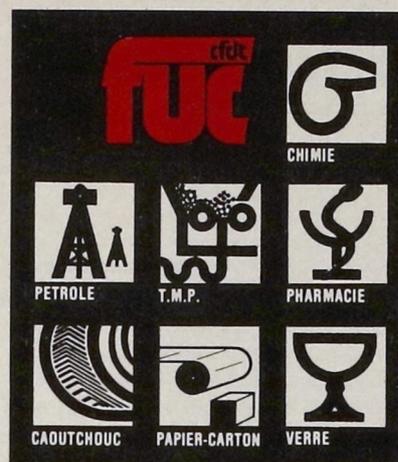
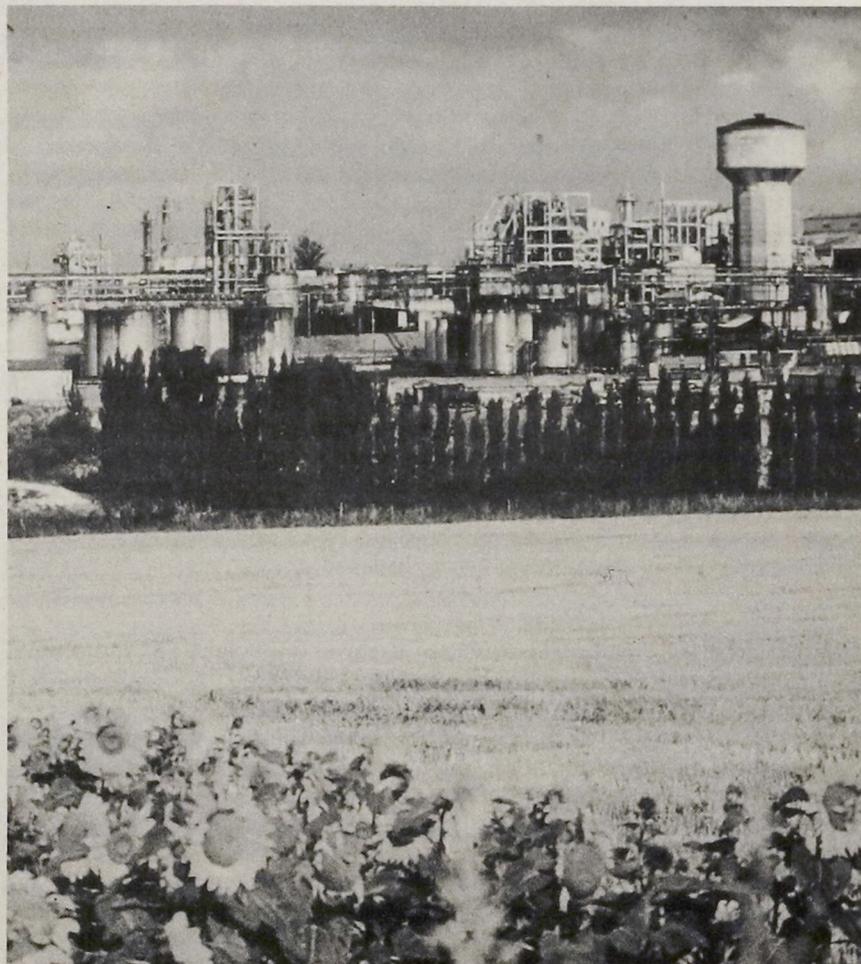


# Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 3 OCT 87

## 6<sup>e</sup> congrès FUC CONSTRUIRE L'AVENIR

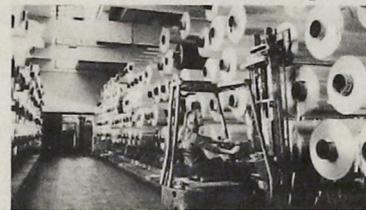
« UN MOMENT IMPORTANT POUR  
MONTRER NOTRE VOLONTE D'AGIR ET  
DE TRANSFORMER »



**ACTION SUR LA  
REDUCTION DU  
TEMPS DE TRAVAIL  
ET LE POUVOIR  
D'ACHAT**

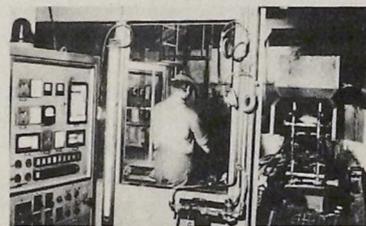
T.M.P.

**VRAI REcul ET  
FAUSSE VICTOIRE** p. 3



**6<sup>e</sup> CONGRES  
FEDERAL : LES  
ENJEUX**

CONDITIONS DE TRAVAIL  
**SILENCE LE BRUIT** p. 7



**PRODUCTIVITE :**  
*pourquoi,  
comment ?*

# Editorial

**L**a rentrée est régulièrement l'occasion de faire le point et d'apprécier les échéances prochaines avant de reprendre le harnais.

Cette année, le rythme de reprise s'annonce soutenu et les mois qui nous séparent de la fin de l'année seront bien remplis. Cela démarre sur les chapeaux de roue avec la décision prise par le Bureau national de la fédération de faire de ce dernier trimestre un temps fort d'action sur la réduction du temps de travail et le maintien du pouvoir d'achat.

Deux thèmes que nous portons depuis longtemps et dont la prise en charge par les équipes syndicales doit être réimpulsée.

Dans la foulée c'est le congrès fédéral qui se présente au portillon puisqu'il aura lieu du 18 au 21 novembre. La préparation de ce moment très important de réflexion et de décisions sera déjà bien avancée lorsque vous recevrez Initiatives, mais il ne sera pas trop tard pour donner le dernier coup de collier. Surtout, le plus important restera de réussir un bon congrès en tirant le maximum de nos débats.

Mais nos équipes syndicales participent à l'action de la CFDT au-delà du champ fédéral et l'échéance qui vient immédiatement à la mémoire en cette période est celle des Prud'hommes.

Les élections qui vont avoir lieu pour renouveler les conseillers en places seront importantes à double titre.

Tout d'abord parce que l'intérêt des travailleurs est qu'un maximum de camarades de la CFDT soient élus pour assurer, le cas échéant, leur défense.

Ensuite parce que, comme précédemment, ces élections seront l'occasion pour les observateurs de tous bords d'établir un baromètre de l'audience de chacune des organisations en présence.

Autant dire que les énergies militantes vont être mises à contribution dans les semaines à venir et qu'elles devront couvrir plusieurs terrains à la fois.

Les adhérents ne seront pas oubliés dans la distribution des efforts à fournir, appelés qu'ils seront à s'associer activement à chacune des phases d'action pour entraîner à leur suite, le moment venu, une réelle implication des autres travailleurs.

Mais qui a jamais cru que l'engagement syndical était une promenade de santé ?

## APPEL DU BUREAU NATIONAL A L'ACTION

**Le contexte actuel est caractérisé par :**

- l'accentuation du chômage et des exclusions ;
- la reprise de l'inflation et la multiplication de mesures gouvernementales inégalitaires.

**Face à cette situation, la Fédération chimie CFDT appelle tous les travailleurs à l'action au cours de ce dernier trimestre 1987 sur 2 axes prioritaires :**

**GAGNER POUR L'EMPLOI**

**"RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL"**

**cfdt**

**AVEC LA CFDT POUR QUE CHACUN GAGNE**

— Face à un chômage qui ne cesse de croître et frappe 2 600 000 d'entre nous ;

— Face à des mesures de déréglementation par lesquelles le gouvernement donne des gages au patronat qui promettait, il y a peu, de créer 367 000 emplois que l'on attend toujours ;

— Face à une diversification anarchique des horaires de travail qui prend en compte toutes les exigences patronales et réservent aux salariés toutes les contraintes ;

— Face à l'opposition dogmatique du patronat à toute diminution du temps de travail qui pénalise l'emploi et fait ainsi peser sur une minorité toujours plus réduite des charges sans cesse plus lourdes.

**Nous devons plus que jamais affirmer que la réduction du temps de travail est une condition essentielle pour le développement de l'emploi**

**GAGNER POUR LES SALARIÉS**

**"DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT"**

**cfdt**

**AVEC LA CFDT POUR QUE CHACUN GAGNE**

Après 3,5% en 1987, l'inflation qui repart fort, sera peut-être de 4% en 1988.

### **Où en seront les salaires ?**

Présentés uniquement comme des freins à l'économie, des charges qu'il faut réduire par tous les moyens, les salaires sont à la traîne. Dans le même temps, les entreprises reconstituent leurs marges, rien n'est oublié pour favoriser les revenus du capital et les allègements fiscaux bénéficient surtout aux catégories les mieux loties. Les loyers sont eux à la hausse, tout comme les cotisations sociales et le prix des services.

### **Une situation qui appelle l'action sur notre revendication.**

**La fédération CFDT chimie entend développer cette action dans les branches professionnelles et entreprises. Des convergences d'action seront recherchées dans les entreprises avec les autres organisations syndicales.**

## VRAI REcul ET FAUSSE VICTOIRE



Après avoir durant des mois fait de la modification du calcul de l'ancienneté un préalable à toute réévaluation des salaires minima, la Chambre patronale a renoncé à son blocage et l'action de la CFDT n'y est pas pour peu de chose.

Dès novembre 1985, les patrons posaient les termes de leur chantage et il a fallu attendre mars 1987 et nos contre-propositions pour qu'une issue soit trouvée à l'impasse dans laquelle tous se trouvaient.

Nous nous étions rapidement rendus compte que la dénonciation de l'attitude patronale ne servait pas à grand chose et que la situation ainsi créée consacrait de fait le gel des minima et de la prime d'ancienneté. Un état de fait qui pénalisait lourdement les nombreux salariés défavorisés de la profession.

Il fallait donc sortir des tranchées et passer à l'offensive. La prime d'ancienneté en plus d'être la seule garantie conventionnelle d'augmentation salariale pour la plupart des travailleurs est devenue au fil des années, l'outil souvent unique de la maigre évolution de carrière des moins qualifiés et, a permis de masquer l'absence de réel effort de formation en direction de cette catégorie de salariés.

Le résultat en est la fragilisation extrême de ces travailleurs face à la modernisation des techniques de production et l'incapacité pour les entreprises de disposer aujourd'hui d'un potentiel de compétences opérationnelles.

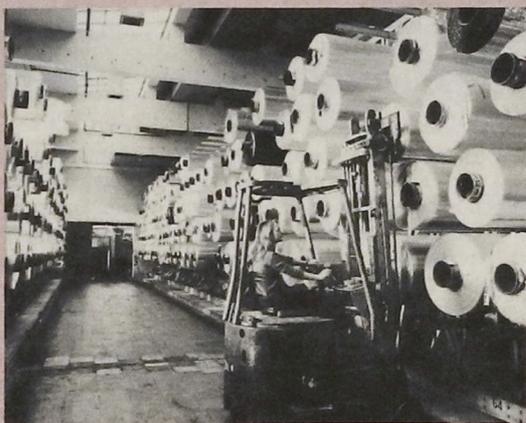
C'est sur la base de ce constat que nous avons proposé de construire, avant toute intervention sur le système de l'ancienneté, un dispositif conventionnel de formation et d'évolution de carrière pour les moins qualifiés.

La proposition annuelle de modules de formation correspondant aux compétences et besoins et insérée dans une démarche pédagogique adaptée devant permettre aux salariés

s'engageant dans l'effort de formation, de progression automatiquement sur la grille des classifications.

Parallèlement, les salaires minima devaient être fortement relevés et la prime d'ancienneté, appelée à évoluer moins rapidement, devait être garantie contre toute dérive vers l'érosion. Destabilisée et intéressée par la cohérence de ce qu'avancait notre organisation, la Chambre patronale acceptait de s'engager dans la voie que nous avons tracée.

Par la suite, elle devait revenir sur cette position et invoquant la difficulté d'élaborer le dispositif, elle renonçait à ses prétentions et annonçait que les salaires minima seraient revalorisés sans préalable.



Le véritable motif de cette volte-face est à rechercher dans la crainte patronale des répercussions de notre projet sur l'organisation interne des entreprises.

S'engager dans la formation des moins qualifiés, c'est renoncer à la facilité de leur exclusion face aux transformations technologiques, mais aussi remettre en cause l'organisation des tâches et à terme les relations hiérarchiques et les rapports de travail existants. Englués dans des fonctionnements issus du passé, les patrons préfèrent pour la plupart s'y cramponner.

La nouvelle attitude patronale va ainsi se traduire par un retour aux habitudes précédentes de négociation sur les salai-

res minima et, il n'est que temps pour que soit évitée la dévalorisation complète de la grille conventionnelle.

Mais plus profondément, ce retour aux sources signifie que la dynamique de modification de la condition des moins qualifiés est enrayée et que l'exclusion de ces salariés se poursuivra au rythme de la modernisation des postes de travail.

Autant dire que s'il s'agit bien d'un réel recul patronal, c'est une fausse victoire que saluent certaines organisations syndicales qui n'ont à aucun moment compris l'intérêt qu'il pouvait y avoir à regarder au-delà du bout de leur nez.

Reste que pour l'instant, la Chambre patronale affirme vouloir poursuivre l'étude de

nos propositions, consciente qu'elle est des perspectives qu'elles représentent pour l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises de la branche. Pour notre part, nous n'abandonnerons pas l'idée de parvenir à progresser sur la base des propositions que nous avons construites et nous nous donnerons les moyens d'agir tant au niveau de la branche, qu'au sein de Plastifac, organisme paritaire, mutualisant les fonds consacrés à la formation professionnelle par les entreprises. L'enjeu de notre action est le devenir de l'emploi et la maîtrise du travail face au risque de licenciement et de marginalisation d'un grand nombre de travailleurs de la profession.

J. Khelif

## Plastiques

Négociations en cours sur le temps de travail. Après n'avoir voulu traiter que d'aménagement, les patrons ont accepté devant notre intransigeance de prévoir aussi la réduction de la durée du travail. Mais le projet d'accord qu'ils ont soumis aux discussions est bien loin du notre et l'issue des discussions reste totalement imprévisible.

A noter que c'est la seule branche de la Fédération où ce dossier a été ouvert à la demande de la Chambre patronale.

## Industrie Pharmaceutique

Les négociations Emploi dans l'industrie pharmaceutique se terminent. Début décembre, les discussions ont permis quelques avancées en particulier sur les délais de prévenance en cas de licenciement, il reste à améliorer les moyens de mise en œuvre d'une politique dynamique de l'emploi, notamment dans le cadre de l'activité de la commission nationale paritaire de l'emploi.

## Droguerie vétérinaire

Un accord est intervenu sur les salaires entre Facophar et Unipharm, les 2 composantes de la chambre patronale, et toutes les organisations syndicales sauf la CGT.

Sur les salaires réels :  
+ 3% au 1<sup>er</sup> octobre 1987 sur les niveaux de salaire de juillet 86, date de la dernière augmentation.

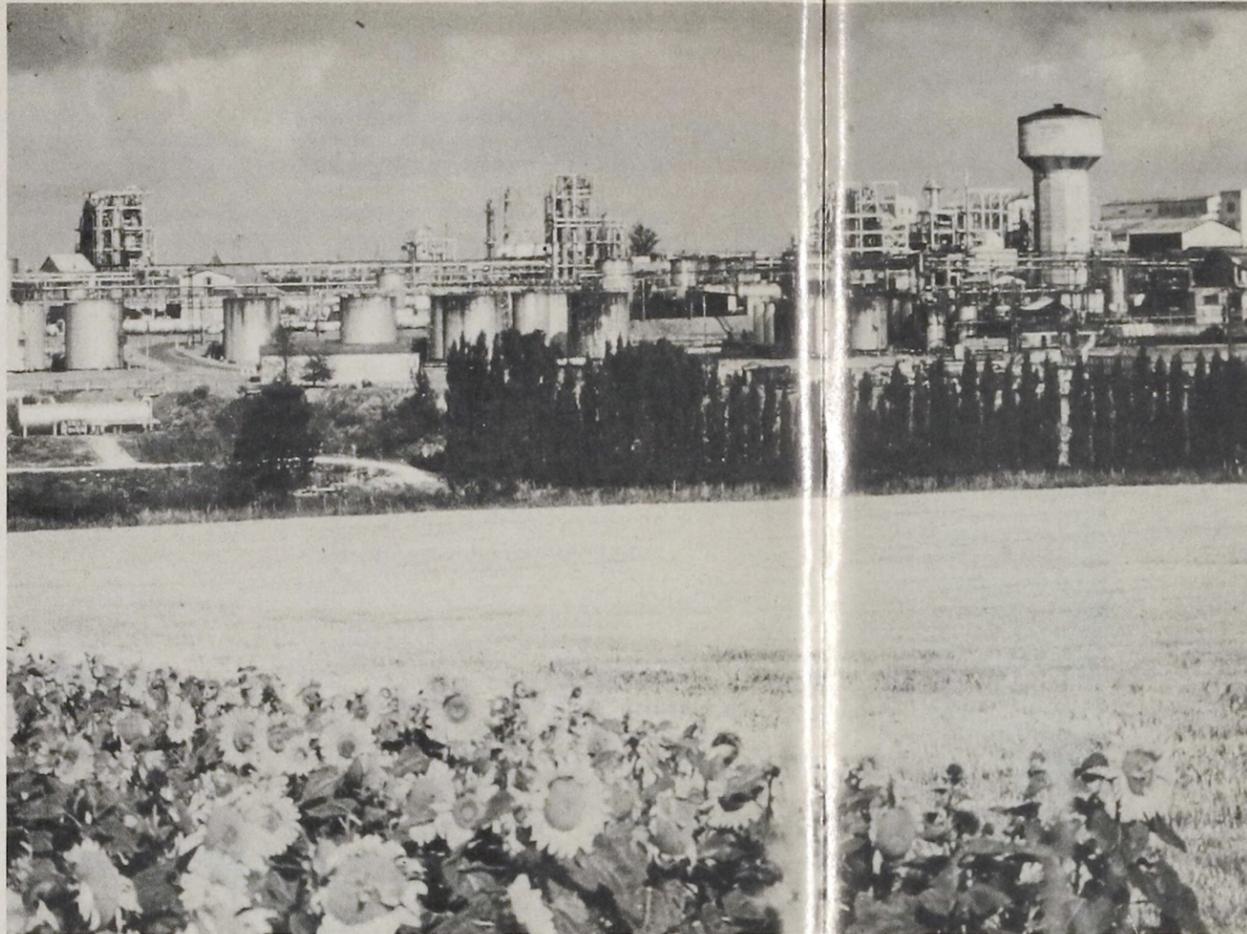
Valeur du point au 1<sup>er</sup> octobre :  
27,595 + 6,221 (330 - K)

La CFDT a demandé que s'ouvre en 88 une négociation sur la revalorisation de la grille des minima.

Par ailleurs, se poursuivent les négociations sur la révision de l'ensemble de la CCN.

**6<sup>e</sup> CONGRES FUC A ANGERS  
DU 18 AU 21 NOVEMBRE  
1987**

**DES ENJEUX  
IMPORTANTES  
POUR  
NOTRE  
AVENIR**



**D**ans la période de forte transformation que nous vivons, nous devons nous mettre en capacité d'affronter les mutations. Notre organisation a entrepris une démarche d'adaptation de notre syndicalisme, mais il ne doit s'agir ni d'un retour en arrière, ni d'une fuite en avant. **En face de nous se déploie la fausse solution du libéralisme.**

Face à la mutation actuelle, patronat et gouvernement s'accrochent à l'idéologie libérale remise au goût du jour. Pour eux, il s'agit de laisser faire le marché et donc de supprimer toutes les règles sociales. Pour le gouvernement, le laisser faire prévaut dans le domaine économique, et l'interventionnisme l'emporte pour détruire les règles sociales établies. Du

côté patronal, la rentabilité financière à court terme l'emporte sur les projets industriels, et les processus de gestion participative mis en place évitent soigneusement de traiter des enjeux essentiels : organisation du travail, formation, qualification.

**Dans une mutation rien n'est prédéterminé**, les possibilités de progrès et d'émancipation coexistent avec les risques de régression et de soumission. Le syndicalisme et en particulier la CFDT, qui se veut transformatrice de la société, doit plus que jamais affirmer son propre projet. **Notre 6<sup>e</sup> Congrès doit contribuer à la réflexion engagée au sein de toute la CFDT et dégager quelques perspectives et lignes de force pour un projet actualisé.**

**Des éléments de réflexion pour notre projet**

**Réaffirmer et partir des valeurs et des ambitions de notre syndicalisme.**

**La place de l'individu, l'émancipation, la solidarité.** Au sein du travail, les espaces d'autonomie et d'initiative pour les individus et groupes sont demeurés restreints. Aujourd'hui, des possibilités techniques et sociales, mais aussi des évolutions au sein des comportements peuvent ouvrir à chacun des marges dans le travail, mais aussi pour l'organisation de l'ensemble des moments de sa vie.

**La démocratie économique et sociale.** Notre syndicalisme doit pouvoir être présent et intervenir dans les organismes de concertation sociale, et se déterminer sur les choix ayant d'importantes conséquences pour la collectivité et la vie de chacun. Il en va de la maîtrise des évolutions en cours et de la construction de l'avenir.

**L'autonomie des travailleurs et du syndicalisme.** L'autonomie du syndicalisme, le droit des travailleurs à s'organiser par eux-mêmes et pour eux-mêmes est fondamental. Or, aujourd'hui, se multiplient les propositions patronales pour le « tout entreprise », accords d'entreprise en dehors du cadre syndical... tandis que l'antisindicalisme est de saison.

**Un axe majeur pour la concrétisation de nos ambitions : les qualifications et l'organisation du travail.**

Il permet d'agir pour le développement d'une plus grande autonomie et initiative tout autant au niveau du travail et de la vie hors travail. D'une part, dans le travail par l'évolution de l'organisation du travail et l'aménagement de la formation. D'autre part, dans la vie hors entreprise où l'organisation et réduction du temps de travail offrent de plus large possibilités pour maîtriser l'ensemble de sa vie.

C'est en s'appuyant sur cet axe, qu'au niveau de l'entreprise comme de la société, nous pourrions développer notre logique pour des progrès dans :  
— une prise de considération des aspects

sociaux et humains au même titre que les autres aspects économiques ;  
— une plus large reconnaissance du rôle et de la place des travailleurs par un développement de la politique contractuelle et des moyens de concertation économique et sociale.

Pour y parvenir, il est indispensable de progresser dans la construction d'un ensemble de moyens d'information, de concertation et de négociation permettant

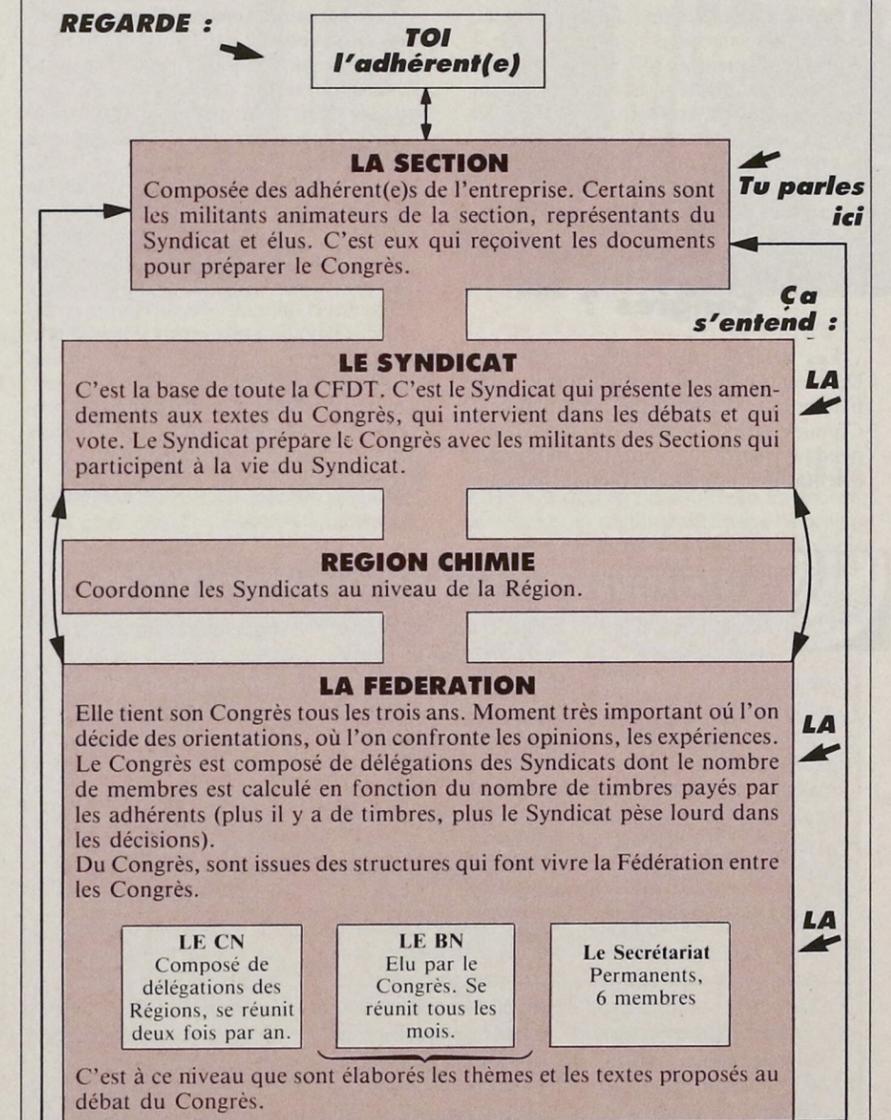
un développement et un fonctionnement maîtrisé de notre société.

**Notre réflexion doit être approfondie sur trois domaines :**

- la maîtrise contractuelle de l'entreprise et du travail ;
- une politique contractuelle articulée au niveau professionnel ;
- une planification permettant une maîtrise concertée du développement de la société.

(suite p. 6)...

**C'est le Congrès de la Fédération !  
Mais tu dois bien te demander comment cela fonctionne et si tu peux t'y faire entendre.**



**C'est le CONGRES de ta FEDERATION, alors viens dire ce que tu en penses.**

... Ce sont tous ces points essentiels que vous retrouverez dans le rapport du congrès, et qui déterminent par ailleurs le fil conducteur de notre Résolution générale en recoupant les différents axes revendicatifs.

### **Ces points essentiels seront de tous les débats de notre 6<sup>e</sup> Congrès.**

— Dans les débats et le vote de notre Résolution générale.

— Dans trois débats spécifiques ouverts aux syndicats :

- éléments de réflexion pour notre projet,
- politique salariale,
- développement et rôle de l'adhérent.

Il convient de préparer activement dans chaque syndicat ce 6<sup>e</sup> Congrès dont les enjeux sont importants. Il fixera les objectifs de notre Fédération pour les trois ans à venir. Chaque adhérent peut prendre sa place dans cette réflexion.

### **Qui participe au Congrès ?**

#### **Les délégués des Syndicats Chimie.**

Deux cents militantes et militants de notre Fédération, délégués par leur Syndicat Chimie respectif, vont se réunir à Angers pendant quatre jours, afin de définir les orientations pour notre action dans les

trois années à venir, afin de déterminer et de se donner les moyens de concrétisation de nos objectifs dans les entreprises et la société. Venus de toutes les régions, issus de toutes les branches professionnelles, ces délégués, vos délégués, interviendront à la tribune du Congrès lors des différents débats et se détermineront lors des différents votes, sur la base des discussions et décisions préparées dans chaque Syndicat Chimie en septembre et octobre. Ainsi sera tracée la route pour notre action à venir, seront définis les objectifs que le Bureau national fédéral et le Secrétariat fédéral devront mettre en œuvre.

Les représentants des différents syndicats européens de l'ICEF (Organisation internationale à laquelle est affiliée notre Fédération) seront présents à notre Congrès. Il s'agit d'une présence importante face à la construction de l'Europe et à l'échéance du grand marché de 1992. Nous ne devons pas laisser le terrain de l'Europe aux seuls patrons, mais affirmer et construire un espace social européen.

L'équipe des Pays de Loire chargée de l'accueil et de l'organisation. Cinquante militantes et militants des différents syndicats des Pays de Loire seront à pied d'œuvre pendant toute la semaine pour veiller à la bonne organisation et réserver le meilleur accueil à tous les congressistes. Ils travaillent assidument depuis quatre mois dans la douceur angevine pour cette préparation.

J.-P. Cocault



## **RIGIDITES DANS LE CAOUTCHOUC**

Rien ne permet d'être optimiste quant à l'issue des négociations en cours sur l'emploi.

Engagées à la suite de la suppression de l'AAL et après la conclusion de l'accord interprofessionnel intervenu pour combler le vide créé, ces discussions se sont dès le départ trouvées en porte à faux du fait de la dénonciation par la Chambre patronale des dispositions existant sur le sujet dans la CCN.

Lors de la première réunion, notre organisation a indiqué qu'il s'agissait pour elle d'aboutir à la définition de moyens permettant une véritable maîtrise concertée des évolutions de l'emploi en volume et qualité.

Une perspective qui passe à la fois par les réponses à apporter face aux licenciements, mais aussi et surtout par l'engagement d'une démarche prévisionnelle.

Nos objectifs sont donc

d'obtenir dans un premier temps des délais de licenciement suffisant pour traiter au mieux les dossiers, limiter les pertes d'emploi et assurer un débouché aux congés de conversion.

Ensuite, et de façon complémentaire, nous voulons engager une deuxième négociation portant sur le traitement préventif et collectif des transformations technologiques et de leurs diverses répercussions sur l'emploi et les qualifications.

Face à ces propositions, qui constituent une réponse cohérente aux problèmes posés, la Chambre patronale choisit l'immobilisme et veut se limiter à la réécriture des dispositions de l'accord interprofessionnel.

Une réaction peu surprenante de la part d'interlocuteurs dont l'imagination et l'ouverture aux problèmes sociaux ne sont pas les qualités premières.

Cette attitude en décalage

complet avec les exigences de la période, traduit la volonté de refuser aux travailleurs la possibilité d'intervenir sur la transformation des outils, l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail pour les laisser subir les conséquences de décisions prises par d'autres en amont.

Dans le camp syndical FO, la CFTC et la CGC demandent avec nous que la démarche suivie dans la chimie éclaire les discussions. La CGT, quant à elle, se réfugie dans le mutisme et ne semble pas comprendre les enjeux de la négociation.

L'échec qui se profile pénaliserait la capacité collective à assurer le devenir de l'emploi. La CFDT devient bien maintenant sa pression pour que soient prises en compte ses revendications, mais le risque est grand de voir une fois de plus consacrer l'archaïsme peu responsable du patronat de la branche.

La prochaine réunion aura lieu le 23 octobre 1987.

Négociations sur « l'évolution de l'emploi, transformations techniques et d'organisation du travail ». Après plusieurs journées de travail menées au niveau de la branche, la Fédération a rédigé un projet d'accord qu'elle mettra en avant lors des prochaines réunions paritaires des 14 et 30 octobre.

Cette négociation sera suivie d'une paritaire sur les salaires, la Chambre patronale parle par ailleurs, d'ouvrir des négociations sur l'aménagement du temps de travail. Deux terrains sur lesquels notre fédération entend engager l'action.

IRCHA. Les ravages du libéralisme sont déjà présents dans la recherche, le ministère de l'Industrie se prépare à fermer l'établissement public de l'IRCHA. la section CFDT et les travailleurs ont engagé une action résolue pour le maintien de cette activité liée à l'environnement et à l'aide à la recherche au PME.

## **Papier carton**

Depuis 85 ont lieu des négociations sur la conclusion d'une convention collective nationale Papier carton (secteur production/transformation). Une des dernières réunions devait avoir lieu le 9 septembre mais a été annulée au dernier moment. Elle est reportée au 2 octobre.

La signature d'une telle convention serait un progrès important pour les travailleurs(euses) de la branche. Ceci étant, il semble, au suivi des dernières réunions, que les patrons renouent à quelques progrès se retranchant sur « nous ne sommes pas demandeurs d'une telle convention, si nos propositions ne vous conviennent pas on revient à la situation précédente ».

Les classifications, la grille de salaires, les retraites seront vues dans une négociation spéciale.

Un prochain article dans l'encart reviendra en détail sur cette négociation.

**L'**enquête nationale sur les conditions de travail faite en 1984 par le ministère du Travail et de l'Emploi révèle l'importance du bruit dans le milieu du travail. Les résultats ci-dessous ne portent pas sur des mesures de niveaux ou de fréquence du bruit, mais sur les difficultés à communiquer entre ouvriers de l'industrie à leur poste de travail.

Toutefois on peut estimer que les ouvriers qui ne peuvent pas entendre une personne qui leur parle sont soumis à un niveau de bruit supérieur à 70dB (norme AFNOR) c'est-à-dire à un niveau se situant près du seuil d'alerte de 85dB. Cette proportion de salariés court le risque de devenir *sourde* à moyen terme.

Les ouvriers, qui entendent une personne si elle élève la voix, sont soumis à des niveaux importants de bruit autour de 55 - 65 dB.

Si l'exposition à des bruits de manière continue entraîne à coup sûr des pertes d'audition, elle a aussi des effets sur l'ensemble de l'organisme humain qui ne s'habitue jamais aux bruits, bien que l'on ait l'impression qu'il les tolère.

## Les dangers du bruit

La surdité professionnelle est la plus répandue de toutes les maladies du travail. Durée d'exposition au bruit et intensité du bruit sont les deux éléments principaux au développement de la surdité.

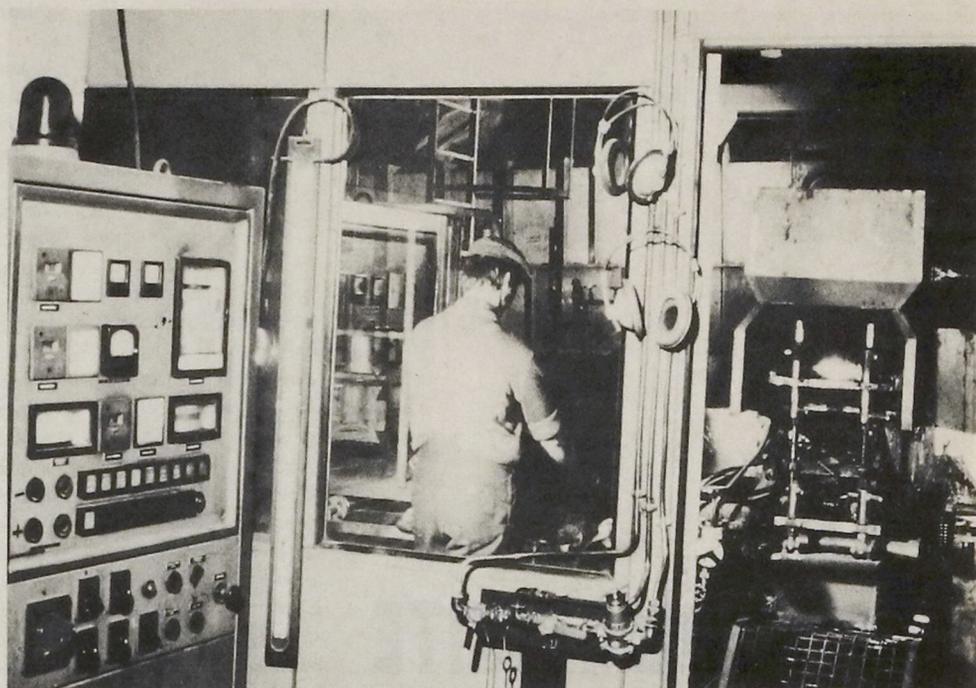
Ces chiffres qui donnent le nombre de surdités professionnelles reconnues est en augmentation constante. Toutefois, ils sont loin de refléter la réalité. Certains spécialistes estiment que leur nombre serait 2 à 3 fois plus élevé si un dépistage systématique était mis en place.

Quand une personne placée à 2 ou 3 mètres d'eux leur adresse la parole (en %) :	Chimie de base fibres artificielles et synthétiques	Caoutchoux T.M.P.	Papier-carton	Tous secteurs d'activité
ne peuvent l'entendre .....	11,3%	6,1%	13,7%	5,9%
l'entendent si elle élève la voix .....	19,8%	35,8%	52,0%	26,8%
L'entendent mais subissent de temps en temps des bruits très forts ou très aigus .....	19,4%	19,6%	15,9%	18,9%

Faire reconnaître une surdité professionnelle en s'appuyant sur le décret du 4 mai 1981 c'est possible, à condition d'en faire respecter les dispositions. Plus le nombre de surdités professionnelles augmentera et plus les entreprises auront intérêt à investir préventivement pour la réduction du bruit.

## La directive européenne sur le bruit

Du 21 mai 1986 et applicable dans les Etats membres pour le 1<sup>er</sup> janvier 1990, amènera la France à publier un décret



# Silence le bruit !

d'application dans les deux ans à venir qui devra tenir compte des mesures proposées dans cette directive qui met l'accent sur 5 recommandations :

— lutter contre le bruit passe par une diminution à sa source (action préventive lors de la conception des machines) ;

— là où le bruit dépasse 90 dB, le CHS/CT doit être consulté sur les actions à mener pour diminuer le niveau de bruit ;

— des examens audiométriques réguliers pour les travailleurs soumis quotidiennement à des bruits de 85 dB et plus.

— Une formation et une information pour les travailleurs soumis à des bruits de 85 dB et plus.

Des possibilités nouvelles s'ouvrent pour négocier et agir à tous les niveaux de structures. La Fédération a engagé une campagne sur le bruit. Elle souhaite que toutes les sections syndicales affrontées à des problèmes de bruit s'y engagent. Son objectif étant de lier l'action dans les entreprises et l'action dans les branches professionnelles afin d'aboutir à des négociations sur ce thème au niveau des conventions collectives.

P. Bobe

— droit à l'information et à la formation ;

— mesures du bruit ;  
— surveillance médicale (examens audiométriques) ;

— droit aux protections.

Ce nouveau décret rentrerait en vigueur en 1989 mais il est possible sans attendre cette date de faire connaître ces nouvelles mesures et d'inscrire la réduction du bruit dans le plan de travail de son CHS/CT. D'ores et déjà il faut exiger :

— un programme de mesures de bruit afin d'établir une carte de bruit atelier par atelier ;

Années	Nbre de cas de surdité prof. reconnue	Nbre total de maladies prof. reconnues
1978	184	4 003
1979	256	4 095
1980	248	3 834
1981	286	4 101
1982	670	4 395
1983	1 296	5 114
1984	1 411	-

## LA PRODUCTIVITE

(Suite II)

*L'article paru dans le bulletin précédent montrait :*

*- que pour parler clairement de productivité, il fallait commencer par définir les éléments évalués et en préciser leur unité de mesure ;  
- que les gains de productivité réalisés dans une entreprise lui permettaient d'être compétitive, en particulier sur le marché mondial ;  
- que le fruit des gains de productivité conservé dans l'entreprise était réparti entre différents postes : salaires, impôts, investissements, dividendes.*

*Ce deuxième article a pour objet de montrer :  
- que les différentes façons permettant d'améliorer la productivité d'une entreprise n'ont pas les mêmes conséquences pour les salariés ;  
- et que les variations d'emplois sont autant liées à la croissance qu'à l'évolution de la productivité.*

### Comment réaliser des gains de productivité ?

Théoriquement, la productivité peut être augmentée, soit en améliorant les techniques de production, soit en agissant sur l'organisation du travail ; en fait, on a le plus souvent recours à la combinaison des deux démarches.

Pour améliorer les techniques de production, on peut :

- installer de nouvelles machines plus rapides, de plus grande capacité permettant d'augmenter la production ;
- automatiser, partiellement ou totalement, le cycle de production, ce qui réduit le nombre de postes de travail et donc le coût en salaire pour une production donnée ;
- ou encore changer le procédé de fabrication grâce à l'utilisation de nouvelles technologies plus économiques (remplacer une synthèse chimique par de la fermentation biologique, réaliser un collage au lieu d'une soudure...).

L'autre façon d'augmenter la productivité consiste à modifier l'organisation du travail, c'est-à-dire, l'organisation de la production, du

temps de travail, des relations dans l'entreprise et de la qualification des salariés ;

- dans le passé, des gains de productivité impressionnants ont été obtenus par l'application des méthodes d'organisation taylorienne et fordienne : décomposition des tâches en opérations élémentaires, ne nécessitant pas de qualification, réduction des temps opératoires élémentaires, disposition des machines en chaîne, standardisation des produits. Entre 1912 et 1924, le temps de montage de la Ford T4 est passé de 12 h 30 à 1 h 30 et son coût de 950 à 200 dollars ;

- dans les années soixante, il est apparu que ce mode d'organisation ne permettait plus de dégager des gains de productivité supplémentaires en raison des dépenses croissantes pour surveiller les salariés, contrôler la qualité de produits et pour compenser l'absentéisme et le freinage. La moindre progression des gains de productivité a remis en cause les partages établis entre salaires, investissements et dividendes, entraînant la rupture des équilibres qui avaient permis le développement du système économique : c'est la crise.

- Aujourd'hui, pour sortir de la crise, de nouveaux gains de productivité sont recherchés dans une nouvelle organisation du travail.

Il s'agit d'améliorer l'efficacité du travail :

- \* en réduisant le temps pendant lequel les machines ne produisent pas : approvisionnement et enlèvement des matières et produits, changement rapide de production, rotation des pauses, entretien préventif et petits dépannages réalisés par le conducteur de la machine...

- \* en réduisant les rebuts pour économiser de la matière et augmenter la production vendable ;

- \* en réduisant les coûts financiers :

diminuer les stocks, en étant capable de répondre rapidement à une commande,

diminuer les investissements en augmentant la plage journalière d'utilisation des équipements.

La mise en place efficace et harmonieuse de cette nouvelle organisation du travail nécessite :

- motivation et intéressement des salariés,
- augmentation des qualifications,
- une certaine polyvalence,
- l'adaptation des horaires de travail,

et générer une nouvelle façon de gérer le personnel (gestion participative).

**Tous ces éléments concernent le statut du salarié ; ils ne peuvent être modifiés sans négociation entre partenaires sociaux.**

Ainsi, laisser la discussion sur le problème du partage des gains de productivité, c'est limiter la négociation à un élément de la rémunération.

**Par contre, élargir la discussion aux conditions dans lesquelles les gains de productivité seront réalisés, c'est aborder une négociation sur l'ensemble des éléments du contrat salarial : rémunération, conditions de travail, qualification, contenu du travail, temps de travail...**

### Productivité et emploi

La recherche d'une meilleure productivité fait peur aux salariés qui craignent de perdre leur emploi ou d'en voir le contenu bouleversé.

Pourtant, gains de productivité ne signifie pas obligatoirement perte d'emplois :

- de 1945 à 1970, la productivité a augmenté de près de 5% par an et l'industrie a créé des emplois,

- le Japon réalise actuellement les plus forts gains de productivité (plus de 4% par an, contre 1,5% en Europe), son niveau de chômage est l'un des plus faibles du monde.

Au niveau d'un secteur industriel, la variation du nombre d'emplois provient de la différence entre croissance de la demande et croissance de la productivité. En schématisant, si la demande croît de 10% et la productivité de 5%, il faudra créer 5% d'emplois supplémentaires. Par contre, si la demande ne croît que de 5% et la productivité de 10%, 5% des emplois seront perdus. Ce même raisonnement, très schématique peut s'appliquer à une entreprise.

Au niveau d'un pays, les variations de l'emploi vont dépendre de l'équilibre entre les secteurs créateurs

d'emplois (croissance de la demande supérieure à celle de la productivité) et les secteurs dont les emplois régressent (ceux dont la productivité croît plus vite que la demande).

La préoccupation emploi, doit donc être intégrée dans les discussions sur la productivité.

Dans les banques, des gains de productivité importants obtenus par informatisation ont entraîné la suppression de certains postes. Les emplois n'ont pas été réduits d'autant parce que de nouveaux postes ont été créés : service à la clientèle, monnaie informatique. La transition fait l'objet d'une discussion entre syndicats et direction.

De même, la relation productivité-emploi pourrait-elle faire l'objet de discussions au niveau d'une branche industrielle ou d'un pays, dans le cadre des instances paritaires existantes.

**EN CONCLUSION, la question de la productivité doit être abordée en quatre temps :**

- Une clarification sur les notions et les éléments d'évaluation.

- L'examen des conditions selon lesquelles la productivité est améliorée.

- Les modalités du partage du fruit de gains de productivité.

- Enfin, les dispositions permettant de relier productivité et adaptation, maintien, voire développement des emplois.

Y. Legrain

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'ADEC et s'inspire d'un ouvrage indispensable : « La productivité » A.-M. Gronier — Edition Hatier - Série Initiation.

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

T. : 16.1.48.74.97.41.

Rédaction  
FUC-CFDT 26, rue Monthon  
75439 Paris cedex 09 -  
Tél. : 42.47.73.30

Photocomposition :  
Incidences 42.38.03.26.  
Impression :  
Rotocolor 60.07.42.82.