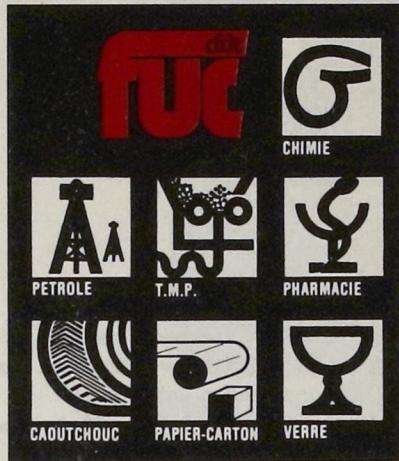
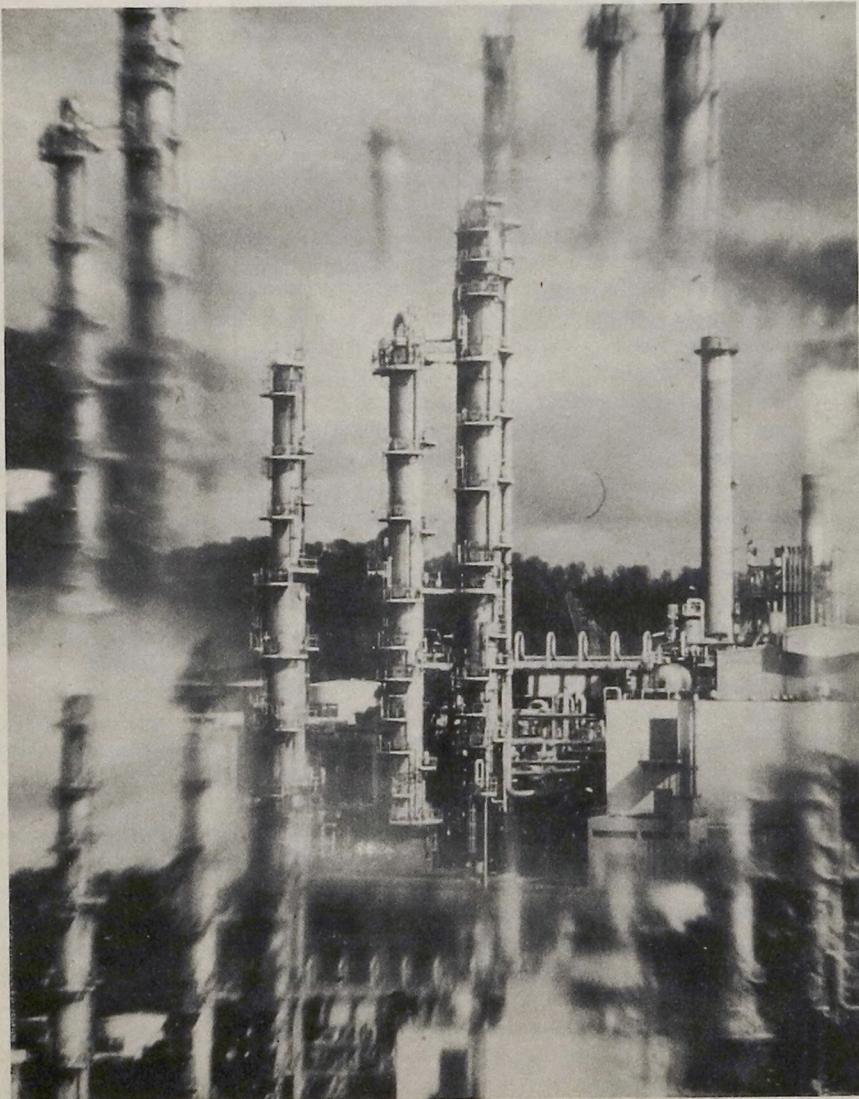


initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 5 AVRIL 88

SYNDICALISATION UNE ACTION PRIORITAIRE



ARTT :
**NEGOCIATION A
VENIR DANS 3
BRANCHES**

p. 2

COMITE EUROPEEN
PAPIER CARTON p. 3

**L'ADHESION C'EST
L'AFFAIRE DE TOUS**

p. 4 et 5



CONDITIONS DE TRAVAIL :
**EXPOSITION
AUX PRODUITS
TOXIQUES**

p. 6

**POUR UNE
APPROCHE
DYNAMIQUE DE LA
CONSTRUCTION
EUROPEENNE**

p. 8

Editorial

Nous sommes à quelques jours des présidentielles. La CFDT, organisation autonome et indépendante, ne donne pas de consigne de vote, mais entend bien éclairer les choix, fixer les enjeux et dénoncer les orientations qui vont à l'encontre des valeurs qu'elle défend.

Malgré l'importance de cette élection qui donne à un homme les pouvoirs déterminants pour conduire le pays pendant sept ans, les problèmes de notre société en mutation sont encore au placard dans ces dernières semaines d'avril.

La CFDT, à travers tous ses militants et adhérents, se doit d'éclairer les derniers débats dans les entreprises, de rappeler ses exigences.

Reconnaitre le rôle des salariés et des syndicats. Si les décisions du pouvoir politique sont importantes, elles ont aussi leurs limites, surtout si l'on ne mise que sur eux. Il convient de réaffirmer l'action nécessaire de toutes les forces sociales et la place déterminante du contractuel.

L'emploi. L'ambition de la CFDT est de ramener le chômage à zéro par la réduction et l'aménagement du temps de travail, la réponse aux nouvelles demandes, une autre forme de développement, la maîtrise de la modernisation de l'économie et des entreprises, un effort très important de formation et de qualification pour tous. Nos exigences de solidarité. Le maintien d'une protection sociale de haut niveau dont le financement repose sur l'ensemble des revenus, une réforme de la fiscalité réduisant les inégalités (nous avons dit notre refus de la suppression de l'impôt sur les grandes fortunes).

Imposer la dimension sociale dans la construction de l'Europe.

La CFDT se doit d'affirmer haut et fort ses refus. Refus de l'autoritarisme, de l'exclusion et du racisme. Refus du « Tout libéral » qui renforce l'injustice sociale et l'exclusion (suppression de l'autorisation administrative de licenciement). Refus de l'étatisme, quel que soit l'habillage qu'il revêt.

Nous devons être au premier rang pour donner la dimension sociale qui manque à cette campagne présidentielle.

A.R.T.T.

La nécessité de règles dans les branches

Ces dernières années et encore plus ces derniers mois, le vent souffle fort sur l'organisation du temps de travail dans les entreprises de toutes les branches de la Fédération.

Commandes fluctuantes, activités saisonnières, produits diversifiés, zéro stock, rentabilisation des investissements, etc., autant de raisons qui conduisent souvent à une variation ou une augmentation de la durée d'utilisation des équipements, donc de votre outil de travail.

Les transformations réelles des produits, techniques et marchés, sont souvent le prétexte pour les directions, pour tordre les affaires uniquement dans le sens des contraintes économiques et financières, pour en rajouter dans le sens d'une gestion à la petite semaine, sans revoir l'organisation du travail et de son temps.

Dans nombre d'entreprises s'installe un discours patronal sur : « On n'a pas le choix, c'est ça ou on n'a pas le marché et l'emploi trinquera ». Et la loi de la jungle du « tout entreprise », que permet actuellement de code du travail, s'installe dans les entreprises. Ces faits sont contraires aux intérêts des travailleurs et de l'emploi.

- Pour les coups de bourse : le recours aux heures supplémentaires (20 millions par semaine), aux CDD (contrats à durée déterminée), à l'intérim. - Des modulation sans réduction du temps de travail dans les activités saisonnières comme la Photo ou la Peinture, idem avec l'extension au travail du samedi dans la Répartition pharmaceutique.

- L'embauche de salariés à temps partiel pour se plier aux fluctuations du marché sans repenser l'organisation du travail.

- Le travail du week-end (2 x 12 h le samedi et dimanche), payés 30 heures dans certains cas, et CDD de surcroît.

- Dans le travail continu, le

nombre de postes/au reste figé.

- Le temps de formation n'est pas pris en compte, pas plus que les mesures nécessaires pour éviter les surcharges de travail dans les ateliers concernés par des départs en formation.

Cette situation du « tout entreprise » n'a que trop duré. La FUC-CFDT demande une fois de plus que les règles soient définies dans les branches. Les Chambres patronales avaient refusé ces négociations en 86 avec la loi Delebarre (et pour cause, il y avait la contrepartie réduction du temps de travail). Avec la loi Seguin qui a ouvert les portes du « tout entreprise » en 87, les Chambres patronales ont également refusé d'établir des règles dans les branches.

En ce Printemps 88, les Chambres patronales de la TMP, du Caoutchouc, de la Chimie demandent l'ouverture de négociations sur l'aménagement du temps de travail (Partenaires en mai et juin pour la chimie et le caoutchouc).

Pour la FUC-CFDT, ces négociations devront se placer sur le terrain :

- de la réduction du temps de travail et de l'emploi, face à tout aménagement ;

- de règles permettant une meilleure maîtrise de leur temps par les salariés ;

- de mieux prendre en compte le temps formation.

Le patronat français semble bien un des plus archaïques au niveau européen. Il refuse la dimension sociale dans les mutations actuelles. Est-ce ainsi qu'il compte préparer 1992, alors qu'en RFA, la réduction du temps de travail avance dans les différentes branches professionnelles : Métallurgie, Chimie, Sidérurgie 36,50 heures/hebdomadaire, et dernièrement la fonction publique. La CFDT sera présente pour rappeler et avancer la nécessité économique et sociale de la réduction du temps de travail.

J.-P. Cocault

Le dernier projet d'accord que nous a présenté la Chambre patronale de la chimie le 5 février était très, très éloigné, de ce que la FUC-CFDT avait mis en avant dans son propre projet d'accord.

Dans le texte de l'UIC il n'était question que de « Projets importants d'introduction de nouvelles technologies », alors que dans la plupart des cas ces transformations sont progressives. Pour les patrons il n'est pas question de mettre en concertation l'organisation du travail. Celle-ci reste son domaine, l'employeur doit conserver l'exclusivité de l'information et consultation des salariés concernés par ces transformations, dans des groupes et structures

Report fin 88 des négociations sur les transformations techniques et organisation du travail



qu'ils mettraient en place dans les entreprises. Ce terrain touche directement au pouvoir patronal.

Ainsi les organisations syndicales auraient été écartées de tout moyen d'intervention et d'apport sur les organisations du travail en construction.

et l'organisation du travail, l'évolution des métiers et qualifications.

La FUC a donc demandé le report en fin d'année de cette négociation, afin que les esprits murissent. Il est évident que ces esprits patronaux ne muriront pas tout seul. Dans chaque entreprise et établissement, nous aurons à mettre en avant les ambitions avancées dans le Projet fédéral, ce n'est qu'avec toutes ces pressions que nous aurons des chances d'avancer dans la négociation de branche de fin d'année.



CHIMIE

T.M.P.

Suite à la loi de juillet 1987, un nouvel article sur les clauses de départ à la retraite a été signé par les 5 organisations syndicales. Négociations ARTT : fin avril.

Caoutchouc

Négociation sur l'Emploi : la Chambre patronale du caoutchouc n'a avancé sur aucun des points fondamentaux pour nous dans cette négociation : CNPE, Accord cadre sur les évolutions techniques et d'organisation du travail, délais d'information et consultation du CE, contrats conversion ; la FUC n'a donc pas signé le projet patronal, de même que toutes les autres organisations syndicales.

Ce sont les dispositions de l'Accord interprofessionnel de 1969, avec l'Avenant de 1974, et celles de l'Accord du 20 octobre 1986 qui s'appliquent.

Un

comité européen papier carton pour quoi faire ?



PAPIER-CARTON

La FUC-CFDT est affiliée à l'I.C.E.F., Organisation syndicale internationale, regroupant les branches industrielles que nous couvrons (chimie, pétrole, verre, pharmacie, papier carton etc.). Depuis plusieurs années, les syndicats européens ont éprouvé la nécessité d'une structure spécifique à l'Europe (C.E.E.) pour chaque industrie.

C'est ainsi qu'il existe un Comité européen de la chimie, du verre, du caoutchouc, du papier carton, etc.

La France y est représentée par la CFDT et FO.

Le dernier comité papier carton a eu lieu les 10 et 11 mars 88 à Hannovre en Allemagne. Ce comité à la particularité d'être élargi aux Finlandais, Norvégiens, Suédois qui ne font pas partie de la C.E.E. mais qui industriellement dans le papier carton représentent un tel poids qu'une coordination syndicale européenne, sans eux, serait bien imparfaite.

La recherche. Sujet présenté par les Allemands à partir d'un nouveau procédé concernant la

pâte à papier, son blanchiment, et qui aura de fortes répercussions pour nos industries, grandes consommatrices d'eau et très polluantes. Les pays nordiques, l'Allemagne font actuellement des recherches très importantes concernant l'environnement, tout en améliorant la productivité ; celles-ci peuvent avoir des conséquences sur l'emploi.

Les conditions de travail et l'échange des différentes réalisations montré à quel point les situations étaient diverses.

Durée de travail des postes continus. Cette catégorie de travailleurs est très importante dans le papier carton et ce sont eux qui connaissent les conditions de travail et de vie les plus difficiles du fait du travail de nuit, des week-ends. Si nous voulons faire œuvre commune, il est nécessaire, au préalable, de connaître les différentes réalités nationales. En effet, la durée du travail, les repos, les jours fériés, les pauses, etc. sont extrêmement diverses d'un pays à l'autre. La France, de ce point de vue, est assez bien pla-

cée avec la 5^e équipe, si le patronat du papier carton est loin des verriers avec cinq équipes 33 h 36. La comparaison se fera sur la base du temps de travail annuel (nombre de postes de 8 heures par an) qui s'étale entre 195 et 216 postes. Quant au cycle lui-même, le comité préconisera les « tournantes » courtes (brèves séries de nuit, de matin ou d'après-midi) beaucoup moins nuisibles pour la santé.

Un point non prévu a fait l'objet d'une discussion intense en relation avec ce problème des travailleurs postés, celui du travail de nuit des femmes. Une demande généralisée du patronat, allemand, français particulièrement, est de lever l'interdiction du travail de nuit.

B. Drillon

Papier-Carton

Négociations Transformation Technologique et Organisation du Travail dans le Papier/Carton.

3^e réunion consacrée à ce sujet. Jusqu'à présent le débat tourne essentiellement autour du projet CFDT et du projet patronal. L'obstacle principal porte sur le fond, le patronat n'entendant parler que « Nouvelles Technologies », la CFDT, elle, de « Transformations Technologiques », la nuance est d'importance ; le patronat refusant d'intégrer le domaine de l'organisation du travail, ce que nous ne pouvons accepter quand on connaît l'importance centrale de ce point dans les modernisations en cours. Prochaines négociations le 25 mai.

L'ADHESION C'EST L'AFFAIRE DE TOUS

**Les adhérents :
la Force et l'oxygène du syndicalisme.**

Dans votre entreprise, ce qui donne le poids et la force à l'avancée des idées de la CFDT, ce ne sont pas uniquement les tracts, le travail des élus CFDT aux CE, DP et CHSCT... Ce sont aussi et surtout les discussions des adhérents avec leurs voisins d'ateliers et services.

Dans la société, ce qui fait la richesse des propositions de la CFDT, ce sont les innombrables débats et remontées des adhérents de toutes professions, âges et milieux. C'est avec ce formidable oxygène Melting-pot qu'avance la CFDT.

À l'heure où certaines voix remettent en cause l'utilité du syndicalisme, il est des plus importants de rappeler la place primordiale des adhérents dans l'organisation CFDT. Dans chaque entreprise, notre développement est une action prioritaire, et là, chaque adhérent a un rôle à jouer.

Adhère, adhérons, il en restera toujours quelque chose

$1+1=2+2=4+4=8+8=16\dots 1\ 000+1\ 000=2\ 000\dots 100\ 000+100\ 000=200\ 000\dots$

Il n'y a pas de limite à une telle addition, c'est on ne peut plus simple !... Mais cette simple arithmétique n'est pas automatique, pour que 1 fasse +1, il faut une volonté d'additionner et c'est là tout le problème que nous rencontrons avec l'adhésion. Chacun individuellement, nous avons la volonté d'adhérer puisque nous sommes adhérents ! Mais ce choix nous le considérons propre et individuel, à aucun d'entre nous, ou à très peu, n'est venue l'idée de proposer à l'un de nos collègues de travail d'adhérer également. Pourquoi ?

- Considérons-nous que ayant adhéré nous-mêmes, les autres le feront naturellement ?

- Tout simplement, ne nous sommes-nous jamais posé la question ?

- Ou considérons-nous que c'est au militant de le faire ?

- ...

1+1 et sa suite signifie pourtant, tout simplement, que chacun d'entre nous fasse une adhésion ?

Mais vouloir le faire et le faire implique au moins deux conditions :

1/ Etre convaincus et savoir pourquoi

2/ Savoir faire



Etre convaincus et savoir pourquoi

Etre convaincus nécessite de revenir sur le pourquoi nous avons adhéré :

1/ pour être défendus en cas de problème
2/ par sympathie envers les militants ou la CFDT

3/ pour participer à une action
4/ pour être délégué
5/ par solidarité

Il y a de multiples raisons qui ont pu motiver notre adhésion. Elles ont toutes leurs sens, mais quelles qu'elles soient, elles ont en commun une chose, la reconnaissance de l'existence du syndicalisme. Selon les motifs de notre adhésion, il n'est pas évident pour la plupart d'entre nous de percevoir l'importance de l'adhésion au-delà de son intérêt ou choix individuel.

Et c'est bien là qu'est le problème pour avoir envie de faire adhérer d'autres salariés, il faut bien être conscients que cela a de l'importance.

De l'importance, pourquoi ? C'est simple.

Sans adhérent, il n'existe pas d'organisation syndicale

L'existence, la force, l'efficacité du syndicalisme dépendent en tout premier lieu de son nombre d'adhérents.

Cette certitude n'est pas aussi évidente à percevoir par le plus grand nombre des travailleurs, chacun pouvant facilement constater que ce qui fait exister les « syndicats » dans l'entreprise, c'est en tout premier lieu les élections et donc les électeurs, la CFDT a des délégués au CE, au DP., etc. parce qu'ils ont été élus par la majorité des travailleurs.

« Alors pourquoi être adhérent puisque je vote ? »

Et bien oui, pourquoi ?
Tout simplement pour ce que nous disions un peu plus haut, pour que la CFDT existe.

Ce ne sont pas les élections qui font les organisations syndicales. Elles leur permettent seulement de siéger dans les institutions C.E., D.P....

Siéger dans les institutions est une nécessité car passent par là certains aspects de la défense des intérêts des travailleurs. Ce sont également des lieux d'information et consultation, mais le cadre de leurs activités et interventions est très limité.

Limité à l'entreprise ou établissement, limité dans les prérogatives, le C.E. par exemple, n'a pas pouvoir de conclure un accord juridiquement valable et durable.

Un accord qui serait conclu avec des élus n'aurait d'existence que le temps du mandat de ces élus puisqu'aux prochaines élections, ils peuvent ne plus être élus.

Tandis qu'un accord signé avec une organisation syndicale dure tant qu'il n'est pas dénoncé, l'organisation étant reconnue nationalement, même en supposant que la CFDT disparaîtrait d'une entreprise, l'accord signé est toujours valable.

L'organisation syndicale est reconnue et existe en tant que telle. Son action n'est pas limitée dans le temps et son champ d'intervention est tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise (CCN par exemple), de plus, la CFDT est représentative de toutes les catégories de salariés, des O.S. aux cadres et de toutes les professions.

C'est en partie cette dimension qui fait la force du syndicalisme CFDT, ce sont aussi ces ambitions, peser, agir sur tous les choix qui touchent au travail et la vie des travailleurs, et ceci dans une volonté de promouvoir des valeurs profondes de responsabilité, d'émancipation de solidarité, d'autonomie.

Porter tout cela ne peut passer que par une organisation autonome et indépendante, tant du point de vue de ses moyens financiers que militants, que du point de vue de ses capacités à analyser, construire, réfléchir et agir.

C'est dans cette conception du syndicalisme que l'adhésion prend toute sa dimension car c'est par ses adhérents que l'organisation existe. Ce sont eux qui par leur cotisation et leur participation assurent l'autonomie et l'indépendance.

L'adhésion n'est donc pas une démarche individualiste comme l'adhésion à la FNAC, c'est une démarche individuelle dans une dynamique collective.

Alors 1+1 = une CFDT forte et efficace
1 = une CFDT limitée
- 1 = la mort de la CFDT

Comment faire 1+1

C'est simple à partir du moment où on le veut. Convaincre un autre d'adhérer c'est possible, mais pour cela, il ne suffit pas de lui proposer l'adhésion comme ça, au détour du vestiaire. Il faut d'abord qu'il sache que la CFDT existe et à quoi elle sert dans l'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise.

Cela implique que la section syndicale soit active, vivante, compétente et qu'elle développe envers les travailleurs une pratique d'écoute et de dialogue.

L'adhésion souffre aujourd'hui de l'absence de pratique de ce type, en partie cela est dû au fait que les délégués sont trop accaparés et enfermés dans leurs activités institutionnelles. Ces délégués ainsi que les représentants syndicaux agissent en permanence pour la défense des travailleurs, toute l'organisation, le syndicat, la Fédération, la Confédération font de même, mais pour la plupart, les tra-

vailleurs sont spectateurs de cette action, c'est tout juste s'ils se sentent concernés. Et c'est là que toi, l'adhérent, tu as toute ta place, car toi, tu n'es pas pris dans ce tourbillon. Tu as du temps, des moyens pour discuter avec tes collègues, pour expliquer les positions de la CFDT, notamment dans les groupes d'expression, pour faire remonter à la section les avis des travailleurs, etc.

Aujourd'hui où beaucoup de choses changent et vont changer dans les entreprises, c'est plus qu'important que les travailleurs se sentent concernés, le pire comme le meilleur peut arriver. A travers les nouvelles formes d'organisation du travail, avec les technologies nouvelles, on peut développer de meilleures qualifications, développer des boulots plus intéressants.

1+1 = un peu de méthode.
Pour faire une adhésion, il faut :

- Connaitre l'actualité des positions de la CFDT et le fonctionnement de la section et de ses membres, afin d'informer et discuter.

- Savoir à qui communiquer l'adhésion.

- Savoir à quel délégué adresser le nouvel adhérent en cas de problèmes.

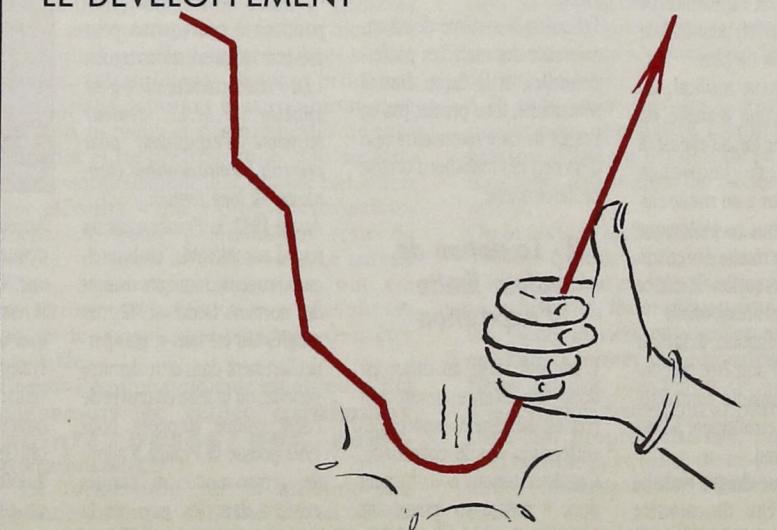
- Avoir avec soi un bulletin d'adhésion et connaître le taux de cotisation. Pour cela, il faut des contacts réguliers avec la section et ses responsables, et exiger de l'information. C'est ton droit.

Ca peut aussi être l'inverse. Le syndicalisme a là un rôle déterminant de l'avenir à jouer. Mais cela ne se fera qu'avec des adhérents et le plus possible d'adhérents, l'adhésion à la CFDT, dans cette période de mutation profonde, plus que jamais c'est de se doter de perspectives d'avenir et de moyens de mise en œuvre pour un avenir à notre goût.

Alors pour que l'avenir existe 1+1 c'est évident.

Bernadette Nouvellet

LE DEVELOPPEMENT



Conditions de travail

L'exposition aux produits toxiques

La prévention de la pollution des atmosphères de travail par des produits toxiques, visent avant tout à préserver, sur le long terme, la santé des salariés et à limiter les maladies qui résultent de l'exposition à ces substances.

I - La sous-estimation des maladies professionnelles

Alors que l'accident du travail est un événement en général bien défini, qui intervient à un moment précis, dans un lieu bien déterminé, la maladie professionnelle, quant à elle, présente un caractère plus flou, car elle se fonde bien souvent sur un grand nombre de paramètres qui n'ont pas un caractère d'évi-

être prise en charge et indemnisée. Ce tableau spécifie le produit ou procédé de travail, responsable de la maladie et les conditions nécessaires à remplir pour que la maladie soit reconnue.

Le système des maladies professionnelles, indemnisées par l'intermédiaire de tableaux, présente des avantages et des inconvénients :

Les avantages :

- Les tableaux informent clairement les employeurs et les salariés des risques encourus lors de l'utilisation de certains produits ou procédés de travail.

- Ils permettent à la victime de bénéficier de la présomption d'origine et lui évite la charge de la preuve en cas de contestation.

Les inconvénients :

- C'est un système très rigide et

cher les moyens pour réduire les niveaux d'exposition des salariés aux produits toxiques.

L'étude du risque toxique professionnel s'est développée en même temps que l'industrialisation des pays, c'est ainsi que la notion de valeur limite d'exposition, développée à partir de 1938, aboutit à la mise en œuvre progressive de tableaux, donnant pour ces substances toxiques, la concentration maximale admissible dans l'atmosphère des lieux de travail.

Une valeur limite d'exposition professionnelle (V.L.E.) est donc une norme chiffrée permettant de protéger la santé des salariés exposés à des substances toxiques présentes sur les lieux de travail.

III - Les V.L.E. et V.M.E. : un outil pour prévenir les maladies professionnelles et améliorer les conditions de travail

Des V.L.E. existent pas seulement pour les produits toxiques (poussières, fibres, gaz, vapeur) mais aussi pour des agents physiques (bruit, éclairage, rayons ionisants, ambiances thermiques).

En réalité, il existe deux types de V.L.E.

- La V.L.E. (valeur limite d'exposition) à court terme pour prévenir les intoxications aiguës.

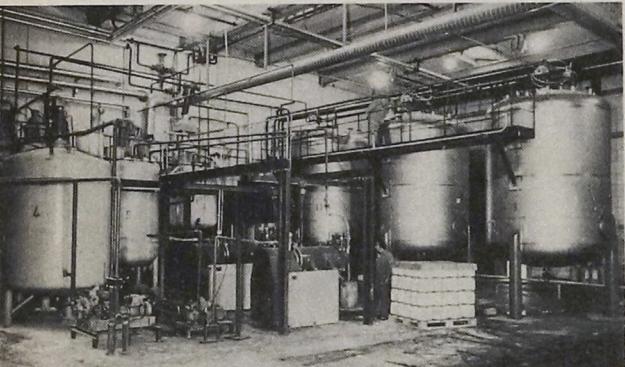
- La V.L.E. calculée sur 8 h est appelée V.M.E. (valeur moyenne d'exposition) pour prévenir les intoxications chroniques (à long terme).

Avant 1982, la France avait un retard considérable, seuls quelques produits chimiques avaient des normes. Depuis 1982, des progrès ont été faits et plus particulièrement dans cette dernière période, où la mise en œuvre de l'acte unique européen pour 1992 pousse la France à adopter grossièrement les normes existantes dans les pays de la Communauté tel que l'Allemagne, la Grande-Bretagne.

restrictif. De plus, la procédure de modification et d'évolution des tableaux est lourde et complexe. Tel qu'est le système de reconnaissance des maladies professionnelles, et la façon dont il fonctionne, il ne permet pas en France de faire reconnaître plus d'un tiers des maladies d'origine professionnelle.

II - La notion de valeur limite d'exposition

L'ampleur réelle du risque est donc sous-estimée et son coût réel est largement exporté des entreprises vers la collectivité. Ces deux raisons nous incitent donc à mettre en œuvre une politique de prévention du risque professionnel et à recher-



L'enquête sur la surveillance médicale des risques (SUMER) concernant 12 600 000 salariés, faite par le ministère du Travail, entre décembre 86 et juin 87 révèle :

Exposition à des risques de type chimique

22,5% de l'ensemble des salariés, 35% des ouvriers sont exposés au moins à un produit chimique dangereux.

Parmi les 27 produits les plus fréquemment signalés sont :

- les huiles minérales
- le benzène et ses sels
- le plomb et ses composés

Les huiles minérales :

435 000 salariés (3,4% de l'ensemble) exposés dont 390 000 ouvriers.

Ces expositions se situent :

- la fonderie et le travail des métaux (95 000)
- la réparation et le commerce automobile (44 000)
- le bâtiment, génie civil et agricole (70 000)

Le benzène et ses sels :

2,5% des salariés (318 000 dont 256 000 ouvriers)

Les secteurs les plus touchés sont :

- la réparation et le commerce automobile (55 000)
- la chimie de base, fibres artificielles et synthétiques (17 000)
- le matériel de transport terrestre (20 000)
- le bâtiment, génie civil et agricole (17 000)

Le plomb et ses composés : 1,4% des salariés (174 000 dont 148 000 ouvriers)

- l'imprimerie, presse, édition (18 000)
- bâtiment, génie civil et agricole (46 000)
- la réparation et commerce automobile (22 000)
- la construction électrique et électronique (16 000)

Exposition à des risques de type infectieux ou parasitaire

13% des salariés font un travail comportant un risque infectieux ou parasitaire, principalement dans les hôpitaux, les secteurs de traitement de produits d'origine animale et les services d'égouts ou d'ordures ménagères.

- Travaux effectués dans les égouts : 0,3% des salariés (20 000) concernent principalement le bâtiment, le génie civil et agricole.

- Manipulation et transport de déponies animales : 0,3% des salariés (38 000)

Travaux effectués dans les abattoirs et travaux d'équarissage : 0,2% des salariés (28 000)

10% des salariés sont en revanche exposés à d'autres risques infectieux ou parasitaires pouvant être à l'origine d'une maladie professionnelle.

Exposition à des risques de type physique

29% de l'ensemble des salariés, 52% des ouvriers sont exposés au moins à un risque de type.

Les travaux exposant à des bruits supérieurs à 85 db constituent de loin le principal risque existant dans de très nombreux secteurs, suivi de trois autres : les poussières de bois, les rayons X et substances radio-actives et les vibrations dues à des outils pneumatiques à main.

1 692 000 salariés (13% de l'ensemble) apparaissent exposés à des bruits supérieurs à 85 db, relevant donc d'une surveillance médicale.

Aujourd'hui 505 produits chimiques ont une V.L.E. ou/et une V.M.E.

Il reste en France à faire appliquer ces normes et à se doter de systèmes de mesures et de surveillance de bonne qualité et en quantité suffisante. Les militants, les CHSCT ont aujourd'hui à leur disposition un ensemble de normes et de moyens pour agir sur les atmosphères polluées. Préserver sa

santé au travail est une action de longue haleine et de tous les instants. L'application et le respect des V.L.E. ne se feront pas en un jour, mais la F.U.C.-C.F.D.T. entend dès maintenant faire connaître les avancées dans ce domaine et sensibiliser les militants à ce problème. C'est pour cela qu'elle a engagé une campagne pour la prise en charge des V.L.E.

Pierre Bobe

En faisant de l'organisation du travail et des qualifications l'axe privilégié d'action pour les 3 ans à venir. Notre congrès a traduit notre ambition de maîtriser les transformations du travail et de l'emploi.

Toute une réflexion qui est un prise sur l'action quotidienne des sections syndicales dans laquelle elle plonge ses racines et trouve son prolongement.

Ainsi, parallèlement à nos débats, des équipes militantes confrontées à des projets industriels, ont cherché à peser sur leur contenu et leur mise en œuvre.

Au moment où nous appartenons de développer la concrétisation de nos orientations, il est particulièrement utile de connaître des expériences comme celle d'ATOCHEM à Fos pour laquelle nos camarades de la section CFDT ont été pleinement acteurs.

ATOCHEM / FOS

Dans cette usine qui produit du chlore et de la soude, il s'agit de numériser le pilotage analogique des automates en place depuis 9 ans. Au passage c'est 15 postes de travail qui doivent être supprimés mais sans licenciement, les salariés concernés devant être « dépostés » et réaffectés.

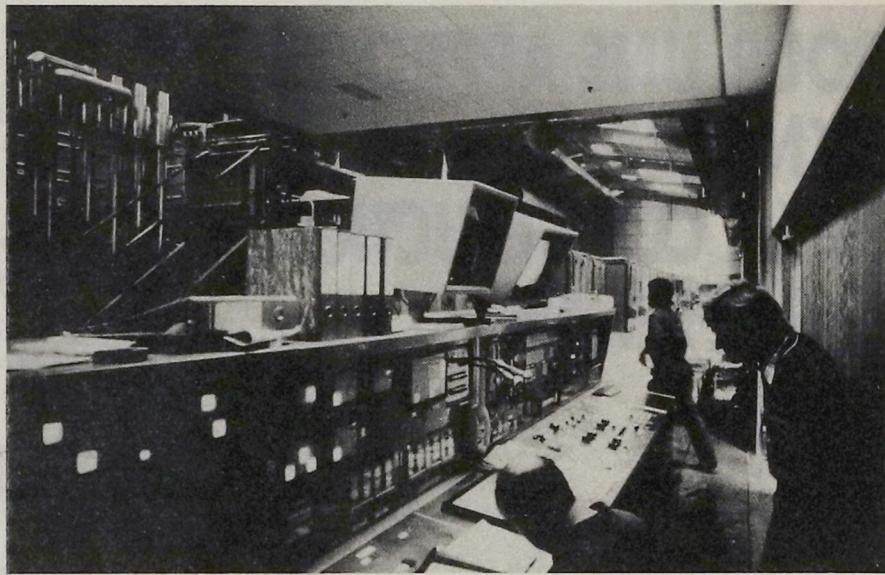
Dans la plupart des cas, les directions d'entreprises conçoivent et réalisent unilatéralement les transformations de l'outil de production et du contenu des tâches. Les limites de telles pratiques ne permettent pas de tenir compte de l'ensemble des aspects et, notamment de ceux liés à l'intervention même des opérateurs.

Une situation qui pèse à la fois sur les réalités de travail vécues par les salariés et sur le fonctionnement des équipements. Face à cela, les pistes de réponse passent par une réelle implication des travailleurs et de leurs représentants.

C'est dans cette voie que, dès le départ, la direction d'ATOCHEM s'engagera en informant avant que les dépenses soient engagées sur le choix du matériel, son coût et l'organisation du travail prévue.

L'accent est mis sur le fait que ce qui est proposé peut être discuté, et pour cela un processus de consultation du personnel et de ses représentants est engagé.

Pourtant, et alors que les travailleurs sont demandeurs d'une large implication, la direction va, par ses choix d'examen, focaliser les attentions sur les conditions de dépostage. C'est ainsi que seront acceptées les suppressions de postes en échange d'un coefficient supérieur malgré l'étude faite par la CFDT pour démontrer que cette diminution de l'effectif ne permettrait pas de fonctionner normalement à tous les postes de travail. Dans le même temps, 18 mois de délais précédant l'annonce officielle d'investissement ne seront pas mis à profit pour peser sur les choix technologiques annoncés.



ATOCHEM/FOS UNE SECTION A L'ACTION

Alors, un coup pour rien ?

Que non ! Tout d'abord parce que depuis, des enquêtes menées par la CFDT auprès de ses adhérents sur le bilan de l'opération et les propositions à faire, montrent une formidable richesse de suggestions sur le fonctionnement technique, l'organisation du travail, le système de roulement, les conditions de travail et la sécurité.

Six mois après le démarrage du CHLORE/SOUDE, les remarques sont très nombreuses et l'on s'aperçoit que les opérateurs souffrent de ne pas pouvoir réaliser leur travail aussi correctement qu'ils le souhaiteraient. Que l'automatisation n'est faite que partiellement et que notamment, certaines tâches pénibles n'ont pas été supprimées. Que bien des difficultés auraient pu être réglées si elles avaient été anticipées dans un processus participatif débutant plus en amont avec de réels moyens et des méthodes de diagnostics et de préfiguration. Qu'en fait, c'est essentiellement la « phobie réduction des effectifs » qui a motivé l'investissement. A noter positivement tout de même, qu'après coups, suite à ce travail bilan, certaines améliorations ont été apportées par la Direction et que sur un poste de travail, une personne doit être rajoutée.

Et puis l'équipe syndicale est aujourd'hui en mesure de cerner quelques points posés par cette expérience :

* La focalisation sur la question des rémunérations a refermé l'éventail du négociable. Peut-être est-ce dû à la difficulté de formuler des revendications,

autres que financières, sur la situation de travail.

* La participation ne se fait pas sans méthode, sans règle, sans engagement réciproque, sans formation et moyens effectifs au niveau de la maîtrise.

* La section a défendu des intérêts à long terme tout en consultant les travailleurs et en se rangeant à leur avis. Pourtant la confrontation après coup avec les réalisations induites par ces choix pose la question d'une voie médiane.

* Il est net que la consultation du CE qui intervient alors que les études de détail sont réalisées, ne laisse que la latitude de traiter des conséquences des choix effectués en matière de matériel, de système de commande d'organisation du travail...

* Anticiper sur les décisions pose la question de la possibilité d'intervenir très en amont du projet industriel et de faire des propositions de négociations dès la fin des études de base.

* Et puis, intervenir dès la conception du projet peut apparaître comme une intégration, alors qu'il s'agit de peser au bon moment, avant que les décisions soient prises.

On le voit, la tâche n'est pas mince, mais, dès lors qu'une section investit ce champ d'intervention et s'appuie largement sur les adhérents, les enseignements tirés sont très riches et viennent conforter, si besoin en était, l'intérêt de nos orientations.

Nous aurons l'occasion de revenir sur d'autres expériences qui apporteront chacune leur propre éclairage, mais traduisent toutes, la volonté de ne pas gérer les seules conséquences, et d'intervenir sur les causes.

POUR UNE APPROCHE DYNAMIQUE DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

Un impératif : la cohésion économique

La nécessité d'accélérer la construction européenne découle à la fois de la perte de compétitivité croissante des pays d'Europe face aux U.S.A. ou au Japon et du souci de conserver un minimum de maîtrise du développement économique : Face à l'internationalisation des échanges, le cadre européen semble plus pertinent que le cadre national pour définir et appliquer des procédures de régulations sociales et économiques (isolée, la relance française de 81 a contribué à dégrader la situation alors qu'une relance concertée des pays européens permettrait de limiter le chômage).

Des craintes les conséquences sociales

Cependant, les salariés appréhendent la perspective de l'achèvement du grand marché en 1992. Ils craignent que l'élimination des frontières techniques, physiques et fiscales n'ait de conséquences négatives sur l'emploi et se sentent impuissants face à des décisions prises loin d'eux.

Pour que les salariés s'engagent dans une démarche dynamique au lieu de s'enfermer dans un repli frileux et dommageable, il est nécessaire qu'ils prévoient toutes les conséquences des

changements induits par l'achèvement du grand marché, entrentoient les opportunités offertes et mesurent bien leurs possibilités d'intervention.
Deux pistes de travail peuvent être proposées.

Pour une approche positive, prévoir les évolutions

La première consiste à rechercher dans chaque entreprise, les conséquences pour l'emploi, les conditions de travail et la vie des salariés, des mesures générales ou sectorielles qui seront prises d'ici 1992 selon le calendrier précisé dans le livre blanc.

- Pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, des mesures particulières aux industries chimiques visent à interdire ou à limiter l'utilisation de certains produits phytosanitaires, de solvants, d'additif ou d'arômes alimentaires. Pour éviter que ces décisions n'entraînent l'arrêt d'ateliers, les élus des Comités d'entreprise doivent vérifier auprès des directions les solutions alternatives qui sont étudiées (autres productions, changement de procédés...).
- Selon le principe retenu dans l'acte unique, les futures directives en matière d'hygiène et de

européenne des syndicats va intervenir sur la base des informations réunies par les syndicats nationaux auprès du Comité économique et social de Bruxelles afin que les conséquences en termes d'emplois des différents scénarios envisagés soient intégrées dans la réflexion *.

Rechercher les opportunités

La seconde piste de travail qui peut être proposée aux élus et militants consiste à rechercher



sécurité ne peuvent qu'améliorer la protection existant dans chaque état ; les élus des CHSCT ont la responsabilité de veiller à l'application progressive des nouvelles dispositions.

- Le financement des Centres techniques professionnels repose sur une taxe parafiscale. Celle-ci est remise en cause par l'harmonisation des régimes d'imposition indirecte. Une intervention de l'organisation syndicale auprès des pouvoirs publics est nécessaire pour s'assurer que de nouvelles sources de financement soient prévues.
- La communauté réfléchit à l'harmonisation des politiques énergétiques entre les pays membres. La Confédération

Conclusion

Au premier niveau, l'achèvement du grand marché en 1992 va conduire les entreprises à reconsiderer leurs stratégies commerciales, industrielles et de gestion. Les changements engagés peuvent être l'occasion d'accélérer ou de relancer la modernisation des entreprises. Au second niveau, la nécessité d'établir différentes formes de coopération entre les sociétés européennes pour faire face à la concurrence américaine et japonaise devrait renforcer le potentiel de recherche et d'innovation des entreprises. L'ensemble de ces évolutions devrait favoriser la consolidation du tissu industriel européen et donc l'emploi. La cohésion sociale de cet ensemble dépendra du travail et de l'action des partenaires sociaux.

Yves Legrain

Note

* L'implication des Organisations syndicales dans le fonctionnement de la communauté a été précisée dans un article paru dans le n° 4 d'Initiatives.

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'A.D.E.C.

- L'A.D.E.C organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les C.E. à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique.

Tél : 16.1.48.74.97.41.

Rédaction :
FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 -
Tél. : 42.47.73.30
Photocomposition :
Incidence 40.35.03.26
Impression :
Rotocolor 60.07.42.82.