Conflit de 28 jours sur les cadences par les éboueurs à Lyon, travailleurs immigrés : victoire comme à Brest, chez les éboueurs également, car "le rapport de forces" était en leur faveur (Bâtiment Rhone ; Bâtiment Bretagne).

✱ Conflits sur les conditions de travail et autres revendications.

Certains mènent des "luttres diversifiées sur les divers points dans l'entreprise : la lutte sur les conditions de travail passe par le niveau et la structure de salaire. Le salaire est un droit et non une aumône" (Métaux Aquitaine).

Rappel que la grève de Novembre 1974 dans les PTT portait sur "les salaires, mais aussi sur les conditions de travail et la défense du service public" (PTT Sarthe).

Des conflits sont "en cours" et des négociations durent depuis des mois (plus de 6 mois) avec une chaîne de magasins sur niveaux de salaires. A Epinal une grève à 95 % a été faite en Mars 1976 pour obtenir une augmentation d'effectifs (Commerce Lorraine).

Au CEA à la Hague "c'est la bagarre sur les postes individuels pour éliminer la sécurité individuelle" (Métaux CEA).

✱ Pour les autres types d'action on cite :

"Des actions en justice lors d'accidents mortels, mais résultat dérisoire : le patron a été condamné à 60 F d'amende" (Métaux Câbles de Lyon).

"Une campagne en direction de la maîtrise, en la sensibilisant sur les problèmes de qualification pour créer l'unité, mais ces anciens O.S. sont réfractaires au syndicalisme dès que leurs revendications sont satisfaites" (Métaux Moselle).

"L'étude de ces problèmes en section syndicale" (Métaux Moselle).

D'une manière générale certains soulignent l'importance de la formation des militants sur les problèmes de conditions de travail et le lien entre cette formation et les conflits (HaCuiTex Nord). Par exemple à la suite d'une campagne de sensibilisation sur le travail posté, demandes de retour en horaire normal (Métaux Montbéliard).

D'autres estiment que le "rapport de forces est plus important que la formation pour la victoire" (Eboueurs Bretagne).

★ Tentative de travailler autrement

L'expérience de la CIP (entreprise de confection de chemises du Pas-de-Calais) semble unique. L'atelier est occupé depuis 10 mois. Le travail y était organisé à la chaîne, en opérations parcellisées de 19 secondes, 33 personnes pour une chemise. Pendant l'occupation les ouvriers ont décidé de travailler autrement et d'essayer de réaliser la pièce entière mais au bout de quelques mois demandent de revenir au travail parcellisé par petits groupes. "Habitues à faire toujours le même mouvement, toujours les mêmes gestes, devenues des robots, conditionnées par l'environnement, par le système actuel, les ouvrières sont victimes de l'exploitation. Cela démontre à quel point les travailleurs sont aliénés et perdent leur personnalité. Ils ne sont plus capables de faire autre chose, de travailler autrement. Cela nous pose question pour la société que nous voulons bâtir demain". (HaCuiTex Nord).

□ Les difficultés rencontrées

Un certain nombre de difficultés ont déjà été abordées dans les paragraphes précédents. On peut distinguer toutefois parmi ces difficultés celles qui viennent des réactions des travailleurs, du patronat, de la nature des luttes, de l'action intersyndicale.

★ Difficultés venant des réactions des travailleurs.

* Les réactions individuelles - l'absence d'unification des travailleurs.

"Quand les réactions individuelles de protestation se produisent, elles sont vite réprimées" (Services Paris).

Une place importante est faite à l'absentéisme considéré comme une riposte individuelle quand on ne voit pas d'autre issue à la situation de travail insupportable, comme on l'a déjà dit à propos des conséquences des conditions de travail sur la situation de travail et la vie syndicale.

La division des travailleurs et la difficulté de les unifier sur des revendications communes est une autre cause de grandes difficultés pour l'action syndicale, car la nécessité d'action collective est partout soulignée.

Dans certains métiers la situation est particulièrement critique de ce point de vue, par exemple pour les chauffeurs routiers (Transport Paris).

La question de l'unification se pose surtout en période de conflits "difficultés de la coordination entre grévistes et non grévistes. Motivation à entretenir". (Métaux Sarthe).

L'action commune avec la maîtrise est décevante car dès que ses revendications partielles sont satisfaites (qualification) elle est de nouveau réfractaire au syndicalisme (Métaux Moselle).

***Sensibilisation insuffisante sur les conditions de travail.**

Les conditions de travail ne sont pas la préoccupation essentielle en ce moment car "les salaires très bas et l'insécurité de l'emploi qui pèsent plus particulièrement sur les femmes, font que les conditions de travail ne sont pas la préoccupation essentielle et qu'au contraire le boni est considéré comme une possibilité non négligeable d'augmenter son salaire" (Métaux Paris).

Une contradiction entre les objectifs de la CFDT et les aspirations des travailleurs a été soulignée également à propos du salaire au rendement (Métaux Montbéliard ; Métaux Ardennes).

Certains effets sont difficiles à percevoir, ainsi ceux des horaires mobiles "au début les gens sont contents" (Betor Lyon), ceux du travail posté sont encore insuffisamment connus des travailleurs (Métaux Montbéliard).

***L'habitude, l'aliénation, la peur.**

Les obstacles à la prise de conscience des effets des conditions de travail sont encore :

L'habitude : "à noter que les femmes les plus anciennes se sont habituées à des cadences élevées et ne conçoivent même plus qu'il serait préférable ou possible de travailler moins vite" (Métaux Paris ; Métaux Nord).

La peur : éprouvée par les ouvrières devant la maîtrise "garde chiourme" (Métaux Paris ; Métaux Dijon).

"L'aliénation" générale des travailleurs (MaCuiTex Nord).

★ Difficultés venant du patronat

C'est la récupération sous toutes ses formes qui est dénoncée et redoutée à la suite des conflits, ainsi que la répression :

- * Pour récupérer le temps de la grève, la commission conditions de travail dont la création a été obtenue grâce au conflit, ne se réunit pas ! (Métaux Dijon).
- * "Récupération par le patronat des acquis par restructuration, augmentation des cadences" (Métaux Ardennes).
- * "Récupération de la réduction du temps de travail en imposant la même production par l'augmentation des cadences, la chasse aux temps morts et dans certaines boîtes, par la récupération des temps de pause" (Métaux Paris).
- * Mises à pied après un conflit : 40 à Thomson Dijon (Métaux Dijon).

Toutes les autres pratiques patronales déjà décrites précédemment peuvent être également citées dans ce chapitre. Il faut y ajouter, lors d'un conflit, l'art de faire traîner les négociations en longueur (plus de 6 mois pour le secteur commercial. -Commerce Lorraine-).

★ Difficultés venant de la nature du travail

C'est le problème des secteurs qui sont en relation avec le public : leurs actions finalement ont des conséquences pour les usagers (cf. grande grève des PTT en 1974) mais pas pour les directions. Alors quelle cible ? (PTT Val de Marne).

★ Difficultés de l'unité d'action intersyndicale.

Les relations avec la CGT à la base sont parfois difficiles en raison de :

- * positions divergentes sur le salaire au rendement (Métaux Nord) ;
- * positions divergentes sur stratégie des luttes ; par exemple à la Lainière de Cambrai, le freinage lancé par la CFDT a été suivi à 80 %, la grève menée par la CGT a eu 20 % de participants (HaCuiTex Nord).
- * absence totale de débat (Métaux Ardennes).

Dans les négociations il n'y a pas toujours front commun des organisations syndicales. Ainsi dans le secteur commercial (négociations avec la chaîne SOFRAMAP) "la CFTC seule et minoritaire a signé les propositions repoussées par toutes les autres organisations syndicales, en particulier un niveau de salaire de 1 375 F en catégorie III" (Commerce Lorraine).

★ RESPONSABILITE DE L'ORGANISATION SYNDICALE PERSPECTIVE DE REFLEXION ET D'ACTION ★

Cette dernière partie, très importante pour la suite des travaux du congrès a été souvent abordée sans être approfondie. Nous avons donc regroupé l'ensemble des interventions par thèmes afin de mieux situer la responsabilité de l'organisation syndicale.

□ Nécessite d'une information syndicale permanente

Il est ressorti que l'organisation syndicale doit informer constamment sur les conséquences néfastes des mauvaises conditions de travail. Cette information doit favoriser la découverte des conséquences et des causes par les travailleurs en sachant qu'il faut vivre les problèmes pour les comprendre. Notre remise en cause ne sera jamais assez forte car le conditionnement des travailleurs est profond et ne permet pas de percevoir que l'on peut travailler autrement.

Cette campagne de sensibilisation peut se faire avec le concours de spécialistes -médecins, ergonomes,...- (Métaux Paris).

Il faut aussi dénoncer le rôle de l'école comme préparant à la division du travail, c'est à dire la reproduction du système capitaliste. Dénoncer la sélection qui entraîne la formation insuffisante pour les travailleurs manuels qui n'ont pas la maîtrise de l'outil de travail. Cette campagne CFDT doit être faite en direction des jeunes d'une manière urgente. (SGEN Paris).

Cette information doit permettre le débat collectif d'où la nécessité de l'heure d'information mensuelle (Métaux Ardennes) ou 1 % du temps de travail pour discussion collective et contacts (Métaux Paris).

□ L'information doit favoriser l'action collective

L'information syndicale a pour but de faire réagir collectivement (Métaux Paris), d'unifier les travailleurs sur des revendications et d'aider à engager des luttes directes (Métaux Nord) et pas seulement contre les positions patronales (Métaux Aquitaine) mais pour la transformation des conditions de travail :

- * l'abaissement des cadences (Métaux Nord), la diminution des charges de travail (SGEN Paris) ;
- * la réduction du temps de travail ;
- * une autre organisation du travail ;
- * l'auto-contrôle des cadences (PTT Sarthe) ;
- * la suppression du salaire au rendement, pour libérer les travailleurs de la "carotte" (HaCuiTex Nord) ;
- * le refus des contrôles des cadences ;

- * par le refus des retenues de pénalisation, par l'intégration des primes en sachant que cette revendication peut diviser les travailleurs ;
- * des nouvelles structures de salaires (Métaux Aquitaine) ;
- * défendre le service public avec les usagers ;

Il a été signalé que parfois il paraissait y avoir contradiction entre les objectifs CFDT et les revendications immédiates des travailleurs. Exemple : salaire au rendement, postés, horaire à la carte...

A ce sujet, il a été démontré que l'analyse syndicale devait bien faire ressortir les véritables problèmes et les fausses solutions. L'expérience de la diminution du temps de travail pour les postés au lieu des primes supplémentaires démontre bien après quelques années que les travailleurs approuvent les objectifs CFDT et qu'ils ne voudraient pas revenir en arrière.

□ Objectif d'action et d'analyse pour les sections

La lutte pour les conditions de travail nécessite des sections fortes (HaCuiTex Nord) en adhérents (Métaux Sarthe) et un rapport de forces pour la victoire ; plus encore que la formation (Bâtiment Bretagne).

La section doit rassembler les informations sur les différentes méthodes utilisées dans les luttes :

- * fixation des cadences "normales" ;
- * allongement des temps de pause ;
- * faire toujours le point sur les effectifs qui diminuent insidieusement ;
- * constat des contrats de la boîte ;
- * utilisation des chercheurs ;
- * organisation de la section pour contrôler toutes les modifications de temps (Métaux Moselle) ;

Il faut analyser les réactions individuelles : absentéisme, départs, maladie... pour en dégager des objectifs d'action permettant d'engager des luttes collectives.

□ Formation des militants

La formation syndicale des militants est très importante avec une priorité pour l'analyse du système capitaliste (PTT Sarthe) et de sa logique pour les conditions de travail (Betor Lyon). Le lien entre la formation et l'action a été mis en évidence (HaCuiTex Nord).

□ Utilisation des moyens

D'une manière offensive (Métaux Ardennes) et éclairée, il faut utiliser au maximum les structures officielles : CHS, Commissions conditions de travail, poser les problèmes rencontrés et nos revendications (Métaux Nord).

Recueillir les informations, y compris patronales en y intégrant l'analyse syndicale.

Attention aux commissions mises en place par les patrons. (HaCuitex Nord)

Refuser que la formation professionnelle soit utilisée pour aggraver les conditions de travail, pour déqualifier ou pour faire accepter la gestion capitaliste de l'entreprise. (PTT Sarthe)

Travailler autrement

Remettre en cause la nature du travail, **mais** comment travailler autrement ? Cet aspect a été abordé à plusieurs reprises.

Par exemple, les positions syndicales sur le travail en groupe sont peu élaborées et on se limite aux conséquences, de ce fait l'action syndicale est difficile (Métaux Nord).

Réfléchir et essayer de travailler autrement pendant les occupations d'entreprises suppressions des chaînes, fabrication de pièce entière, changement de postes...

Imaginer autre chose que l'organisation capitaliste du travail est un problème énorme et apparemment sans solution évidente et immédiate.

Le rôle prédominant de la classe ouvrière est indispensable pour travailler autrement dans la société socialiste (SGEN Paris). La seule solution, le pouvoir aux travailleurs (Métaux Paris).

Demander des études à des organismes de recherche sur des travaux précis (Métaux Moselle) en faire une analyse critique.

★ CONCLUSIONS ★

Il est ressorti la nécessité d'information et surtout d'échanges sur les problèmes rencontrés, les méthodes d'action utilisées et la confrontation interprofessionnelle des luttes engagées dans les différents secteurs professionnels.

Il est demandé à la Confédération de prendre en charge l'organisation de l'action interprofessionnelle sur des objectifs résolument anti-capitalistes et des revendications générales sur les conditions de travail.

Il y a nécessité que l'organisation syndicale favorise l'analyse concrète des conditions de travail et de leurs conséquences directement par les travailleurs et les sections pour aboutir à l'unification des travailleurs sur les revendications et l'action.

La CFDT doit rassembler les connaissances, les informations, y compris patronales ainsi que l'état de leur utilisation en y ajoutant toujours une critique syndicale.

Dans ce domaine plus particulier des conditions de travail, il est apparu indispensable la nécessité de formation des militants et le renforcement des sections syndicales sous tous les aspects.

