



cfdt

**37^e congrès
Les conditions
de travail**

Annecy, mai 1976

37^e congrès Les conditions de travail

Anncy, 25-29 mai 1976

• Ce dossier n'est pas exhaustif, il faut l'enrichir par le débat...

Les « conditions de travail » sont vécues par des millions de travailleurs, ressenties, interprétées par chacun de manière particulière.

Certes, il y a des lignes de forces, des constantes, dans cette diversité foisonnante ; l'exploitation, la domination, l'aliénation existent à des degrés différents, mais n'en forment pas moins la trame de la vie de travail telle que l'impose le capitalisme.

Mais, devant l'immensité du problème, le nombre d'interactions qu'il met en jeu, nous ne prétendons pas avoir été exhaustifs, ni avoir rendu compte de tous les aspects des multiples situations vécues.

Ce dossier s'inscrit donc, modestement, dans les travaux, les réflexions, les actions, qui ont été engagés dans les fédérations et régions, parmi les études déjà parues dans les publications régionales et fédérales, dans « Syndicalisme », dans « CFDT Aujourd'hui », etc. Il en est le complément et la suite.

Tel qu'il est, avec ses lacunes, ses insuffisances, il doit permettre une avancée dans la réflexion, en suscitant le débat. Les commissions du congrès devraient être le carrefour des apports de toutes les organisations. C'est à elles de « nourrir », corriger, compléter ce dossier.

Ceci, afin d'enrichir aussi l'action collective de la CFDT, par une meilleure prise en charge des conditions de travail dans l'action de masse et de classe de notre organisation. C'est en tout cas l'objectif que lui a assigné le Bureau national, en décidant cette discussion au 37^e congrès.

• Bibliographie (rapide)

La CFDT a publié :

- des comptes rendus et reportages dans « Syndicalisme » hebdo et magazine, sur les actions menées chez Philips, Jaeger, Cégédur, Dalle, Levi's, etc., etc.
- Des articles et des dossiers dans « Syndicalisme » hebdo sur le travail posté, la parcellisation du travail et les cadences, la médecine et les accidents du travail, etc.
- Deux numéros spéciaux de « CFDT Aujourd'hui » (nos 2 et 6) et divers articles (nos 5, 8, 11).
- Deux brochures : « Hygiène et sécurité dans l'entreprise » et « Conditions de travail : le dossier des négociations ».
- Des dossiers sur le travail posté (Fédérations de la métallurgie, de la chimie, des mineurs et Hacuitex) ; sur les OS (métallurgie) ; sur les cadences et le salaire au rendement (Hacuitex) ; sur les produits dangereux (chimie) ; l'intérim (Provence-Côte d'Azur), etc...
- Un livre : « Santé à vendre », de l'Union régionale des Pays de la Loire.

Par ailleurs :

... de très nombreux ouvrages, études, enquêtes ont été publiés sur ce thème. Les deux numéros spéciaux de « CFDT Aujourd'hui », cités plus haut, en analysaient un certain nombre.

Enfin, on trouvera certains articles et fiches intéressants dans les publications éditées par :

- l'INRS (Institut national pour la recherche et la sécurité) : « Travail et sécurité » et « Cahiers de notes documentaires » ;
- l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- la société de médecine du travail : « Archives des maladies professionnelles ».

Ce dossier a été réalisé, sous la responsabilité du Bureau national, par Robert Bono et Michel Le Tron, avec la collaboration de Hugues Blassel, Jean-Louis Missika, Dominique Wolton ; et Gilbert Declercq (pour le chapitre 2), Noël Mandray (chapitre 3), Emile Le Beller (chapitre 5), Jean-Marc le Duc (chapitre 6), Roger Toutain (chapitre 7). Il doit être enrichi, d'ici le congrès, des exemples et réflexions de tous les syndicats CFDT.

1. Introduction



11. La situation des travailleurs

Le travailleur, le salarié, passe une grande partie de son temps au travail. Mais, en fait, c'est toute sa vie quotidienne qui est centrée et modelée par ce travail.

Transport, habitat, vie familiale, loisirs, dépendent en majeure partie du travail, du lieu où il s'exerce, des conditions dans lesquelles il s'accomplit, de la rémunération qu'il procure, du statut social qui y est attaché.

De plus, l'idéologie productiviste du capitalisme est telle que, pendant longtemps, ont été considérés comme seuls légitimes les revenus du capital et du travail : il a fallu près d'un siècle pour mettre en place des revenus de remplacement et de complément par les prestations sociales et familiales. Encore de nos jours, sauf exception, le droit à ces prestations reste-t-il subordonné au travail.

Le travailleur est exploité, dominé, aliéné dans son travail et cependant celui-ci est, pour lui, la seule façon d'exister socialement : la perte ou l'impossibilité de travailler le mettent dans une situation d'infériorité sociale encore plus grande. Le sort fait aux malades, handicapés, retraités et chômeurs est suffisamment éloquent à cet égard. Malgré les limites actuelles de l'insertion dans la société par le travail, limites tenant au système lui-même, il est évident que le fait de travailler permet à la grande majorité des salariés de se sentir utile à la société, de donner un certain sens à sa vie.

Ainsi, dans le système capitaliste, la situation de travail est aliénante, la situation de non-travail, encore plus !

En bref, l'organisation capitaliste du travail, la division qu'elle implique en statuts sociaux différents et hiérarchisés, la production de masse et le type de croissance, qui sont à la fois les conséquences et les conditions de la production du système, sont au cœur des problèmes de la société.

Concrètement, cela se traduit par le système de commandement que nous connaissons à l'école, à l'armée, à l'usine..., par les cadences, la parcellisation des tâches, le travail posté, et bien sûr la répercussion sur la santé de toutes les agressions subies dans le milieu de travail et de vie : fatigue, bruit, chaleur, poussière, nuisances de toutes sortes.

Les statistiques sur l'espérance de vie, les tables de mortalité par catégories socio-professionnelles, font ressortir une des inégalités les plus scandaleuses : devant la mort et la maladie. L'usure prématurée, le vieillissement précoce, ont leur source principalement dans les conditions de travail et de vie.

Le terrain de lutte permanent que constituent les conditions de travail nécessite une analyse prenant en compte

toutes ses composantes, afin d'éclairer les enjeux de la lutte, et permettre aux travailleurs, aux sections d'entreprise et aux syndicats, de voir clair dans l'utilisation que fait le capitalisme de ce terrain qui concerne tout le champ de la vie sociale et économique.

Qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public ou nationalisé, des PME ou des grandes entreprises, des mines ou de l'enseignement, des industries de main-d'œuvre ou des industries de pointe, des secteurs traditionnels ou des secteurs d'innovation, partout le problème des conditions de travail est posé, à la fois d'une manière globale et dans l'extrême diversité des situations concrètes.

Partout des luttes ont surgi et sont de plus en plus nombreuses. Elles jaillissent dans toutes les situations et ne sont pas toujours connues. Mais elles expriment un mouvement irréversible mettant en cause les conditions de travail, quelquefois le sens du travail lui-même. Partout également se fait jour la nécessité d'élaborer les thèmes revendicatifs qui correspondent à la fois à la situation concrète vécue et à la riposte globale au capitalisme.

Il importe donc de rassembler les acquis des luttes menées, et de permettre une contestation plus fondamentale, en développant le rapport de forces nécessaire pour améliorer les conditions de travail et faire de cette lutte un des moteurs de la transformation sociale.

12. Les luttes

Mai 1968 a cristallisé des contestations, des aspirations, dont la remise en cause de la société productiviste n'était pas la moindre. Le droit à la parole dans l'entreprise, l'exigence d'un contrôle sur le produit, sur sa définition, l'examen de son utilité sociale, du type de consommation et de croissance qu'il implique, ont été au cœur des débats, comme l'ont été la contestation des rapports hiérarchiques, le contenu du travail et ce qu'il induit comme façon de vivre.

Depuis Lip, Jeager, Everwear, Cerisay, les grèves des PTT de septembre 1974, Usinor, Cegedur... et combien d'autres impossibles à recenser, sont allées dans ce sens, ont remis en cause le pouvoir patronal, ont fait entrevoir une autre manière de travailler, une autre façon de vivre le moment du travail.

La crise a révélé avec plus d'acuité l'absurdité du système : le chômage partiel s'accompagne d'une accélération des cadences ; la durée du travail ne diminue pas de manière significative pour ceux qui gardent un emploi ; malgré plus d'un million de chômeurs le gouvernement et le patronat ne veulent pas régler le problème de la retraite.

Tous ces éléments ont modifié la conscience qu'ont les travailleurs de leurs conditions de travail. Par exemple, le lien a été fait entre l'amélioration des conditions de travail et la création d'emplois, entre la réduction de la durée de travail et l'emploi. Cela a permis aussi de progresser dans les luttes, de relier les objectifs et les revendications.

Si, aujourd'hui, le gouvernement et le patronat sont contraints à chercher des solutions (qui puissent donner l'illusion de réponses aux problèmes posés sans compromettre l'essentiel, c'est-à-dire laisser intact le pouvoir patronal), c'est bien parce que les luttes et la contestation ont fait mûrir et avancer le problème.

« Métro, boulot, dodo, ras le bol ! »

Les signes, les symptômes les plus voyants de cette nouvelle situation sont alarmants pour eux :

– La contestation de plus en plus forte des salaires liés au rendement, du travail de nuit, posté, à la chaîne.

– Le refus marqué plus nettement de vendre sa santé en échange de primes qui ne peuvent pas compenser l'effet des nuisances (chaleur, bruit, poussières toxiques, salissures, etc...).

– L'attitude des jeunes, des femmes, des immigrés que le patronat pensait pouvoir utiliser sans difficulté et qui refusent les perspectives d'un travail répétitif sans intérêt, sans avenir.

– La dénonciation des responsabilités patronales en matière d'accidents du travail, qui a suivi les inculpations judiciaires des patrons à la suite de l'affaire Vuillaume.

– La mise en accusation du patronat devant l'opinion publique par d'autres couches que celles des travailleurs (magistrats, médecins).

– Enfin, l'avancée dans la société des aspirations auto-gestionnaires donne une dimension accrue à la contestation de la hiérarchie, du contenu du travail, du type de développement, du pouvoir patronal.

Face à cette situation, gouvernement et patronat ont tenté de mettre des « contre-feux » :

– les ordonnances sur l'intéressement en 1967,

– le rapport Sudreau,

– les expériences sur les groupes semi-autonomes,

– le groupe de réflexion et le rapport sur la revalorisation du travail manuel,

sont l'objet d'une propagande de plus en plus développée.

Mais il ne s'agit pas simplement pour le pouvoir de faire du bruit sur les petites réformes qu'il effectue. Il s'agit aussi pour lui, de chercher à court-circuiter les syndicats et les sections d'entreprises, de tenter de mettre en place des « concertations » directes entre travailleurs et directeurs, pour désavouer et désamorcer l'action des syndicats.

– **Pour l'intéressement** : le CE en tant que tel peut signer des accords d'intéressement. Cette disposition est dérogatoire du droit habituel des CE et de la signature d'accords collectifs.

– **Le rapport Sudreau** : la discussion au Conseil économique et social en 1975 a bien montré le sens de l'offensive patronale dans deux tentatives dont l'une a réussi et l'autre a fait long feu :

• la première était d'instaurer le critère de « majorité qualifiée » au sein du comité d'entreprise ;

• la deuxième consistait à demander la prétendue « liberté de candidature » au premier tour des élections au comité d'entreprise.

Dans le domaine des conditions de travail, le patronat met en place des ERACT (!) qui ne sont rien d'autre qu'un moyen de court-circuiter les sections syndicales d'entreprises, comités d'hygiène et sécurité et comités d'entreprises.

Plus directement, les conflits des OS de 1970, 1971, 1972 - Le Mans, Penarroya, le Joint Français et l'affaire Vuillaume - Chapron - de Charette, en révélant le caractère scandaleux des conditions de travail, ont obligé les pouvoirs publics à agir... pour désamorcer les problèmes et les cantonner dans leurs dimensions les plus étroites.

(1) Equipes pour la recherche et l'amélioration des conditions de travail. Ce sont des spécialistes nommés et payés directement par le patronat.



- C'est la loi du 27 décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail, sur les CHS ; la création de l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail.

- Ce sont quelques expériences d'élargissement et d'enrichissement des tâches, d'horaires variables qui, même si elles peuvent avoir ponctuellement des aspects positifs, ne permettent pas finalement de remettre en cause l'organisation du travail.

- Ce sont les négociations syndicat-patronat sur l'amélioration des conditions de travail, dont chacun connaît les limites où elles se sont arrêtées.

A travers quelques expériences bien orchestrées et l'utilisation « d'experts » : ergonomes, physiologues, psychologues..., le patronat voudrait à la fois donner l'impression qu'il s'agit de problèmes très complexes où des spécialistes sont plus compétents que les travailleurs et les syndicalistes, et faire des réformes sans toucher aux problèmes de fond de la division et de l'organisation du travail.

On peut successivement distinguer, suivant les périodes, trois types d'approche patronale :

- L'époque du taylorisme, de l'organisation scientifique des tâches (O.S.T.). Le fin du fin des progrès de la productivité consistait à découper les tâches, afin que chaque travailleur n'en accomplisse que la plus petite partie possible et puisse la répéter très rapidement.

- L'époque des « relations humaines ». A grand renfort de psychologie, de sociologie, cela consistait surtout à créer un meilleur « climat », une « meilleure compréhension » entre la direction, les cadres, les travailleurs. Cette offensive était dirigée surtout vers les cadres, mais plus globalement elle visait à intégrer de « bon gré » les travailleurs aux objectifs de l'entreprise.

Aujourd'hui, ce sont les ERACT, la D.P.O. (direction participative par objectif), les groupes semi-autonomes (ou

semi-surveillés), qui sont la conséquence de l'échec du taylorisme, y compris sur le plan de la production et de la productivité.

La contestation du travail parcellisé, le refus de la déqualification, l'absence d'intérêt au travail, le turn-over, l'absentéisme, obligent aujourd'hui les patrons à considérer les limites du taylorisme. Ils sont conduits à rechercher des expériences de regroupement de certaines tâches.

Cependant, si cette évolution a été successive, les trois types de situation coexistent simultanément dans les entreprises, les branches et les professions, quelquefois même à l'intérieur d'une même entreprise.

Cantonner, isoler le problème des conditions de travail, reste toujours l'objectif patronal. C'est pour cela que l'enjeu est important. Car, en la matière, le patronat a un double comportement :

- Il est obligé de tenir compte des luttes qui, de plus en plus nombreuses, remettent en cause implicitement et explicitement les conditions de travail. L'objectif est alors de limiter les concessions, ce qui est plus facile ici que pour d'autres revendications, parce qu'il s'agit de problèmes enchevêtrés où le patronat peut reprendre d'une main ce qu'il lâche de l'autre.

- Il prend lui-même des initiatives, sachant que le thème est de plus en plus important. Il tente ainsi, progressivement, d'imposer son découpage, sa manière de voir, qui sépare bien à chaque fois le problème des conditions de travail de celui de la division du travail, de l'organisation, du pouvoir et de la hiérarchie.

Pour éviter de tomber dans ses pièges, il importe de savoir précisément le contenu des mots et ce qu'ils veulent dire...

13. Essayer d'y voir clair : définitions et classements

Quand on parle de conditions de travail on se heurte à un problème de définition. Où commencent-elles, où finissent-elles ? Chaque travailleur a une expérience directe et concrète des conditions de travail et, pour lui, c'est ce qui affecte sa vie quotidienne. Mais quand il s'agit d'analyser et d'agir, il faut bien voir que cela recouvre plusieurs niveaux de problèmes qu'il ne faut pas mélanger.

Une définition extensive a l'avantage de contenir ce que chacun vit ; bruit, chaleur, durée du travail, travail à la chaîne, sécurité... Mais alors tout est dans tout et il devient difficile de distinguer les conditions de travail de l'emploi, de l'organisation du travail, des salaires... Et une conception trop large ne permet pas de situer les revendications les unes par rapport aux autres.

Il faut pouvoir disposer d'outils d'analyse pour dissocier les problèmes et voir à quel type d'enjeu chacun renvoie. Sinon c'est tout mettre au même plan, tactique d'ailleurs utilisée par le patronat pendant les négociations sur les conditions de travail. Le document du CNPF mélangeait allègrement le tout pour noyer le poisson, et l'échec de ces négociations démontre abondamment la volonté du patronat de ne rien changer fondamentalement, et l'ambiguïté de cette méthode tous azimuts. Tout découpage ne peut être qu'analytique c'est-à-dire qu'il doit éclairer des aspects divers et entremêlés, en les prenant un par un.

Il est bien évident que, dans la réalité, tous ces éléments sont liés entre eux et ne sont pas vécus séparément. L'intérêt du découpage est d'aiguiser la réflexion sur les problèmes de fond dissimulés par les interactions, l'enchevêtrement : l'on y retrouve ainsi les problèmes du pouvoir, son origine, qui l'exerce, au nom de quoi, pour quels intérêts ? etc.

La présentation faite ici essaie de fournir un cadre d'analyse, en partant du vécu des conditions de travail, pour aller ensuite vers l'organisation du travail (qui est déjà quelque chose de moins concret), pour aboutir à la division du travail qui est déterminante, quoique plus abstraite.

• **Les conditions de travail**, c'est ce qui est vécu tous les jours par les travailleurs (hygiène, sécurité, accidents, chaleur, poussière, etc...). Elles découlent surtout de l'organisation et de la division du travail.

• **L'organisation du travail**, c'est la possibilité pour le pouvoir patronal d'utiliser la division entre conception/exécution, manuel/intellectuel, pour organiser le plan et les normes de production, la charge et le rythme de travail, la hiérarchie, le commandement... C'est-à-dire tout le fonctionnement de l'entreprise.

• **La division du travail** n'apparaît pas automatiquement dans la réalité immédiatement perceptible. Pourtant, c'est elle qui détermine le cadre général de la production, avec la division internationale du travail, la séparation entre manuels et intellectuels, et la séparation entre technique et social. Elle intègre, entre autres, l'éducation et la formation.

On peut ranger dans ces trois cadres ainsi définis, les différents éléments de la vie de travail.

• Les conditions de travail

C'est tout ce qui tourne autour du poste de travail :

- l'aménagement du poste de travail ;
- l'environnement du travail : dimension des locaux, cadre de travail, etc. ;
- la sécurité : maladies professionnelles, accidents du travail, bruit ;
- l'hygiène : salubrité des locaux, douches, vestiaires ;
- l'outil de travail : conception pour son utilisation quotidienne par les travailleurs ;
- les institutions dans l'entreprise : CHS, médecine du travail, commission du CE, etc.

• L'organisation du travail

Les techniques de l'organisation du travail définissent :

- le découpage des tâches à exécuter et leur répartition entre les différents travailleurs ;
- le contenu ou la nature du travail ;
- les charges individuelles de travail ;
- le rythme de travail : chaînes, cadences, machines, normes ;
- une partie du salaire : système de primes, ou salaire au rendement ;
- l'agencement des horaires de travail : travail posté, horaire variable ;
- le système de classification ;
- la sous-traitance, le travail intérimaire ;
- l'encadrement, la maîtrise.

• La division du travail

recouvre :

- la séparation entre conception et exécution du travail ;
- la division entre travail manuel et travail intellectuel (différent du point 1) ;
- le système de qualification : hiérarchie des « compétences » ;
- le système de commandement : hiérarchie du « pouvoir » ;
- l'éducation et la formation : filières de différenciation sociale et professionnelle ;
- les sciences techniques : lieu autonome où se définit la technologie qui apparaît comme une « donnée » pour les travailleurs.

Tout cela peut également être regroupé de la manière suivante :

- **division technique** du processus de travail, par laquelle chaque travailleur n'exécute qu'une partie parfois infime de la fabrication du produit ;
- **division fonctionnelle** de l'acte de travail, qui consiste à concevoir, exécuter, vérifier le travail et qui englobe la division entre travail manuel et intellectuel ;
- **division hiérarchique** de l'organisation du travail, par laquelle chaque travailleur est dépendant du système hiérarchique de commandement. Ce qui provoque la séparation entre ceux qui exécutent, entre concepteurs, décideurs, exécutants.

14. Capitalisme et conditions de travail

On pourrait dire schématiquement que le capitalisme utilise le terrain des conditions de travail à partir de trois grands axes :

- récupération des profits,
- répression,
- intégration.

• Récupération

Le capitalisme dispose de plusieurs moyens pour récupérer ce que lui arrachent les travailleurs par leurs luttes et tenter de rétablir la proportion salaire-profit que grignotent les salariés.

• **L'inflation** finance en grande partie les investissements. Elle permet aux patrons de mettre à la charge de la collectivité tout entière la dévaluation de la monnaie, surtout dans les remboursements des prêts à long terme. Cette inflation renforce les inégalités, car le rapport de forces ne permet pas aux catégories les plus touchées de compenser la hausse des prix qui en résulte. Pour les travailleurs les plus exploités, elle rend plus dures les conditions d'existence et de travail.

Cependant, le refuge dans l'inflation a ses limites. Celle-ci ne peut se poursuivre indéfiniment sans mettre en cause les fondements du système et sa crédibilité. La fuite en avant dans l'inflation finit par provoquer le désordre monétaire, la perte de confiance dans la solvabilité des partenaires commerciaux aux échelons national et international. Ces éléments ont joué grandement dans la

crise de 1929, et dans un autre contexte, dans celle d'aujourd'hui.

D'autre part, la hausse des prix renforce les revendications et les luttes sur les salaires et le pouvoir d'achat. Des réflexes de défense d'autres catégories sociales (paysans, petits commerçants, PME) peuvent s'ajouter à la contestation des travailleurs. La conjonction de l'ensemble de ces mécontents risque, à la limite, de mettre en cause l'existence des gouvernements et des majorités en place.

• **L'ouverture de nouveaux marchés** : la production de masse a besoin, de plus en plus, de consommateurs. On a déjà tout dit sur la fabrication volontaire des produits non-durables, sur le conditionnement par la publicité, la récupération des nouveaux marchés possibles (loisirs, vacances par l'industrie du loisir, jeunes par le show-business). Il existe cependant une contradiction, une barrière : la consommation est tributaire des salaires, du pouvoir d'achat redistribué ; et comment redistribuer davantage sans entamer les profits ?

En outre, l'accès à la consommation de couches moins solvables (bas salaires, retraités, jeunes, immigrés) n'est possible qu'à travers une autre répartition du revenu national, qui implique de profondes réformes de structures et une lutte véritable contre les inégalités.

L'autre possibilité est l'ouverture de marchés extérieurs dans les pays industrialisés et les pays en voie de développement. La concurrence est très vive entre pays capitalistes. Mais, de plus, cette ouverture se heurte à la division internationale du travail qui a assigné aux pays du tiers-monde la fabrication de produits à faible valeur ajoutée.

Une nouvelle division internationale du travail est l'un des enjeux de la crise. L'issue en est incertaine, d'autant plus que l'on rencontre les mêmes contradictions sur la demande solvable que celles évoquées plus haut, mais à une autre échelle.

Le terrain des conditions de travail offre, en fait, une infinité de solutions et une gamme étendue de moyens de récupération. C'est une des soupapes les plus souples et les plus efficaces que le capitalisme ait à sa disposition :

- récupération des augmentations de salaires par l'accroissement des cadences, des rendements, de la productivité, en faisant jouer l'organisation dite scientifique ;
- élasticité qui permet, en période de chômage, de maintenir un niveau de production beaucoup plus élevé en fonction des heures payées (par rapport à la production en cas d'horaire normal).
- possibilité de différer les investissements coûteux en faisant simplement « suer le burnous » ;
- utilisation du travail posté, dont l'extension montre que la possibilité d'amortissement rapide qu'il offre, est un moyen important à lui tout seul.

Enfin, le terrain de l'entreprise, notamment tout ce qui tourne autour des conditions de travail, est aussi un enjeu de la *bataille idéologique*. Le patronat ne se prive pas d'en utiliser les possibilités par toutes sortes de pressions, pour conforter et reproduire la logique du système capitaliste : encouragement de la compétition individuelle, rapports hiérarchiques présentés comme les seuls possibles au nom de l'efficacité de l'entreprise, division des travailleurs en statuts sociaux différents, exaltation du profit comme valeur en soi, etc.

• Répression

Tous les militants connaissent la tactique patronale qui consiste à utiliser les modifications de l'organisation du travail pour empêcher l'expression des travailleurs, contre-

battre le droit syndical, exclure toute contestation dans l'entreprise.

Cela va du militant qu'on met dans un coin sans contact avec les autres, en passant par l'instauration de primes de rendement individuelles ou collectives destinées à la fois à augmenter le rendement et à opposer les travailleurs entre eux, jusqu'à l'exemple extrême de notre camarade Fleurence, de St-Etienne, à qui la direction imposait un travail dépourvu de toute signification, sans aucune utilité sociale.

Le jeu des promotions, mais aussi des déclassements, des déqualifications, le rôle de la maîtrise et de l'encadrement, la hiérarchie, sont aussi de puissants moyens pour maintenir des conditions de travail répressives et reproduire le type de rapports sociaux à base d'autorité et de domination.

Plus insidieusement, l'agencement des lieux de travail, la disposition des salles, des couloirs, des entrées et sorties, la surveillance des ateliers, les horaires, le travail posté, les charges de travail, obéissent à la fois à des impératifs de production et à la volonté d'empêcher le contact, la discussion, la rencontre des travailleurs entre eux et avec les militants syndicaux.

Ceci s'ajoute au refus permanent d'instaurer le droit syndical et le droit d'expression des travailleurs et permet quelquefois de vider de leur contenu les avancées législatives, réglementaires, ou contractuelles. Plus que jamais, en période de crise, les conditions de travail sont utilisées par le patronat pour barrer la route au syndicalisme et tenter de l'affaiblir afin, soit d'intégrer les travailleurs, soit d'empêcher les contestations.

• Intégration

L'intégration est l'autre volet de la répression, la deuxième face du Janus patronal.

Intégration, répression, peuvent être séparées mais aussi simultanées.

Dans ce domaine, une offensive de grand style est amorcée en raison :

- de la crise,
- de la lutte des travailleurs,
- de la contestation, par les jeunes notamment, de la situation faite au travail, quelquefois même de la notion même du travail.

La crise et sa dramatisation ont déjà servi au gouvernement et au patronat à l'automne 1974, pour essayer de désamorcer la combativité.

Depuis, la situation de l'emploi, les menaces de chômage sont utilisées en permanence pour faire tenir tranquilles les travailleurs et leur faire accepter souvent des conditions de travail aggravées.

Quel militant n'a entendu un dirigeant d'entreprise en difficulté parler de « faire bloc, patron et travailleurs, pour sauver l'entreprise » ? Les comparaisons navales viennent presque à chaque fois fleurir le discours patronal : « nous sommes sur le même bateau, faisons tout, tous ensemble, pour ne pas couler », etc.

Ce discours est certes risible, mais il s'adresse à des travailleurs en situation vulnérable, qui n'ont, bien souvent, surtout dans les PME, pas d'organisation syndicale ou de tradition de lutte. Cela déclenche quelquefois des luttes ardentes et dures, d'autrefois la résignation ou la réussite de la mystification patronale... et des conditions de travail plus dures.

- Les luttes des travailleurs modifient la situation en mettant le patronat sur la défensive et l'obligent à chercher des solutions. Il est évident que l'intégration aux objectifs de l'entreprise serait une solution idéale pour

les patrons. D'où la création d'institutions dont le fondement idéologique ne risque pas d'être contestataire. Nous retrouvons là les ERACT (équipes de recherche pour l'amélioration des conditions de travail), la DPO, les groupes semi-autonomes. Il existe aussi une autre façon de régler le problème en le supprimant. Les gros investissements dits « capitalistiques » sont une manière de remplacer le travail par du capital investi dans des machines automatisées et qui suppriment une grande partie de la main-d'œuvre.

Cependant, outre que ces investissements dits aussi « de rationalité ou de productivité » sont proportionnellement très peu créateurs d'emplois, ce qui contribue à la crise de l'emploi, ils ne font que déplacer en amont ou en aval les problèmes de conditions de travail.

Du fait de l'automatisation, on peut effectivement parvenir à supprimer des postes pénibles ou insalubres dans l'entreprise où sont faits de tels investissements. L'ouvrier peut être remplacé par le technicien en blouse blanche.

Les problèmes n'en restent pas moins posés quant à la fatigue nerveuse que procure une surveillance constante et rien n'est changé dans les rapports avec l'autorité, avec le pouvoir ; l'exploitation demeure.

De plus, la quantité énorme de productions qui sort de telles entreprises a besoin de services, de réseaux commerciaux, administratifs, importants. Alors ces services se « taylorisent », se déqualifient : ce sont les OS en cols blancs devenus si fréquents dans les bureaux, les banques, les administrations, y compris les services publics.

— La contestation, notamment celle des jeunes, pose un énorme problème au patronat. Les **aspirations à la qualité de la vie** de mai 68 n'ont pas nourri que le phénomène hippy, ou le retour à la vie rurale de marginaux : ce ne sont là que les manifestations les plus apparentes d'un refus plus global de subir des conditions de travail et de vie aliénantes. L'attitude des jeunes mis dans l'obligation de gagner leur vie, acceptant avec indifférence n'importe quel emploi pourvu qu'il permette de gagner de l'argent, est finalement de même nature que celle de ceux qui refusent des travaux inintéressants ou qui changent très rapidement d'emploi. Une société productive qui utilise, entre autres, le mythe du travail pour se maintenir et se reproduire, ne peut accepter de gaieté de cœur cette attitude qui est une profonde remise en cause.

Il faut donc s'attendre à une contre-attaque d'envergure du patronat et du gouvernement pour que la masse des jeunes « pense bien » : elle est déjà commencée avec la réforme Haby. Elle se poursuivra par une remise en cause permanente de l'enseignement, l'utilisation de la formation professionnelle et permanente afin d'éviter tout sens critique, toute « pollution contestataire » à l'école et, plus largement, dans tout le système d'éducation.

15. Un problème révélateur

La division du travail, y compris la division internationale, l'organisation capitaliste, la reproduction du système, sont au cœur des conditions de travail.

La lutte sur le terrain des conditions de travail est donc une lutte d'ensemble, sur tous les aspects du capitalisme, que le congrès de 1970 a défini comme un ensemble économique, social, idéologique.

• **Lutte économique**, car l'amélioration des conditions de travail s'oppose à la récupération des profits ; elle oblige le patronat à financer des recherches et des études en vue de concevoir autrement les installations, les machines, les postes de travail, etc... ensuite de transformer les installations, les procédés. Elle a donc des répercussions sur les investissements.

• **Lutte pour l'instauration du droit d'expression** des travailleurs, du droit syndical, pour permettre l'intervention des travailleurs sur leur propre vie, à travers la maîtrise de l'information nécessaire au débat et à la décision.

• **Lutte idéologique**. L'entreprise, les conditions de travail sont un enjeu permanent de la bataille des idées. Le patronat cherche continuellement à imposer des normes et des modèles dans le droit fil des valeurs du capitalisme.

Si l'on ajoute que les conditions de travail sont en relations étroites avec l'emploi, les salaires, la durée du travail, la retraite, la santé, les conditions de vie, la liberté et la démocratie, on voit l'ampleur d'un problème pourtant vécu de manière extrêmement diversifiée.

Ce n'est pas tellement la conscience de leur exploitation par les conditions de travail, qui manque aux travailleurs et a fortiori aux militants... Malgré la machine à déceler du capitalisme, ils ressentent bien les contraintes, un certain « emprisonnement » : la fatigue, le désintérêt, l'attente d'autre chose, existent bel et bien. L'antagonisme fondamental entre les détenteurs des moyens de production et ceux à qui cette production est imposée, entre ceux qui ont comme objectif de faire produire à leur façon, à leur manière, et ceux qui doivent exécuter, est vécu quotidiennement même s'il n'est pas clairement analysé.

La difficulté est plutôt de relier tous les éléments, de voir comment ils s'imbriquent, de concevoir les réponses globales et diverses en alternative à la situation d'aujourd'hui.

En fait, puisque les conditions de travail c'est la vie de tous les jours, on est à chaque fois, face à trois situations :

1 **Les initiatives patronales** relativement nombreuses dans ce domaine (création d'institutions, ERACT, DPO, etc.).

2 **La résistance passive des travailleurs**, comme refus quotidien des conditions de travail : le traînage de patte, l'absentéisme, le refuge dans la rêverie, le turn-over, sont autant de moyens de résister individuellement. C'est le conflit latent.

3 **Le rapport de forces organisé**, qui permet d'agir collectivement. Il n'y a pas toujours d'objectifs négociables, mais le rapport de forces permet que le « ras le bol » quotidien trouve un débouché qui pourra être une lutte, une action organisée, ou une négociation à l'intérieur des institutions existantes. Il arrive d'ailleurs qu'une lutte qui a pour origine les conditions de travail, voit un transfert se produire le plus souvent sur les salaires, à cause de difficultés d'unification de la lutte et faute d'avoir pu formuler des objectifs suffisamment clairs.

Il n'est donc pas facile de passer de l'antagonisme ressenti individuellement à l'action collective, d'avoir la revendication adaptée à la situation et de constituer le rapport de forces pour la faire aboutir.

Des experts qui vous feraient croire qu'ils sont plus compétents que vous, sur votre situation...

La situation n'est pas toujours aussi complexe : il est bien évident que, devant des charges excessives, la revendication de les faire diminuer vient facilement. Idem pour les chaînes trop rapides.

Mais il y a des cas plus compliqués, où il est plus difficile d'analyser les conditions de travail elles-mêmes, ou de formuler des revendications et des méthodes d'action adaptées.

Analyser ses conditions de travail implique souvent certaines **connaissances**. Celles-ci sont nécessaires pour que les travailleurs puissent réfuter les arguments des « experts » qui, avec des mots techniques compliqués, des schémas... iraient bien faire croire qu'ils sont plus qualifiés que les travailleurs eux-mêmes pour analyser leur situation. Certes, il est important pour les militants, les travailleurs, de maîtriser des connaissances techniques ou technologiques. Il n'en demeure pas moins, et il faut l'affirmer avec force, que **chaque travailleur est un expert sur ses propres conditions de travail**.

A partir de l'analyse des réalités, il faut ensuite définir une stratégie d'action, c'est-à-dire des thèmes de revendication, des contre-propositions, des luttes à mener.

Cela est toujours possible quand on a le rapport de forces. Cette analyse doit faire le lien entre les revendications actuelles et les objectifs de transformation de la CFDT.

Mais s'il est nécessaire d'avoir une vision, une analyse globale de tous les aspects d'un problème, on ne peut attaquer indifféremment et d'une manière mécanique tout cet ensemble, car il faut être efficace, obtenir des résultats concrets, immédiats, dans les luttes.

La constitution d'un rapport de forces, capable à la fois d'arracher des améliorations immédiates et d'être un élément moteur de transformation fondamentale, suppose donc l'élaboration de revendications et d'objectifs concrets, atteignables, qui peuvent servir de tremplin pour une étape ultérieure de la lutte.

Sept thèmes à « creuser » et à débattre

Nous avons « creusé » plus particulièrement sept thèmes, pour permettre de fouiller l'analyse, de débattre, d'appréhender les axes revendicatifs qu'ils contiennent.

Tout classement comporte une part d'arbitraire. Le découpage en 7 thèmes n'échappe pas à cette critique. Mais il fallait choisir, dans le cadre d'un dossier limité en nombre de pages.

Ainsi énumérés, sans ordre hiérarchique, ils constituent ensemble un aperçu, un éclairage des conditions de travail :

- santé et agressions, médecine du travail (chapitre 2) ;
- travail de nuit et posté (chapitre 3) ;
- accidents du travail, produits dangereux (chapitre 4) ;
- lien investissements-conditions de travail, modernisation, nouvelles techniques de gestion (chapitre 5) ;
- organisation capitaliste du travail, hiérarchie et commandement (chapitre 6) ;
- travail parcellisé, rythme et charges de travail, salaire au rendement, déqualification (chapitre 7) ;
- division des travailleurs en statuts sociaux différents, auxiliaire, intérimaires (chapitre 8).

16. Développer l'action

Les conditions de travail sont un terrain privilégié et permanent de la lutte de classe. Il est donc essentiel

de constituer le rapport de forces qui peut seul contester le pouvoir patronal, permettre des améliorations concrètes, attaquer la division et l'organisation capitaliste du travail.

Jusqu'ici, le syndicalisme s'est surtout attaché à lutter pour compenser les effets de l'organisation du travail et la division du travail, mais il a eu du mal pour tenter d'en modifier les fondements.

Il appartient au syndicalisme d'organiser cette contestation et cette remise en cause par :

- La discussion collective des travailleurs directement concernés, « sur le tas ». Cette discussion devrait permettre d'approfondir l'analyse du vécu individuel et de ses liens avec le vécu collectif.

- L'élargissement des débats entre les différentes catégories de travailleurs, entre ceux qui conçoivent les installations et ceux qui y travaillent, entre ceux qui conçoivent les processus de production et ceux qui produisent, entre ceux qui répartissent les tâches et ceux qui les assurent.

- La prise en charge par les sections syndicales d'entreprise de l'organisation de ces débats. Cette prise en charge devrait permettre l'échange d'informations, y compris par l'intermédiaire de techniciens, d'experts, sur les changements technologiques, de façon à permettre l'intervention des travailleurs non seulement sur les modifications à apporter en matière d'hygiène et de sécurité, sur les cadences, etc. mais aussi sur la conception des installations, des machines, de l'agencement des lieux de travail. Ce qui implique également que les travailleurs puissent intervenir sur l'affectation des investissements, y compris pour proposer des créations d'emplois nécessaires pour améliorer les conditions de travail, supprimer le salaire au rendement, réduire la durée du travail, etc.

- La revalorisation et le contrôle par la section syndicale d'entreprise et le syndicat, du rôle des comités d'hygiène et sécurité, des comités d'entreprise, de la médecine du travail et des institutions de prévention, notamment des comités techniques et de la sécurité sociale qui doivent, en permanence, être des instances à la fois de contestation et de proposition.

- La dénonciation des prétentions du taylorisme et de ses succédanés, du rôle des experts patronaux et de l'idéologie qui les sous-tend. A l'inverse, il convient de s'approprier collectivement l'information et de permettre aux travailleurs d'être actifs sur la transformation de leurs propres conditions de travail.

- La pratique des luttes doit montrer qu'on peut s'opposer à la division du travail et que l'organisation syndicale peut être un lieu de fonctionnement démocratique. Ce point est important, car c'est par la pédagogie de l'action que les travailleurs seront le mieux à même de relier les divers éléments du problème.

- Enfin, ceci devrait permettre une réflexion sur le rôle respectif des travailleurs, des sections et syndicats et des institutions concernés par les conditions de travail dans et hors de l'entreprise : DP, CE, CHS, Sécurité sociale, médecin du travail, INRS, Agence pour l'amélioration des conditions de travail ; pour réfléchir à la façon de se servir de ces différentes institutions, pour avancer dans l'action de masse et de classe, sur les conditions de travail.

Les thèmes avancés montrent concrètement les multiples revendications qui peuvent être mises en avant. Et les luttes menées depuis des années indiquent l'importance des enjeux. Ce qui a été acquis n'est pas négligeable.

A chaque fois, il ne s'agit pas d'aménager les normes existantes, mais plutôt de faire éclater les systèmes normatifs (suppression du travail de nuit, des accidents du travail, des produits toxiques).

2. Santé, médecine du travail



On a trop souvent confondu « l'état de santé » avec « l'état de non-maladie » et limité les actions pour la santé aux soins curatifs.

Or, pour reprendre la définition de l'OMS (Organisation mondiale de la santé), la santé, c'est un bien-être physique, mental et social. On traduit plus simplement cette définition en langage populaire, en disant que « l'on se trouve bien dans sa peau ». La santé n'est pas un état passif caractérisé uniquement par l'absence de maladie. C'est un état actif et dynamique qui doit permettre à chacun de surmonter les déséquilibres et les tensions inhérentes à la nature humaine et à la vie en société.

Il est donc clair que, si nous devons poursuivre notre lutte pour un remboursement intégral des frais médicaux et pharmaceutiques, si nous devons agir pour un renforcement des équipements publics de soins, si nous devons donc permettre à chaque travailleur de disposer réellement des moyens efficaces pour se soigner, notre combat ne saurait se limiter à cela.

Deux objectifs doivent en effet être poursuivis dans le même temps : prévenir la maladie et promouvoir la santé. Ce sont là deux notions complémentaires mais différentes. L'action consistant à équiper une presse pour prévenir tout accident est une chose importante, mais agir pour qu'un travail soit épanouissant en soi, grandisse celui qui l'exécute parce qu'il maîtrise son œuvre et en assume la finalité, c'est aller bien au-delà de la prévention, c'est assurer aussi le bien-être mental et social.

• Les agressions

Présenter ainsi une perspective pour la santé des travailleurs, c'est du même coup condamner sans appel la société capitaliste que nous subissons.

En régime capitaliste tout est conçu pour la productivité qui assure le maximum de profits. Le travail, moyen de domination de l'homme sur la matière, et qui est l'un des moyens de son expression et de sa réalisation dans la société, est détourné totalement de sa destination naturelle.

Dans l'entreprise capitaliste, parce que ce régime pousse à la productivité à tout prix, parce que l'employeur n'a pas compris – ne serait-ce que pour le propre intérêt de son entreprise – l'importance d'un outillage suffisant en quantité et en qualité, parce qu'il entretient un climat d'agressivité qui découle d'une concurrence sauvage, le travail est une source continue de nuisances physiques et mentales.

Que dire, par exemple, des conséquences **du salaire lié au rendement**, de la tension nerveuse qui en découle, des accidents qu'il provoque, de l'état dépressif et de contrainte qu'il impose !

Les agressions subies ne sont pas seulement des faits matériels et ce qui est toxique ne provient pas seulement d'agents chimiques.

Il existe aussi, et notamment dans les entreprises industrielles de production de masse utilisant de nombreux ouvriers non qualifiés, tout un système d'encadrement de type militaire, qui ressort davantage de la science du gardiennage disciplinaire, que de la haute technicité qui guide l'effort vers l'objectif recherché.

De plus, le sentiment de n'avoir, dans le processus de production de cette société de profil, **aucune responsabilité, aucune initiative**, la perception du fait que moins on a de personnalité, mieux on est considéré, tout cela constitue une agression grave contre l'équilibre humain fondamental.

Cet équilibre fait que l'homme se distingue précisément des autres êtres vivants, par son aspiration à la liberté et à la responsabilité qui sont la possibilité de choisir et, mieux encore, la capacité de choisir.

Les luttes de mai-juin 1968 ont bien montré les dimensions de cet aspect des choses de la vie de travail à notre époque et dans notre société et, de notre point de vue, quand on parle de santé, on ne peut éliminer ces réalités et leurs répercussions sur le corps humain lui-même.

« Il faut suivre la bécane »

Dans les entreprises on compte les doigts coupés, on fait porter le casque ou les lunettes de meulage, on vérifie les fils électriques et les produits toxiques catalogués. Seulement, que fait-on face à ce monde de contraintes, qui pousse au rendement, toujours au rendement, parce qu'il faut-produire-toujours-moins-cher-et-grossir-les-bénéfices-pour-investir-toujours-davantage-pour-battre-le-concurrent ?

Le 25 avril 1972, 12 ouvrières d'une entreprise de chaussures, transportées dans une camionnette, trouvent la mort sur la nationale 23, près d'Ancenis. Tout le monde pleure, même le patron ! Mais qui s'était soucié jusqu'ici du transport du personnel ? Même la réglementation officielle ne prévoyait pas autre chose que le code de la route. Les unions locales CFDT d'Ancenis et de St-Pierre Montlimart dénonceront le refus des patrons de réaliser les équipements convenables garantissant la sécurité. En effet, dans la camionnette, il n'y avait que des bancs !

Le 17 janvier 1973, à Longué, deux ouvriers d'une usine de compostage pour champignons meurent intoxiqués dans le purin, sept autres sont gravement atteints. Surtout, demande la direction aux journalistes, n'allez pas mettre en cause les conditions de travail.

Et puis, à longueur de journée, dans les usines à OS, c'est le travail abrutissant, sans joie, le geste répété mille fois, dix mille fois, c'est l'encadrement de gardiennage, c'est le « bon-à-lirer », la prime de rendement au bout, c'est l'équipe du matin, l'équipe du soir, l'équipe de nuit, le bruit infernal, les cadences à tenir ; ce qui compte c'est la production. On n'a pas la maîtrise de l'outil : « On doit suivre notre bécane ! »

Comme on comprend que les patrons de la vallée de la Maurienne (comme les autres d'ailleurs) aient fermé leurs grilles au nez des curieux de l'ORTF, qui venaient voir ce qui s'y passait pour l'émission « A armes égales » du 22 février 1972 - Edmond Maire contre Fontanet !

Ainsi, ce bien-être physique, mental et social est agressé en permanence dans les entreprises et hors de l'entreprise, du fait des conditions de vie et de travail. Cela va de l'agression « élémentaire » à celle plus sournoise de l'aliénation de la conscience.

Le problème des horaires

- Les routiers qu'on oblige à faire 70 à 90 heures par semaine.
- Les employés des grandes surfaces travaillant jusqu'à 22 heures.
- Les employées de maison qui doivent être disponibles en permanence.
- Les saisonniers des stations de vacances, qui font jusqu'à 75 heures ou plus par semaine.
- Des trajets qui augmentent parfois de 25% la durée du travail.
- Enfin et surtout le travail posté, en 2/8 ou 3/8.

Alors que chacun reconnaît, les intéressés y compris, les contraintes inévitables de certains métiers : infirmières, cheminots, etc., dont le travail doit être assuré en permanence, le patronat a développé systématiquement, pour des raisons de pure rentabilité immédiate, des « équipes postées », qui détruisent l'équilibre humain et agressent la santé, à la fois physiquement, mentalement et socialement.

« La vie de famille : y en a pas. Ma femme et moi nous ne nous voyons plus. Je ne vois pas les enfants grandir. C'est difficile de voir les amis. »

Les repas décalés provoquent des maux d'estomac, les repos décalés des troubles de sommeil. La cité HLM, déjà souvent déshumanisante, devient destructive de la santé pour ceux des équipes de nuit qui doivent essayer de dormir le jour.

Le rendement

Les effectifs insuffisants, les diminutions d'horaires avec le même effectif, et le même rendement, les modifications de cadences, le travail à la chaîne, le geste monotone répété mille fois, tout cela a été dénoncé mille fois par les travailleurs.

« Tout est motif à la modification des cadences : changement de modèle, de tissus, modernisation des machines. »

Dans « Santé à vendre » (1), cette agression contre la santé provoquée par le rendement est ainsi commentée : « Quand il est coupé « par petits bouts », on se détache de son travail. Quand il est réduit à une succession de gestes, monotones et sans intérêt, les journées sont longues. On n'attend que la sortie comme une fuite. »

On se rend compte que ce travail abrutit, empêche de réfléchir, de s'instruire, de se détendre, de se distraire, d'être présent à sa famille et aux autres.

Plus on est fatigué nerveusement, plus l'horizon de la personnalité se restreint. On craint tout changement de travail. Et le patronat parle de formation permanente, alors que tout le travail et l'ambiance générale des entreprises procèdent d'une démarche opposée.

Le salaire à la pièce, au rendement, ou à la prime est la forme la plus appropriée pour pousser à la cadence, car l'ouvrier croit qu'il peut améliorer son salaire en dépassant les normes.

Cela le maintient dans un état d'insécurité (salaire en dents de scie d'un mois à l'autre) et d'exploitation (travailler plus pour gagner plus : pas d'augmentation régulière de salaire, rémunération non proportionnelle au supplément de production effectuée).

De plus, le salaire au rendement est un facteur très important d'accidents. Pour gagner plus ou ne pas perdre d'argent, il faut aller vite, ce qui oblige le salarié à prendre des risques.

(1) Publié par l'Union régionale CFDT des Pays de la Loire.

L'encadrement

Les travailleurs n'ont jamais contesté les nécessités d'une organisation du processus de production, ni l'évidente importance de la qualification de techniciens.

Ce qui est, par contre, une agression contre le « bien-être mental et social », ce sont toutes ces méthodes d'encadrement hiérarchique qui constituent une contrainte permanente contre les libertés humaines les plus élémentaires. On voit ainsi des situations inattendues et intolérables : ici il faut faire grève pour avoir le droit de se laver les mains, là il est interdit de parler, de porter un pantalon si l'on est une femme, ailleurs il faut aller au bureau pour avoir un verre d'eau potable, etc.

Les nouvelles méthodes

Le patronat a fini par se rendre compte que son profit pourrait bien être mis en cause du fait de ses propres méthodes.

Il a d'abord voulu nous présenter la parcellisation du travail sous cadence comme une conséquence inévitable découlant nécessairement de l'évolution technique de la société industrielle. Il n'en était rien !

Certains patrons expliquaient que le système préconisé par Taylor était le seul moyen d'utiliser, au début du siècle, une main-d'œuvre à niveau professionnel et culturel faible, le seul moyen aussi de l'empêcher de penser, le moyen « d'augmenter la productivité ».

Or, aujourd'hui, cette organisation du travail est jugée par certains employeurs, au nom même de l'efficacité économique, comme une source de gaspillage des capacités humaines.

En effet, cette forme de travail qui est une mutilation du salarié, est source de problèmes pour l'employeur :

- parfois difficultés de recrutement,
- mécontentement qui engendre des conflits sociaux,
- malaise prononcé dans les centres à concentration d'industries lourdes,
- absentéisme,
- travail défectueux ne cessant d'augmenter,
- nécessité de trouver des postes plus légers pour « recaser » le personnel (toujours à renouveler) usé avant l'âge de la retraite.

Pour les patrons, le salaire tient lieu de toute solution, mais ils constatent que leurs multiples stimulants (carotte ou bâton), toujours à renouveler, n'ont plus que des effets de courte durée, finissent par être coûteux et épuisent l'imagination des psychologues industriels. Les méthodes classiques de « primes de travaux dangereux, ou insalubres » ne prennent même plus.

De plus en plus, les travailleurs exigent que ce soit le travail qui soit amélioré.

• La santé des travailleurs : un objectif de notre lutte de classe

Poser le problème de la santé des travailleurs en termes de soins gratuits, d'équipements publics de santé en nombre suffisant, reste bien un objectif important, qu'aucune vision trop idéaliste ne doit effacer.

Mais **s'ajoutent** à cet objectif, ceux de la prévention de la maladie et de la promotion de la santé.

En ce qui concerne la prévention de la maladie ou de l'accident, l'exemple de la médecine du travail est assez significatif.

Quelle médecine du travail !

Aux XI^e Journées nationales de la médecine du travail, en septembre 1970, la délégation CFDT déclarait :

« Dans la mesure où serait privilégiée la conception d'une médecine plus préventive que curative, la médecine du travail aurait son rôle renforcé dans le sens de l'adaptation de la machine à l'homme. L'environnement du poste de travail prendrait alors autant d'importance que le poste lui-même. Cela exige une disponibilité du médecin et de son équipe, une étude approfondie des nuisances possibles, une collaboration étroite avec ceux qui sont chargés de la technologie du travail et les délégués ouvriers, un dépistage de ces nuisances avant qu'elles n'altèrent les hommes dans leur santé. »

En principe, la réglementation en **vigueur** devrait permettre cette pratique, puisqu'elle prévoit que le médecin du travail doit passer **le tiers de son temps** sur les lieux de travail, si l'on en croit le décret n° 69-623 du 13 juin 1969 :

« Ces activités comportent notamment des visites d'ateliers, des études et aménagements des postes de travail, une participation aux travaux des CHS : l'instruction du 3 novembre 1972 doit, notamment, s'exercer sur le plan de :

- l'adaptation des postes, des techniques et rythmes de travail aux possibilités collectives et individuelles des travailleurs du point de vue physique et mental ;

- l'amélioration des conditions de travail, notamment des constructions et aménagements nouveaux. »

En fait, sauf dans les entreprises très importantes avec une forte présence syndicale où un médecin exerce à temps plein, à peu près partout ailleurs c'est la médecine de contrôle ou de dépistage de la maladie ; cela n'a rien à voir avec une véritable médecine du travail.

En effet, bien obligé d'appliquer la loi, mais l'appliquant comme d'habitude au « petit minimum », le patronat a créé des associations de médecine du travail inter-entreprises qui sont de véritables usines à consultation rapide : « un coup de tension, un coup de radio, au revoir et merci ».

Pour ces centres qui comptent parfois de 30 à 40 médecins (alors que la législation limite ces centres à 5 médecins maximum), pas question de tiers temps dans les entreprises. Le contrôle ouvrier est, de plus, pratiquement impossible.

Seule une véritable sectorisation, avec une équipe médicale réduite, disposant d'auxiliaires médicaux et techniques, pourrait permettre le contrôle efficace des comités d'entreprises prévu par la législation, et donc l'application concrète du tiers temps sur le terrain.

Encore faudrait-il remettre en cause le fait que ce sont les patrons qui sont les employeurs des médecins du travail. Nous l'avons déjà dit en septembre 1970 :

« Pour la CFDT, le principe voudrait que ce soit le comité d'entreprise et non l'entreprise elle-même, qui soit l'employeur du médecin du travail. »

Au-delà de la prévention

Mais il est évident que le problème de la santé des travailleurs va au-delà des strictes conditions de travail.

Dans cette société industrielle de profit, la santé est agressée non seulement sur les lieux de travail, mais encore par la publicité outrancière et mensongère, par le logement étriqué, l'urbanisme inhumain, la sexualité commercialisée, la nourriture frelatée, le bruit, l'agitation perpétuelle, les loisirs étourdissants, etc.

Alors que le temps libre, les loisirs, comme le travail, devraient être en soi des moyens de réalisation de l'être humain, le travail est une agression contre la santé, et le



loisir n'est considéré que comme un moyen de mieux travailler le lendemain.

Dans ces conditions, le patronat cherche comment il peut dépasser cette contradiction. Pour avoir du profit, il faut faire « suer les burnous ». Mais quand le travailleur est épuisé, physiquement, mentalement, ou socialement, le rendement baisse ! D'où l'idée de génie, (la deuxième après celle de Taylor), de proposer au travailleur de forger sa propre chaîne. « *On n'est jamais aussi bien enchaîné que par ses propres entraves.* »

Lors des Assises nationales du CNPF à Marseille, en octobre 1972, on fit appel à une réforme profonde de tout le système qui « *seule permettrait de faire l'économie d'une révolution* » (sic).

D'où les idées d'horaires à la carte, de rotation des postes, d'élargissement ou d'enrichissement des tâches, d'autonomie des groupes d'exécution, de rendement concerté, de prime collective, de participation du personnel dans le processus de décision, de relations humaines et d'une maîtrise convertie en « aides amicaux », d'« autogestion » des ateliers, de direction par objectif, d'information des ouvriers par l'ingénieur sur le temps de travail, etc.

« *Depuis qu'ils ont compris que le chronométrage vexait les ouvriers, ils ne le font plus. Ils mettent dans le groupe une fille championne du rendement. Tout le monde finit par s'aligner dessus. Ceux qui ne suivent pas sont éjectés par le groupe, c'est encore plus dégueulasse qu'avant.* »

L'offensive patronale au Conseil économique et social, en juillet 1975, tendant à enlever aux organisations syndicales la responsabilité de présenter les candidats au premier tour des élections des CE, allait bien aussi dans ce sens de mise en condition directe des travailleurs.

– Alors que la législation élémentaire sur les comités d'entreprises, et les comités d'hygiène et sécurité n'est pas respectée...

– Alors que la réglementation concernant le tiers temps des médecins du travail n'est pas appliquée...

– Alors que les délégués syndicaux aux Comités techniques régionaux de prévention ne disposent d'aucune heure de délégation en dehors des réunions trimestrielles...

– Alors qu'est combattue toute revendication tendant à réduire la durée du travail, à mettre en cause les équipes postées...

...le patronat parle « humanisation du travail », tout en refusant les contre-propositions syndicales au cours des débats qui ont abouti à l'accord du 17 mars 1975.

C'est que toutes les « nouvelles méthodes » patronales s'inscrivent bien dans un cadre précis :

- Ne pas toucher à la nature du pouvoir dans l'entreprise.
- Ne pas modifier les objectifs de production.
- Pas de diminution globale du rendement.
- Limiter le coût financier des innovations.

Non à l'intégration

Cette opposition aux « nouvelles méthodes » patronales ne saurait être interprétée comme une « politique du pire ». Une organisation syndicale digne de ce nom lutte quotidiennement, pied à pied, pour l'amélioration immédiate des conditions de vie des travailleurs, sans attendre pour cela que le capitalisme ait disparu.

Ainsi que le déclarait le 35^e congrès confédéral, en fonction du rapport de forces, à un moment donné, l'action syndicale doit permettre d'atténuer les situations les plus intolérables créées par le développement capitaliste, même si ces revendications ne remettent pas directement en cause ce système.

Mais ce que le patronat se propose de nous imposer sur ce terrain, c'est à la fois une intégration certaine à leur système et une amélioration douteuse de nos conditions de travail.

Au 30^e congrès confédéral de 1959, la résolution sur la planification démocratique dénonçait la liberté laissée aux capitalistes de décider des investissements et estimait au contraire nécessaire de faire de la fonction d'investissement une responsabilité publique, permettant de coordonner le développement de l'économie orientée en priorité vers la satisfaction des besoins.

C'était l'affirmation de la nécessité d'une croissance planifiée « *dans le cadre des directives d'ensemble élaborées par la représentation nationale* », la maîtrise du développement étant rendue possible par un certain nombre de nationalisations.

C'est ce que précisait encore davantage le 36^e congrès en disant que, dans le cadre de la planification démocratique, l'autogestion représente un changement radical de l'ensemble des rapports sociaux : les travailleurs, participant démocratiquement à la définition des objectifs de production, se rendent maîtres du produit de leur travail et de son utilisation, cette transformation visant notamment au développement économique fondé sur la satisfaction des besoins.

Or, le patronat nous propose d'entrer dans son jeu de croissance sauvage au service de profits qui n'a rien à voir avec la satisfaction des véritables besoins.

Et dans la règle de ce jeu, il est prêt à octroyer un certain nombre de « satisfactions » aux travailleurs. Conscient, par exemple, que le stade du petit-chef-garde-chiourme est dépassé, il est disposé à leur accorder des « libertés », par petites équipes de production, pour l'organisation de leur travail, pour qu'ils assurent eux-mêmes l'accélération des cadences et la répartition des primes qui y correspondent.

Et tout ça pour fabriquer des gadgets inutiles, des armes pour l'Afrique du Sud, des produits alimentaires semi-chimiques, des logements sans urbanismes, des cosmétiques dangereux, des disques abrutissants, des médicaments inutiles, des appareils ménagers qui s'usent vite, des centrales nucléaires, de la bagnole à gogo et donc de l'autoroute, etc.

Dans ce cadre, participer au nom du syndicat, et sous prétexte de meilleures conditions de travail, à l'**organisation du travail**, co-décider de la vitesse des chaînes, de l'embauchage, du licenciement et, pendant qu'on y est, de la distribution des sanctions quand un membre de l'équipe ralentit la cadence, c'est vraiment désintégrer le mouvement ouvrier et s'intégrer au système, c'est accepter son type de croissance, y adhérer activement, c'est très exactement tomber dans la collaboration de classes.

D'autant que le bénéfice immédiat serait douteux. Toute l'expérience du mouvement ouvrier prouve que la lutte revendicative, en système capitaliste, est le seul et unique moyen d'améliorer les conditions de vie et de travail. Et, ne soyons pas modestes, les victoires ont été nombreuses et éclatantes, ce qui ne peut que nous encourager à continuer :

– Dans cette entreprise du Choletais, où la moitié des ouvriers aux presses avaient les doigts coupés, la lutte menée à abouti à une modification technologique qui a totalement supprimé ce genre d'accidents.

– Dans les chantiers navals, où le salaire se calculait au « boni », cette forme de salaire au rendement a été totalement supprimée après des années de combat acharné.

Si le patronat propose aujourd'hui des « mesures adoucissantes », c'est bien en bonne partie pour faire un contre-feu à cette lutte qui s'amplifie aujourd'hui pour d'autres conditions de travail et pour s'opposer aux formes nouvelles d'atteintes à la santé des travailleurs.

Et aucune de ces « mesures adoucissantes » n'apportera des résultats comparables à ceux de l'action revendicative.

Seul un socialisme authentiquement démocratique et autogestionnaire, dans lequel les citoyens auraient réellement la maîtrise de la croissance et les travailleurs réellement la maîtrise de la gestion des entreprises, permettrait d'associer les salariés à l'organisation des tâches de production.

Tant que le capitalisme fera sa loi, nous serons certes attentifs aux propositions d'où qu'elles viennent qui pourraient améliorer la condition des travailleurs, mais nous ne serons pas dupes...

Nous ne sommes pas disposés à être « partie prenante » pour un meilleur rendement de leur système... pas prêts à vendre « notre droit d'aïnesse pour un plat de lentilles », ni à « lâcher la proie pour l'ombre » !

Une lutte pour la santé

Dans ces conditions, la lutte pour la santé des travailleurs, a toute la dimension de notre lutte contre cette société de profit et de productivité à tout prix.

Elle prend la dimension de notre lutte pour le bien-être physique, mental et social de chaque travailleur, pour le socialisme démocratique, l'autogestion.

Elle concerne tous les aspects de la vie du travailleur : conditions de vie, cadre de vie, conditions de travail. Elle est l'affaire de toute l'organisation syndicale, à tous les niveaux, dans la lutte professionnelle comme dans la dimension interprofessionnelle des luttes.

Mais elle prend, d'une manière évidente, sa racine dans la lutte concrète, sur le terrain, dans l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail.

De ce point de vue, l'action menée pour de meilleures conditions de travail est largement significative, quand elle met en cause la solution trop facile de prime de travaux insalubres ou dangereux et s'attaque directement aux causes d'agression contre la santé, cette santé qui n'est pas à vendre pour une prime.

C'est le travail productif que doit rémunérer le salaire, et à un taux qui correspond aux services rendus, et non le danger d'atteinte à la santé.

Les travailleurs ne sont pas des acrobates, mais des producteurs.

De la même manière, toute soi-disant réforme patronale, même si apparemment elle n'est pas à rejeter parce qu'elle améliore provisoirement la situation des travailleurs, doit être replacée dans son contexte de société de profit, appelée parfois à jeter du lest pour mieux assurer sa progression, mais ne changeant rien au fond des choses.

Toute société, serait-elle baptisée socialiste, qui ne permet pas au travail d'être, en soi, source de santé et donc, répétons-le, de bien-être physique, mental et social, même si elle assure une gratuité des soins et une certaine prévention de la maladie, n'est pas la société telle que nous la voulons.

S'attaquer aux conditions de travail dans l'entreprise, mais aussi aux problèmes de trajet, d'urbanisme, d'information, de loisirs ; s'attaquer à tout ce qui agresse la santé des travailleurs, c'est s'attaquer à la source même de cette société de profit.

Oui, la lutte pour la santé des travailleurs, parce qu'elle s'attaque à la racine même de ce type de société, est l'un des objectifs essentiels de notre lutte de classe.

• Thèmes revendicatifs

- Application des mesures de sécurité.
- Renforcement du pouvoir des comités d'hygiène et de sécurité (CHS).
- Renforcement du pouvoir de la médecine du travail, notamment par :
 - la revalorisation de son financement ;
 - la transformation du statut du médecin qui ne doit plus être un salarié de l'entreprise, mais le salarié du CE ou, pour les petites entreprises, d'un organisme inter-entreprises mixte, à majorité syndicale, organisé sur une base professionnelle locale ou départementale ;
 - la participation des médecins aux travaux des organismes qui décident de leur travail et de leur formation ;
 - l'application du tiers-temps à passer sur les lieux mêmes du travail.

• Thèmes proposés à la discussion

- Rôle et place de la médecine du travail et du CHS, par rapport aux problèmes de la santé ;
- Place de la santé dans les revendications et les luttes sur les conditions de travail.

3. Le travail posté



Ce terrain de lutte est certainement l'un de ceux où la CFDT est présente depuis le plus longtemps. Déjà, en 1962, le congrès de la Fédération des industries chimiques, face à l'extension du travail posté dans ce secteur, décidait d'engager une action adaptée à la situation, en proposant à la CGT de se battre pour une amélioration des conditions spécifiques des travailleurs postés.

Il s'agissait d'engager une politique d'action qui permette à tous les adhérents de se sentir concernés et de mettre sur pied des revendications fortement argumentées, à partir d'enquêtes originales et s'appuyant sur des travaux de médecins physiologistes du travail et de sociologues ayant particulièrement étudié cette question.

Depuis lors, la réflexion syndicale, les actions engagées, la confrontation avec les travaux des spécialistes, se sont développés. Mais ce qui était publié et revendiqué alors par la Fédération des industries chimiques reste toujours d'actualité :

« C'est d'abord une amélioration du mode de vie que nous avons souhaitée, bien plus qu'une amélioration du niveau de vie. Nous sommes bien obligés de considérer le travail posté comme une nouvelle forme d'aliénation du travailleur, par la subordination accrue du facteur humain au facteur technique. La mise en « continu » d'installations n'est plus simplement due à des impératifs techniques, mais, contrairement à la législation, est décidée de plus en plus par les patrons en raison de facteurs économiques, visant essentiellement la rentabilité accrue des investissements. Mais nous devons mettre en cause cette rentabilité qui ne tient pas compte de tous les coûts réels : le coût social, le coût médical, font eux aussi partie du coût économique, mais en réalité combien de fois sont-ils pris sérieusement en considération ?

Notre statut du posté veut donc tendre au maximum à modifier, à améliorer les conditions de travail des salariés postés. Les répercussions désastreuses à court et à long terme que ce genre de travail entraîne sur la santé, la vie sociale et familiale des travailleurs postés, l'ampleur que prend ce genre de travail, tout cela mérite bien une attention et une volonté de lutte de notre part. »

« En conscience, on ne peut revendiquer pour le travailleur des compensations financières pour quelque chose qui le détruit », ajoutait le Docteur Wisner, titulaire de la chaire de physiologie du travail au Conservatoire des Arts et Métiers.

Les perspectives étaient jetées, les revendications qui en résultaient suffisamment précises pour être négociées.

Malgré tout, le travail posté s'est développé depuis lors. En fait, les revendications étaient justes, mais compte tenu des enjeux économiques, le rapport de forces pour freiner une extension du travail de nuit était loin d'être réalisé.

On peut dire qu'actuellement, une pression plus importante s'exerce sur le patronat, mais que l'on n'est pas

encore parvenu à un véritable freinage de l'extension du travail posté, à un véritable renversement de la tendance.

• L'importance du travail posté et son évolution

Le travail en équipe s'est développé d'une manière importante depuis 20 ans. On note même une vive accélération, entre 1970 et 1974, du pourcentage des ouvriers qui doivent travailler en équipe :

	1957	1963	1970	1974
Industries de transformation	14,3%	25%	25,5%	31,3%
Toutes activités	10,3%	18,7%	16,0%	21,9%

La progression est rapide dans toutes les branches d'activité, mais le pourcentage reste très différent d'une industrie à l'autre : en 1974, il y avait environ 20% d'ouvriers en équipe en mécanique générale, dans la construction électrique, les industries alimentaires ; environ 40% dans la construction de machines, les matériaux de construction, la chimie, le caoutchouc. Le record va à la production des métaux, avec 77%.

D'après le ministère du travail, le travail en équipe se ferait pour : 60% en deux équipes, 28% en trois équipes, 12% en quatre équipes et plus.

Le travail continu représente donc environ 40% du travail en équipe.

Depuis, les fédérations de la métallurgie (par son enquête nationale dans la sidérurgie), hacuitex, des mineurs, des transports, se sont aussi emparées de cette question et ont publié des dossiers à l'adresse de leurs militants. De nombreux conflits utilisant des formes d'action originales ont abouti à des résultats intéressants : CEGEDUR, Sidérurgie de l'Est, SNPA, textile artificiel...

Enfin, les négociations avec le CNPF ont permis de révéler, d'une part, les convergences de vue entre la CFDT et la CGT sur les limites et les compensations non-financières à apporter à ce type d'organisation du temps de travail ; d'autre part, le refus du patronat, suivi en cela aussi par le gouvernement, de s'engager par la voie contractuelle, en dehors du rapport de forces, dans des limitations à l'extension du travail posté.

• Les bénéfices du travail posté pour les capitalistes

Dans le processus de substitution du capital au travail, l'extension du travail posté a joué un rôle extrêmement important. En effet, depuis 20 ans, avec des époques d'accélération, et notamment depuis 1970, les patrons ont amélioré la productivité du travail, en investissant dans des équipements modernes. Ceci a eu pour effet d'augmenter les besoins de financement en capital et donc d'entraîner des charges financières annuelles importantes. Pour faire face à cette situation, le patronat a procédé à des réorganisations du travail : passage à deux équipes, à trois équipes ou en continu. Ce qui a permis de faire tourner plus longtemps les mêmes équipements, donc de produire davantage et ainsi d'accroître les profits.

Sur toute la période 1957-1974, il est certain que le rendement « économique » des installations industrielles avait tendance à diminuer ; grâce au développement du travail par équipe, le rendement « financier » (donc le taux de profit), lui, n'a guère changé.

Ces quelques éléments montrent bien l'importance qu'a joué, et que joue encore, le travail posté dans l'accumulation et la rentabilisation accélérées des capitaux investis. Mais ce calcul, à court terme, comporte aussi des limites. On ne sait pas jusqu'où il est rentable de faire tourner « 24 heures sur 24 » les installations, de réduire les périodes d'entretien, de développer le turn-over (rotation du personnel en 1 an). On commence seulement depuis 10 ans à se rendre compte des effets sur la politique de l'emploi, de l'usure prématurée des travailleurs soumis aux effets du travail de nuit. L'extension à outrance du travail par équipes apparaît bien comme ce qu'elle est : une politique économique et sociale à courte vue.

• Les effets du travail de nuit

Le travail posté déséquilibre profondément l'état physique, psychique et social des travailleurs qui sont soumis à ses contraintes. Différents selon qu'il s'agit de deux équipes ou du travail en continu, on peut dire que ses effets vont se comptabiliser dans le temps et s'additionner négativement avec d'autres contraintes.

Seul est tolérable le type d'organisation du travail qui permet un rythme de vie au moins partiellement synchronisé avec les conditions de vie normale (par exemple

(Mal) dormir de jour, (mal) manger en solitaire, croiser ses enfants ; c'est le lot des travailleurs postés, sidérurgiste ou employée des chèques postaux...



un repas régulier en famille) et pendant un temps limité. En dehors de cela, on peut dire :

– que l'absence du sommeil de nuit, son insuffisance, ont des effets durables, cumulables et difficilement récupérables par les individus. Ces perturbations engendrent des maladies non reconnues d'ailleurs, telles que ulcères à l'estomac, états dépressifs...

Les accidents du travail, s'ils semblent moins nombreux du fait d'une activité moindre de nuit, sont toujours plus graves. En effet, l'isolement des travailleurs, leur moins grande défense face aux incidents du fait du demi-sommeil, les moyens de secours moindres, ... tout ceci aggrave les circonstances dans lesquelles se déroule l'accident. Les conséquences sont plus lourdes pour le travailleur et le matériel aussi.

La désorganisation de la vie sociale, familiale, affective est bien connue, évidente. C'est aux contraintes de travail que doivent se plier les travailleurs. Or, les patrons veulent faire supporter à la collectivité les mesures compensatoires aux perturbations qu'ils entraînent : logements insonorisés, transports adaptés...

La société productiviste fait payer cher aux travailleurs la course aux profits et à la consommation. Cela devient de plus en plus évident aux travailleurs. Les « primes de nuit » ou de « panier » ne suffisent plus pour les allécher. Cette contestation devient d'autant plus générale qu'elle s'accompagne d'une certaine élévation des rémunérations et du niveau de vie et de culture des travailleurs. Les jeunes souhaitent profiter de leurs loisirs, les plus âgés de bénéficier d'une vie normale dès maintenant.

• Le travail de nuit remis en cause

Développer le travail de nuit, telle a été la politique patronale qui s'est concrétisée dans les faits. On a souvent incriminé les technologies utilisées. Or, ce ne sont pas les techniques qu'il faut incriminer, mais l'utilisation qui en est faite. Bien plus, les techniques, les progrès, devraient servir à éliminer cette servitude néfaste pour les travailleurs, si notre société avait mis l'homme au centre de son développement.

Il devient indispensable, non seulement de freiner cette évolution, mais de remettre en cause la situation présente. Ceci nécessite d'engager une action avec tous les travailleurs intéressés. Les élus CFDT dans les CE doivent utiliser leur droit consultatif pour émettre les avis circonstanciés vis-à-vis du travail posté. Ils peuvent s'appuyer sur les critères précis proposés par la CFDT pour accepter la mise en place de ce type de contraintes après accord des inspecteurs du travail, telles que :

- sécurité collective (pompiers, santé, veilleurs...)
- transports publics (SNCF, navigation aérienne et navale),
- impératifs techniques dûment discutés avec les travailleurs et au sein des CE.

• Quels aménagements revendiquer ?

• Le développement de compensations financières au taux où elles se situent par rapport aux salaires dans certains secteurs est anormal. En effet, elles ont tendance à accentuer le développement du travail de nuit et de rendre plus difficile les reconversions lorsque celles-ci deviennent nécessaires notamment pour raison de santé.

• Rotation des équipes ou pas ? Y a-t-il une bonne solution ? Non. En fait, il y a tout au plus une solution du moindre mal supporté par le travailleur. Chaque cas est spécifique, les habitudes jouent un grand rôle.

Les patrons voudraient bien que les médecins du travail trouvent une solution en s'appuyant sur « l'autorité médicale ». Il faut dénoncer la manœuvre.

En fait, là où les travailleurs sont astreints à ce travail, il faut revendiquer, pour sauvegarder des possibilités de récupération et de sommeil, des logements adaptés, des congés supplémentaires, une possibilité spécifique de formation, de reconversion, une diminution de la durée du travail et la retraite anticipée qui devront être payés par les entreprises qui imposent cette forme d'organisation du travail.

• Il faut aussi refuser tout travail de production entre 0 heures et 6 heures. Seuls sont acceptables les travaux de surveillance ou de sécurité. Cette nouvelle revendication a été développée par la fédération des transports CFDT pour les chauffeurs-routiers.

• Nos revendications

Des revendications précises ont été avancées par la CFDT lors des négociations avec le CNPF, de manière à régler le travail posté :

1. L'instauration ou l'extension du travail posté devra recueillir l'accord de l'inspection du travail et des organisations syndicales après consultation du comité d'entreprise.

2. Lorsque le travail posté s'impose aux travailleurs, des mesures particulières doivent être prises, par voie d'accords négociés dans les conventions collectives et au plan des entreprises telles que :

– l'adaptation de l'exercice du droit syndical à ce type d'organisation du travail, notamment par l'augmentation des représentants, élus et désignés ;

– la fixation à 15 années de la durée maximum d'activité professionnelle en travail de nuit ;

– la fixation d'un âge minimum et maximum pour ce travail ;

– l'augmentation des effectifs des salariés permettant la création d'une 5^e équipe ;

– le cumul du travail posté et des travaux pénibles pour le calcul de la retraite ;

– la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 36 heures ;

– le renforcement de la surveillance et du contrôle médical.

3. Des mesures de caractère compensatoire doivent permettre :

– de pallier aux effets du travail de nuit sur la santé et l'équilibre familial des individus, notamment par la possibilité de retraite anticipée ;

– de créer les conditions d'une égalité de chance devant la promotion et la réinsertion professionnelle, par une formation adaptée et des possibilités d'en bénéficier ;

– d'adapter le cadre de vie des travailleurs assujettis au travail posté par la création d'équipements collectifs et l'adaptation de leur fonctionnement. Il faut notamment :

• des transports collectifs correspondant aux horaires pratiqués ;

• une restauration permettant de prendre boissons et repas chauds, quelle que soit l'heure des repas ;

• des logements équipés d'une chambre insonorisée permettant un repos de qualité ;

• des équipements de loisirs : sportifs, culturels, etc.

Le coût des conséquences sociales qui résultent de cette organisation du travail sera à la charge de l'entreprise et non à celle de la collectivité.

4. Accidents du travail et produits dangereux



41. Les accidents du travail

Les accidents du travail sont toujours trop nombreux. Dans l'ensemble, ils ne diminuent pratiquement pas.

Les statistiques de la Caisse nationale d'assurance-maladie nous montrent qu'en 1973, pour 13 millions et demi de salariés, il y a 1 140 000 accidents et 29 millions de journées de travail perdues. Il y a eu 2 242 morts. Ces chiffres ont globalement peu évolué. On constate une légère baisse du nombre de morts sur l'ensemble et une progression du nombre de journées perdues. A ceci s'ajoutent 71 618 accidents, dont 336 morts, en agriculture. Sans compter les accidents des mines !

A ce lourd bilan des accidents qui se produisent dans l'entreprise, viennent s'ajouter les accidents de trajet, soit 1 629 morts par an.

C'est ainsi à près de 5 000 morts par an que l'on doit estimer l'ensemble des décès dus au travail.

Quand profit et sécurité s'opposent...

- Dans la logique du système capitaliste et, plus largement, de tout système productiviste, le choix est entre production et sécurité, dans la mesure où celle-ci risque de remettre en cause le profit escompté.
- Fondée sur le système de valeur qui reste celui du développement économique et de la concurrence, la notion de prise de risques et d'agressivité, est gratifiante dans notre société. Elle induit des comportements que l'on retrouve diffusés largement. D'autant que, pour un dirigeant, parler de risques ne s'applique pas aux mêmes situations et n'entraîne pas les mêmes conséquences que pour un travailleur.
- Le travailleur est considéré, dans l'organisation actuelle de la production, comme un pion. On ne lui demande pas d'exercer une responsabilité, mais d'exécuter un travail et, de moins en moins, d'exercer des capacités acquises ou de réfléchir à ce qu'il produit. L'absence d'information sur l'ensemble de la production, ou d'une formation adaptée ne lui permet pas, bien souvent, de comprendre les situations et les risques encourus.

Le complot des juges rouges...

Il ne suffit pas, comme le prône le CNPF, que la sécurité soit intégrée à l'organisation de la production et qu'un « Monsieur sécurité » veille à l'application de ce principe, pour que les situations de travail deviennent exemptes de risques. En effet, que constatons-nous ?

1. Les dispositions réglementaires ne sont pas appliquées (conclusions d'une étude faite pour les comités tech-

niques, par les services de prévention de la Caisse nationale d'assurance-maladie).

2. Les moyens de l'inspection du travail et les infractions des patrons constatées par les tribunaux n'ont pratiquement pas d'effets, puisque les assurances paient... Le Syndicat de la magistrature - dans son rapport d'activité à son congrès 1975 - relève qu'en 1972, pour les accidents du travail:

- 448 652 infractions ont été constatées ;
- 16 144 d'entre elles ont été relevées par un procès-verbal (soit 3,65% du total) ;
- 7 510 infractions ont été suivies d'une condamnation à une amende ;
- 74 de ces condamnations infligeaient des amendes supérieures au minimum, généralement très faible, prévu par la loi (c'est-à-dire dans une condamnation pour 1 000 et dans moins de deux infractions pour 10 000).

Où est le « complot des juges rouges » ? Où se traduisent les mesures de renforcement législatif annoncées par le gouvernement ?

On enlève le permis de conduire à un chauffeur routier s'il commet une infraction grave au code de la route. Un patron qui est reconnu en « faute inexcusable », lui, a toujours le droit d'exercer son pouvoir de conduire la production et de diriger des hommes. Il peut même récidiver en toute impunité.

3. Les représentants des travailleurs dans les CHS ne disposent pas de moyens suffisants pour assurer leurs missions. Il leur est toujours impossible, légalement parlant, de prendre des initiatives. La procédure pour faire arrêter la production par l'inspecteur du travail sur saisie du juge des référés, en cas de risque grave, est encore trop lourde et peu utilisée en pratique.

Les patrons contraignent les salariés à prendre des risques sur leur vie et celle des autres, lorsqu'ils maintiennent des primes liées à la production, aux cadences, aux kilomètres parcourus. Les concours de sécurité et autres primes dites de sécurité sont en fait créés pour réduire l'absentéisme. Elles n'ont aucun effet durable sur les taux d'accidents. Par contre, si l'on analyse de près, par exemple, les nombreux accidents des chauffeurs salariés, ils s'expliquent principalement par les conditions de travail qu'ils subissent dans cette profession, par les primes lorsque celles-ci doublent le salaire, entraînant des semaines de travail de 50-60 heures, voire 70 heures. Ces contraintes que subissent les travailleurs du fait des conditions de travail engagent un processus que l'on peut qualifier de criminel.

L'inégalité devant le danger

Les statistiques montrent, globalement, que le bâtiment vient en tête : en 1973, pour 1 800 000 salariés, il y a 306 000 accidents avec arrêt et 824 décès. Soit la moitié des accidents mortels pour 14% des salariés de France ! De même, la branche transports a comptabilisé 299 morts. A l'intérieur même de chaque branche, les risques ne sont pas également répartis. Une étude récente de la CNAM dans la sidérurgie, montre qu'entre le 1^{er} janvier 1972 et août 1972, sur 17 morts, la moitié concerne des salariés d'entreprises sous-traitantes travaillant pour le compte des entreprises sidérurgiques.

Par ailleurs, les statistiques nationales montrent que les travailleurs étrangers (notamment Nord-Africains) sont deux fois plus exposés aux accidents que les autochtones.

La limite des statistiques pour saisir les causes des accidents du travail

En fait, les statistiques d'accidents du travail, notamment

celles publiées par la Caisse nationale d'assurance-maladie, demandent à être revues. Elles sont insuffisantes pour nous informer sur les situations de travail qui engendrent ou créent le danger : elles ignorent tout, en effet :

- des contraintes de l'organisation du travail, de l'absence de garantie, des salaires insuffisants ;
- de la mauvaise circulation de l'information et des communications dues aux structures hiérarchiques sclérosées ;
- de l'état de fatigue dû aux horaires de travail et au rythme de production ;
- des risques de la sous-traitance, etc.

Tant que des corrélations n'auront pas été établies entre les accidents et ces facteurs, on peut dire que les actions de prévention, en dehors des éléments matériels précis, se feront à l'aveuglette.

Actuellement, la description, la comptabilisation, l'analyse des causes des accidents du travail, sont limitées aux questions que pose l'administration aux entreprises et à la manière dont celles-ci répondent.

Pour en savoir plus sur les accidents, leurs causes profondes, il faut faire appel à une autre approche des phénomènes qui engendrent les accidents.

Car les statistiques d'accidents du travail ne révèlent qu'une part de la réalité, et en masquent l'essentiel. Elles n'éclaircissent ni la vraie notion du risque, ni celle de la prévention. Celles qui sont établies par la Caisse nationale admettent implicitement, comme postulat, que l'accident est dû à la défaillance soit de l'outil, soit du travailleur.

En mettant l'accent sur l'outil, on ne recherche de solutions qu'en fonction du risque technique, du dispositif de sécurité individuel. La responsabilité individuelle du travailleur se réduit alors à l'exacte application de la norme ou de la consigne, d'ailleurs souvent subie comme une contrainte de plus.

S'appuyant sur la loi des grands nombres et sur une longue durée (30 ans), les statistiques actuelles peuvent être utiles. Appliquées dans une entreprise, elles sont pratiquement stériles du point de vue préventif, puisqu'elles excluent une partie essentielle de la réalité du travail : la situation qui est faite aux travailleurs.

Plus éclairante et plus subtile est l'approche des Services statistiques communautaires de la sidérurgie. Leur enquête est centrée sur les statistiques technologiques et porte sur des services d'entreprises homogènes, bien spécifiés quant à leur fonction et leur taille. Elles permettent de mesurer l'intensité du risque d'accident. Or celle-ci, de 1967 jusqu'en 1972, est en augmentation constante pour l'ensemble de la communauté.

L'analyse quantitative montre :

- qu'il existe un rapport entre la modernisation de certains équipements et la diminution des accidents. Mais elle fait observer que sont apparus soit de nouveaux dangers, soit des risques accrus par une plus grande fréquence d'utilisation ;
- qu'il existe une corrélation entre l'évolution de l'intensité du risque et celle du volume de main-d'œuvre étrangère, **non par inadaptation** psycho-sociologique ou professionnelle des immigrés, mais parce que ceux-ci sont embauchés comme intérimaires, en période de haute conjoncture, occupés à des postes de maintenance lourde, contraints par la structure du marché à de fréquents changements d'entreprise ou d'emploi. En sidérurgie, c'est dans les services auxiliaires et annexes autonomes que l'on compte le plus grand nombre d'accidents.

C'est à partir de ce renouvellement de l'analyse que pourra sortir une politique syndicale de prévention.

De la « faute de l'ouvrier », au contexte économique et social...

Au XIX^e siècle, l'accident du travail était la « faute » de l'ouvrier. Ainsi, lorsque l'accident entraînait un bris de matériel, l'ouvrier pouvait payer une amende ! Inutile de parler de réparation aux travailleurs accidentés. Mais devant les abus, il devint évident que l'ouvrier devait être protégé contre certaines formes d'exactions de la part des patrons. La législation imposait aux entreprises des normes de sécurité. Celles-ci se sont concrétisées au travers des dispositifs de sécurité, de la prévention des maladies professionnelles et des mesures générales d'hygiène et de sécurité dont le décret du 10 juillet 1913, modifié par la suite, deviendra le texte de base. Parallèlement, le délégué mineur est instauré. L'inspection du travail, puis les délégués sont chargés de faire appliquer ces mesures de prévention.

La Sécurité sociale en 1945 a fait évoluer les conceptions en matière de prévention des accidents du travail. Les textes lient la prévention à la réparation. Le taux de la cotisation est calculé en fonction du nombre d'accidents qui se produisent dans l'entreprise, ou la profession, au cours des trois années antérieures. La Sécurité sociale considère, a priori, tout accident survenu pendant le temps de travail et de trajet, comme indemnisable. Parallèlement, les caisses de sécurité sociale réclament une enquête auprès des entreprises, faite par le CHS. Elle doit faire ressortir certains éléments à partir desquels les statistiques pourront être constituées et publiées annuellement. Or, la grille de questions renvoie à une analyse où les accidents sont dus **essentiellement aux éléments techniques ou matériels**.

La conception de l'accident qui sous-tend cette analyse repose sur l'idée qu'il peut y avoir une situation matérielle de travail absolument sûre. Cette affirmation simplifie à outrance la réalité même de la situation de travail. C'est cette certitude que le professeur Parmeggiani, du Bureau international du travail (BIT), critique lorsqu'il affirme au Congrès mondial de prévention, à Vienne, en 1971 :

« Sur le plan mondial, le nombre total des accidents du travail mortels se situe chaque année autour de 100 000.

C'est là un chiffre intolérable qui, au cours des années, dépasse même les pertes en vies humaines imputables à la guerre. Or, s'il reste beaucoup à faire là où les taux sont désormais stationnaires, ou presque, la protection technique se rapproche de la limite de ses possibilités. Dans ce cas, de nouvelles améliorations ne pourront provenir que d'une action complexe qui, sans négliger en rien les méthodes techniques, s'intéresse toujours plus aux facteurs humains. Cet intérêt, toutefois, doit déborder du système homme-machine pour s'appliquer à tout le contexte du travail et dirai-je même à toute la société. »

Pour compléter cette remarque, nous reprendrons ce que M. Gaspard, du Service formation de l'INRS, déclarait :

« L'application des mesures de sécurité, l'intervention visant à développer la prévention des accidents se heurtent, en effet, à des obstacles de différentes natures ; les plus importants sont de deux ordres ; économique et psychologique ou, plus exactement, psychosociologique. Il est exceptionnel de rencontrer des obstacles essentiellement techniques.

On connaît l'importance du facteur économique qui peut jouer aussi bien au niveau du chef d'entreprise (l'aspect concurrentiel par exemple) et qui est alors en opposition avec l'objectif sécurité. »

Les accidents du travail ne peuvent être seulement dus aux facteurs immédiats, qu'ils soient techniques ou humains, limités à l'entreprise.

Pour la CFDT l'accident est à la rencontre entre l'individu et la situation de travail qu'on lui impose. Il faut faire entrer en jeu tout ce qui, de près ou de loin, explique l'existence de cette situation : les cadences, l'environnement physique (bruit, poussières, chaleur) et social (toutes les contraintes résultant de la place du travailleur dans la société), le manque d'information, etc.

La conception capitaliste de l'entreprise est en-soi un facteur de risques

La découverte des causes exactes de l'accident passe aussi par l'analyse du cadre dans lequel il s'est produit : l'entreprise.

Un travailleur intérimaire et handicapé, employé à des manœuvres sur un plan incliné et mal éclairé : c'est Roland Wuillaume, mort écrasé. L'inculpation de son employeur, Chapron, par le juge De Charette, a causé le scandale que l'on sait...



Celle-ci est composée de nombreux éléments interdépendants : elle forme un système, fonctionnant selon une répartition des pouvoirs qui, dans le capitalisme, procède de la propriété privée. Or, l'accident, au-delà, des conséquences pour l'accidenté, révèlera une inadaptation du système dans lequel s'effectue la production. On peut dire qu'il résulte des conflits de pouvoirs et de compétences qu'engendrent la division sociale du travail, vécue concrètement dans l'entreprise sous les formes de la division fonctionnelle, technique et hiérarchique du travail.

Aussi, convient-il de rechercher les points, les secteurs de ce système, où les risques de conflits, sources d'incidents, sont les plus grands. Il faut donc tenir compte du rôle de l'encadrement, du mode de fonctionnement de l'entreprise, du type d'organisation du travail.

Mais, le système (constitué par l'entreprise, l'atelier, le service, le chantier) n'est pas clos sur lui-même. Ses objectifs sont définis par rapport à un environnement socio-économique.

Or, le monde industriel n'est pas conçu pour éviter des accidents, mais pour assurer une production et réaliser des profits. La priorité à la sécurité n'est accordée par les dirigeants que lorsque les enjeux économiques (destruction d'installation notamment, coût de la cotisation-accident) ou politiques (réactions de la population ou des collectivités locales) risquent de porter préjudice à l'entreprise ou à son « image de marque ». Ainsi, lorsque les USA ou l'URSS envisagent de faire marcher un homme sur la lune, l'enjeu politique est tel que la mort d'un homme serait considérée comme un échec trop important : la sécurité devient alors une priorité.

C'est donc l'organisation de la société en général, la conception capitaliste de l'entreprise qui font peser des risques considérables sur les travailleurs.

Accidents du travail et responsabilités

Lorsqu'à l'automne 1975, le juge de Charette prit la décision courageuse d'inculper le directeur des HGD après un accident mortel du travail, les violentes réactions ont été très révélatrices. La manière dont chacun s'est senti concerné par ce problème a été très révélatrice des comportements sociaux et des choix de classe des différents groupes composant la société française.

A l'évidence, malgré ses déclarations d'intention, le patronat est loin de vouloir assumer la totalité des conséquences de la gestion capitaliste de l'économie.

L'affaire des 48 morts à la mine de Liévin, la manière dont l'appareil judiciaire, la direction des charbonnages, les services des mines, mettent tout en œuvre pour étouffer la recherche des responsabilités, est claire. On camoufle les causes derrière la fatalité, on se refuse à faire toute la lumière publiquement. Il existe bien, dans son application, une justice de classe, que l'accident et la recherche de la vérité ont mis à nu.

42. L'utilisation et la circulation des produits dangereux

D'autres périls que les accidents du travail menacent les travailleurs. Il s'agit des produits qui agressent ou détruisent leur santé. De nos jours, selon l'OIT, l'industrie utilise couramment quelques 600 000 produits chimiques.

Le nombre de ceux-ci s'accroît de plusieurs milliers chaque année.

Or, les effets sur la santé de certains de ces produits nouveaux et même anciens sont inconnus. Leur utilisation s'est beaucoup diversifiée. Nombre de ces produits sont dangereux et provoquent des réactions allergiques chez les travailleurs, des attaques et agressions sur le sang, les cellules nerveuses, les poumons, quand ils n'ont pas tout simplement des effets cancérogènes...

De ce fait, non seulement les statistiques ne laissent guère entrevoir un allègement de ce tragique bilan dans un avenir prévisible, mais les experts de l'OIT redoutent que les maladies professionnelles (ou dues au travail) ne gagnent encore du terrain. Cette progression est due aux techniques modernes de production qui se révèlent dangereuses à l'usage. Si elles permettent un rendement accru avec un effort moindre, elles sont aussi génératrices de risques nouveaux pour la santé des travailleurs.

Ce diagnostic, ce cri d'alarme de l'OIT, correspond à ce que nous constatons quotidiennement dans les entreprises. Or, les risques de répercussions négatives sur la santé des travailleurs dans l'entreprise existent aussi sur la population. De plus en plus, les médecins et l'opinion publique s'inquiètent de cette diffusion massive et mal contrôlée de produits de synthèse toujours plus nombreux.

L'utilité sociale des produits

Il revient aux fédérations d'industries, notamment à la Fédération unie de la chimie, d'engager la discussion sur l'utilité sociale des produits et des risques encourus par la population. On peut se demander si certaines productions, compte tenu de leur utilité, doivent être fabriquées alors que les risques pour la santé ou la vie des individus sont en jeu.

Poser cette alternative à propos des produits toxiques, de leur production et de leur circulation, c'est renvoyer au débat sur le développement économique actuel. C'est considérer que les « travailleurs-producteurs » ont une responsabilité vis-à-vis des « travailleurs-consommateurs » sur le plan de l'information et de l'action. La campagne d'information des camarades du CEA et de l'EDF sur le développement de l'électro-nucléaire est, sur ce point, exemplaire.

Face à cette situation, l'intervention syndicale peut s'effectuer à la fois dans l'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise.

• Dans l'entreprise

L'utilisation de produits par une entreprise est fonction de leur nécessité technique, mais aussi de leur productivité et du profit escompté de son emploi. C'est pourquoi, il aura fallu des actions longues et multiples pour que certains produits, connus depuis longtemps pour leurs effets néfastes, soient réglementés, voire interdits (benzène, plomb, ...). Pourtant, on constate toujours que ces interdits sont tournés par des patrons criminels.

Aussi, il importe d'avoir une politique préventive face aux produits connus ou inconnus qui circulent dans les entreprises. Dans cette perspective, la fédération de la chimie (FUC) a entrepris un important travail de réflexion et d'information au sein d'un groupe pluri-disciplinaire. Ce travail a servi de base à la réalisation de cette partie du dossier. Nous y avons repris quelques éléments susceptibles de permettre aux sections syndicales de réunir l'information nécessaire, de la discuter avec les travailleurs, et de mener avec eux l'action. Car souvent, on constate :

- que les travailleurs ont été mis devant le fait accompli ;
- les difficultés rencontrées pour prendre en charge ce type de problème.

La recherche de l'information est essentielle. Elle revient aux militants du Comité d'hygiène et de sécurité, maîtres d'œuvre de cette action. L'accomplissement de leurs diverses missions ne peut se concevoir sans que tous les membres du CHS aient la totalité de l'information concernant l'activité de l'entreprise, de façon permanente et complète.

« Tout naturellement, les militants du CHS sont donc fondés à exiger des directions d'être tenus informés avant toute fabrication, tout démarrage de procédés ou d'installation qui utiliserait des produits nouveaux. Cette information doit être faite suffisamment tôt pour que les représentants des travailleurs aient le temps d'effectuer une étude complète du problème, du point de vue des risques et de la prévention. »

Obtenir des informations sur les produits

La première chose à réclamer, c'est donc une information complète sur les produits utilisés :

- **leur nature** : quelle sorte de molécule ? (Ce qui renseigne déjà les chimistes sur leurs propriétés). A ce sujet, les emballages, les récipients, doivent comporter le nom chimique étiqueté en clair, avec au moins l'indication sommaire de leurs propriétés principales (exemple : inflammable, toxique, corrosif...);
- **leurs caractéristiques et leur réactivité**. Par exemple : avec quels produits ils ne doivent jamais être mis en contact, sous peine de réactions évidentes ;
- **leur toxicité** : selon les contacts possibles (inhalation, contact cutané, ingestion), les effets produits sur l'organisme, les signes d'intoxication, etc. ;
- **leurs caractéristiques particulières** vis-à-vis de l'inflammation ;
- **leur corrosivité**.

Les mêmes produits peuvent se présenter sous des formes différentes ; leur nature, leur degré de réactivité chimique peuvent varier selon les conditions d'utilisation dans la production. Sur cet ensemble, les connaissances des travailleurs, techniciens, experts de la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) et de l'Institut de recherche sur la sécurité (INRS) seront indispensables pour définir la nature des risques.

Contrôler et approfondir les informations reçues

Il est utile de réclamer que les informations soient fournies par écrit afin que les militants du CHS puissent les étudier dans le détail.

Il est recommandé de « suspecter » a priori les informations patronales et de les contrôler au maximum, par tous les moyens. Il y a donc tout un réseau de points d'information à constituer, par le biais des structures professionnelles et interprofessionnelles de l'organisation.

L'objectif est clair : aller aussi loin que possible dans la connaissance des produits ; bien mettre en évidence ce que l'on sait et les conséquences à en tirer, ce que l'on sait plus ou moins bien, ou pas du tout, et les risques que cela comporte.

L'examen du C.H.S.

Il peut arriver dans certains cas que l'argumentation solide du CHS mais surtout le rapport de forces créé par les travailleurs et la section syndicale fassent que le patron suspende pour un temps (qui peut être long) le

démarrage de tel ou tel procédé, et entreprenne les recherches nécessaires à une meilleure connaissance des risques.

Il convient, à ce stade, pour les militants du CHS, ne serait-ce que parce que cela fait partie de leurs prérogatives légales, d'examiner très précisément comment chacun des produits va être utilisé, transité, se transformer.

A ce propos, il est intéressant de s'arrêter au problème de l'étiquetage des produits. Actuellement, les mesures de prévention sont restrictives, elles ne visent que les produits nommément désignés par les textes. Ne sont pas soumis aux règles de l'étiquetage les produits nouveaux et ceux qui n'ont pas encore été reconnus comme dangereux. Il s'agit donc, pour nous, de dire non au « secret de fabrication ».

C'est en ce sens que la CFDT a soutenu la résolution des centrales syndicales européennes, réunies à Genève du 28 février au 1^{er} mars 1975, qui demandait à l'OIT « de créer, en collaboration avec l'OMS et d'autres institutions, une banque internationale de données chargée de recueillir des informations sur les substances nocives fabriquées, ainsi qu'une documentation scientifique, afin que les organismes, institutions et organisations nationales soient pleinement renseignés sur l'utilisation des substances nocives et sur les recherches en cours. Les gouvernements et les producteurs seraient tenus de fournir des informations ».

L'examen du processus de fabrication doit avoir lieu sur le lieu de fabrication lui-même, mais aussi en amont et en aval.

- **En amont de l'installation** (c'est-à-dire tout ce qui se passe avant l'installation), il faut observer ce qu'il advient à toutes les matières premières (colle, peinture, réactifs, catalyseurs, solvants) qui vont entrer dans la production, notamment les conditions :

- de réception (provenance, mode de transports, formalités administratives de réception, dépotage, etc.) ;
- de stockage et de surveillance du stockage (stockage principal et stockages intermédiaires s'il y en a) ;
- de transport depuis le stockage jusqu'à l'installation.

A chaque fois, compte tenu de ce que l'on sait des produits, il faut examiner dans le détail les risques qu'ils font courir, non seulement à ceux qui sont directement chargés de les manipuler, mais aussi aux autres travailleurs de l'atelier et de l'usine. Il faut réclamer alors les mesures de prévention et de protection adéquates.

- **Sur le lieu de fabrication**, on vérifiera que les opérateurs sont à l'abri d'un contact avec les produits, aussi bien en marche normale qu'en cas d'intervention avec démontage sur l'installation.

Peut-on garantir la sécurité absolue sur une installation de fabrication ? Dans le cas d'un produit hautement toxique, la benzidine par exemple, les conditions d'exploitation peuvent-elles garantir de façon absolue et permanente le non-contact avec ce produit ?

Compte tenu des perfectionnements technologiques actuels, notamment de ceux ayant trait à l'automatisation et à la maîtrise à distance des installations, même très complexes et très sophistiquées, on peut estimer qu'en marche normale, à condition d'y mettre le prix et de ne rien négliger, il est techniquement possible de garantir le non-contact absolu avec un produit hautement toxique.

- **En aval de l'installation** (c'est-à-dire tout ce qui se passe après l'installation), il faut contrôler toutes les sorties d'effluents. Par exemple, les liquides de filtrage, d'essorage, les goudrons de distillation, tous les sous-produits qui ne sont pas récupérés, les vapeurs de solvants qui s'échappent, les gaz usés, etc.

On vérifiera, pour le moins, que les rejets sont conformes



aux normes (si elles existent) et ne vont pas polluer l'environnement.

Le rôle de la section syndicale

Les militants du CHS vérifieront que les travailleurs qui doivent faire fonctionner l'installation ont eu toute l'information nécessaire pour leur permettre de maîtriser leur travail. Ces travailleurs doivent en savoir au moins autant que les membres du CHS au terme de l'examen du procédé.

Cette information doit leur être fournie par les responsables de l'installation. Les consignes de travail doivent à cette occasion être très clairement expliquées et discutées avec les travailleurs concernés. Cette phase d'information doit être faite en présence des membres du CHS et du médecin du travail qui pourront ainsi veiller, en favorisant la libre expression des travailleurs, à la bonne compréhension des informations données et des consignes. Ces dernières doivent faire l'objet d'un document clairement rédigé, qui constituera une pièce officielle en cas d'incident lors de la marche de l'installation.

Enfin, les militants du CHS auront à veiller à ce que la formation nécessaire soit donnée dans de bonnes conditions aux travailleurs, cette formation étant conçue comme un des éléments permettant aux travailleurs une maîtrise et un certain contrôle de leur travail, facteur supplémentaire de sécurité.

Il faut enfin ne pas oublier la surveillance médicale du personnel qui est aussi du ressort du CHS et du CE :

- la surveillance médicale ordinaire ;
- la surveillance médicale spéciale pour les produits quand celle-ci est légalement prévue ;
- la surveillance médicale particulière pour certains composés, si les militants du CHS estiment qu'elle est nécessaire...

L'essentiel du travail des militants du CHS est donc de réunir l'information, de discuter pied à pied, avec le patron, des conditions d'hygiène et de sécurité.

Ils doivent avoir le souci de travailler en liaison avec la section qui, à son tour, tiendra les travailleurs informés de l'évolution des situations et essaiera d'obtenir le rapport de forces le plus souvent nécessaire pour obtenir

le temps d'information et de formation, ou refuser de travailler sur une installation qui ne garantirait pas l'intégrité physique des travailleurs.

Notons, s'il en est besoin, qu'il ne peut être question, pour les militants du CHS, de prendre sur leurs épaules tout ou partie de la responsabilité qui, en matière de sécurité dans l'entreprise, incombe au seul employeur.

• L'action à l'extérieur de l'entreprise

Là aussi, la lutte s'appuiera sur l'information et le débat. Parmi les produits qui peuvent être considérés comme dangereux, citons en particulier les organo-chlorés, ou organo-halogénés. Cette famille comprend un certain nombre de produits fabriqués ou d'intermédiaires de synthèses de la grande industrie chimique organique :

- des solvants (tri- et perchloréthylène),
- le chloroprène (produits de base de la fabrication du néoprène suspecté d'action cancérogène),
- de nombreux insecticides,
- les aminés aromatiques, dont le cas bien connu de la benzidine, mais qui comprennent aussi de nombreux autres produits dont l'action peut être insidieuse.

Ces produits sont utilisés comme réactifs pour obtenir des colorants et en particulier des teintures pour cheveux. L'ICF (Fédération internationale de la chimie), par une information récente, nous met en garde contre l'utilisation de certains cosmétiques ou de certaines teintures, que ce soit au stade de la fabrication ou de la consommation.

Il doit être possible d'obtenir une interdiction de fabrication dans le cas où le produit en question est fabriqué en petites quantités et peut être remplacé (c'est le cas de la benzidine).

Mais dans le cas de produits fabriqués en grandes quantités (cas du chlorure de vinylo), ou ne pouvant être remplacés dans leurs applications (cas de l'amiante), il paraît difficile, sinon à très long terme, d'imposer leur interdiction. Notre action doit donc, dans ce cas, chercher d'abord à renforcer la protection des travailleurs et des utilisateurs.

En ce qui concerne les produits nouveaux, l'industrie devrait normalement, en même temps qu'elle conçoit le

processus de fabrication, effectuer des tests approfondis de toxicité et s'efforcer de prévoir l'effet à long terme de ces produits sur la santé humaine.

Mais cette démarche, qui nous semble logique et nécessaire, est en contradiction avec la logique des sociétés capitalistes qui se préoccupent avant tout de leurs profits et qui n'entendent pas les voir diminuer, même dans une faible mesure, par le coût que représenteraient ces études.

Comment imposer les recherches nécessaires ? Il n'est pas impensable d'espérer que la pression des travailleurs leur permettra d'obtenir cette sécurité indispensable.

En attendant, nous devons agir pour que tout produit nouveau soit considéré comme dangereux, jusqu'à ce que la preuve du contraire soit faite clairement.

A priori, on peut considérer comme socialement utile, un produit qui apporte quelque chose de positif au bien-être physique, moral, mental, individuel et collectif. A contrario, le caractère d'inutilité est manifeste si le produit ne sert qu'à faire de l'argent et si, de plus, il est nuisible à la santé. Entre ces extrêmes, tous les cas de figure peuvent exister et il faut dès lors examiner cas par cas en allant aussi loin que possible dans l'analyse.

Cette démarche doit servir à se déterminer y compris dans le cas particulier des produits pharmaceutiques, où certaines considérations pseudo-humanitaires pourraient tendre à faire considérer trop systématiquement ces produits comme socialement utiles.

Par ailleurs, pour les antibiotiques par exemple, il semble qu'on ne peut différencier les produits socialement utiles des autres sans faire référence à l'utilisation qui en est réellement faite (dans la lutte contre les infections, mais aussi dans l'élevage des bovins pour la boucherie...).

Quoi qu'il en soit, la connaissance approfondie des risques est fondamentale. Elle constitue la base de la prévention. Elle ne doit pas rester l'apanage de spécialistes, mais devenir la propriété collective et publique des travailleurs et des consommateurs. Seule la lutte peut permettre cette appropriation.

43. Revendications et propositions de la CFDT

Pour la CFDT, le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes de production et d'organisation du travail.

- C'est dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, des installations, des produits et procédés de fabrication, que la sécurité doit bénéficier de tous les apports du progrès technique et scientifique.
- La formation professionnelle et permanente doit intégrer les problèmes posés par la sécurité.
- Les primes dites de sécurité ou d'insalubrité doivent être supprimées par leur intégration dans un salaire garanti.

Associer les travailleurs et leurs représentants

Par ailleurs, il est nécessaire d'associer les travailleurs et leurs représentants aux actions de prévention, à la fois à leur préparation et à leur mise en œuvre :

– Obligation de consulter le comité d'entreprise et le CHS dès que des projets de modification sont envisagés.

– Etablissement pour le CE ou le CHS, par la direction de l'entreprise, d'un rapport écrit circonstancié et justifié financièrement, sur les mesures préventives qu'elle compte prendre dans l'aménagement du lieu ou du poste de travail, avant dépôt du permis de construire ou passation des contrats d'achat de matériel.

– Possibilité pour le CE et le CHS de se faire assister par un médecin du travail ou d'un expert de leur choix payé par l'entreprise.

– Obligation, pour la direction, de fournir une réponse motivée aux avis du CE et du CHS.

– Octroi de moyens aux membres salariés des Comités techniques de prévention des accidents du travail, régionaux et nationaux, pour leur permettre d'assurer leur mission préventive.

• Là où existent des risques et des nuisances particulières dus à certains produits ou à leurs conditions d'utilisation, tout doit être mis en œuvre pour parvenir à leur disparition.

Pour cela, tout produit en usage ou produit nouveau utilisé doit porter la mention de sa composition chimique, des risques encourus et des conditions de son utilisation. Ces informations doivent être portées à la connaissance des travailleurs susceptibles d'être exposés à leur effet, dans un langage intelligible, notamment pour les nouveaux embauchés, les jeunes et les travailleurs immigrés.

Si ces mesures ne sont pas réalisées, ces produits ne pourront être mis en circulation dans les entreprises.

• L'application des mesures préconisées et des normes établies suppose un renforcement :

– de la formation professionnelle des travailleurs sur le travail qu'ils effectuent ;

– de leur information et de leur possibilité d'expression sur les consignes et mesures à prendre ;

– des possibilités de contrôle des membres du CHS et du médecin du travail.

Perspectives pratiques d'actions

La pratique d'action de la CFDT pour la prévention des accidents doit s'appuyer :

1. Sur une connaissance des réalités du travail, des dangers auxquels sont exposés les travailleurs. Pour cela, les membres des CHS en relation étroite avec leur section syndicale, se doivent d'organiser les discussions avec tous les travailleurs sur ces problèmes.

2. Les militants, DP, ou membres des CHS, ont un rôle essentiel dans le contrôle de l'application de la législation et des normes de sécurité.

3. La section syndicale d'entreprise doit permettre le débat élargi entre les différentes catégories de travailleur, du manœuvre à l'ingénieur, de celui qui a conçu ou dirige le travail à celui qui l'exécute. De cette manière, dans les faits, se reconstitue la totalité de la situation que l'organisation du travail a divisée.

4. Des fédérations (Chimie, Mineurs, Métallurgie) revendiquent que les travailleurs, après discussion avec leurs représentants au CHS, disposent d'un pouvoir réel de décision, pour arrêter la production devant une situation présentant un danger imminent, jusqu'à ce que des mesures de sécurité soient prises. Cette revendication est importante et intéressante, eu égard au fait que l'employeur ou les tribunaux peuvent arguer que la non-saisine élude leur responsabilité. Mais n'est-on pas déjà dans cette situation ?

5. Modernisation et techniques de gestion



Depuis les débuts du capitalisme, la modernisation a été présentée par le patronat comme quelque chose d'inéluctable qui s'imposait aussi bien aux patrons qu'aux salariés. Dans le système actuel, la croissance économique et le progrès de niveau de vie semblent inséparables de la modernisation incessante des structures industrielles et des administrations publiques. La nécessité d'adapter l'entreprise aux progrès de la technique a longtemps servi d'argument-choc au patronat : « personne ne peut être contre le progrès... donc il faut bien en accepter certaines contraintes... »

Pendant un temps, le syndicalisme a partiellement repris à son compte cette manière de voir le problème, et s'est surtout attaché à contrecarrer les effets néfastes de la modernisation pour les travailleurs : licenciements, déqualification, détérioration des conditions de travail.

A présent, la contestation tend à se déplacer et à s'attaquer au mythe du progrès technique inéluctable et à sens unique.

• Nouveaux matériels et conditions de travail

Qui peut encore croire cet argument patronal : le progrès technique s'accompagne nécessairement d'une amélioration des conditions de travail ? En fait, les décisions de modernisation sont prises en fonction de critères de concurrence, de profit, de gains de productivité... Les conditions de travail n'entrent pas en ligne de compte, sauf en cas de conflits.

Très souvent, l'introduction de nouvelles machines ou de nouvelles méthodes de production s'accompagne :

- de compression d'effectifs ;
- de l'augmentation de l'intensité du travail ;
- d'une déqualification du travail ;
- d'une parcellisation accrue des tâches ;
- de la naissance de nouvelles maladies professionnelles ;
- parfois de la mise en place du travail par équipes successives.

Par exemple :

- L'introduction de l'informatique, si elle supprime certaines tâches en crée d'autres, telles que celles de perfo-vérification, dont le contenu est loin d'être épanouissant...
- L'utilisation de consoles de visualisation dans différents services des télécommunications amène des troubles visuels. Mais les ophtalmo... n'y peuvent rien, car il n'y a pas maladie !

Dans les services de mécanographie (ou de perforation) des centres de chèques postaux, le climat de nervosité permanent est indispensable à une bonne exécution du travail. « Pour nous médecins, il est très difficile de soigner une employée des chèques car il n'y a pas de secteur précisément atteint, mais un dérèglement fonctionnel général. »

– Les processus de production automatisés qui nécessitent quelques surveillants conduisent à l'isolement des travailleurs qui passent une grande partie de leur temps de travail dans la solitude.

• Les nouvelles techniques de gestion

Ici, la technique patronale consiste à tout changer et à appeler scientifique tout et n'importe quoi : service du management, service du marketing, organisation scientifique du travail, service des motivations, etc. Il s'agit de présenter comme scientifiques des tentatives de rationalisation de l'exploitation ou d'intégration des travailleurs. Souvent, ces techniques de gestion ont pour but de faire accepter par les cadres les choix et la finalité de l'entreprise. Ainsi en va-t-il de la direction participative par objectif (DPO), avec son corollaire, le contrôle de gestion, comme instrument de la stratégie de l'entreprise.

Les « relations humaines » servent à donner un minimum de formation psychosociologique dans le but de réduire, si non d'éviter totalement, les affrontements sociaux.

Le contrôle de gestion établit le dialogue – au sens patronal, c'est-à-dire le contraire de la contestation du pouvoir – entre les responsables d'un secteur de l'entreprise et le décideur.

Fondamentalement il s'agit, les objectifs étant arrêtés par le décideur, de veiller à ce qu'ils soient atteints. Les seuls critères admis ont nom :

- efficacité ;
- recherche de la meilleure performance ;
- organisation systématique, action méthodique ;
- recours à la rationalité : évaluer, quantifier, mesurer les effets de l'action en cours par rapport aux objectifs.

Le décideur a besoin d'information montantes, en provenance de la maîtrise, des cadres. Il a besoin également de connaître comment les informations qu'il transmet sont communiquées et perçues... c'est-à-dire de connaître les comportements individuels et collectifs par rapport à la nature de la production et plus généralement à la stratégie globale de l'entreprise.

Tout cela se concrétise dans :

- la personnalisation de la rémunération ;
- la déqualification ;
- l'utilisation de la formation en fonction des besoins de l'entreprise ;
- la remise en cause des droits acquis (statut du personnel, droits syndicaux...) ;
- la culpabilisation des travailleurs, des cadres qui n'atteignent pas l'objectif fixé...

• Thèmes revendicatifs

Il est nécessaire de bien savoir poser la ou les revendications adaptées. Ne dit-on pas trop souvent : « il faut améliorer les conditions de travail... mais sur quoi mobiliser concrètement les travailleurs pour négocier efficacement et obtenir du concret ? » C'est en fait le plus difficile.

Pour y parvenir, il apparaît nécessaire de partir de l'utilisation de notre force de travail dans le système capitaliste. Cette approche permet de concrétiser la revendication. Elle conduit à poser des revendications de nature à améliorer effectivement les conditions de travail, par exemple :

- des emplois supplémentaires ;
- une réduction de la durée du travail ;
- des aménagements d'horaires ;
- le contrôle de la sécurité, en particulier pour les nouvelles machines, et les nouvelles méthodes de production ;
- une simplification des classifications par leur revalorisation... ;
- une grille unique de salaires ;
- la suppression des primes et indemnités non représentatives de frais, par leur intégration dans le salaire ;
- la reconnaissance de la qualification réelle des travailleurs ;
- une formation professionnelle et continue plus large ;
- un contrôle sur l'organisation du travail, etc.

• Thèmes de débat

Parmi le type de questions à poser :

- A partir d'exemples précis, comment s'opère la déqualification ? Comment se traduit-elle concrètement pour les travailleurs ?
- A partir d'exemples précis, comment « modernise-t-on » dans l'entreprise ? Comment cela se traduit-il pour les travailleurs, l'encadrement, les techniciens ?
- Les sections syndicales et les syndicats prennent-ils en charge la lutte pour l'amélioration des conditions de travail ? Quelles sont les revendications face aux conséquences de l'introduction dans l'entreprise de nouveaux matériels et des techniques modernes de gestion ? Sur quoi, concrètement, négocier ?
- Peut-on envisager un contrôle syndical sur les investissements à partir de critères tels que leurs conséquences sur les conditions de travail ?

6. Organisation du travail, hiérarchie, commandement



Les entreprises ne sont pas toutes organisées exactement de la même manière. Ainsi, quoi de comparable entre la régie Renault et une PME ?

L'organisation dépend notamment :

– du produit fabriqué : biens de consommation ou industrie lourde ;

– du mode de production : travail à la chaîne ou production à l'unité.

L'entreprise peut être familiale, à capitaux français ou internationaux, de statut public ou privé. Suivant l'âge de l'entreprise, son lieu d'implantation, etc., d'autres différences peuvent être notées.

Il y a, parmi les entreprises françaises, plus que des nuances en ce qui concerne l'organisation du travail, notamment du point de vue de la hiérarchie de l'entreprise, du type de commandement.

Malgré cette diversité, il est possible de dégager certains éléments caractéristiques de l'organisation capitaliste de l'entreprise (1^{re} partie). L'analyse de cette organisation et de son évolution permet de mettre en relief l'idéologie qui la sous-tend (2^e partie) et d'en tirer des conclusions pour l'action syndicale (3^e partie).

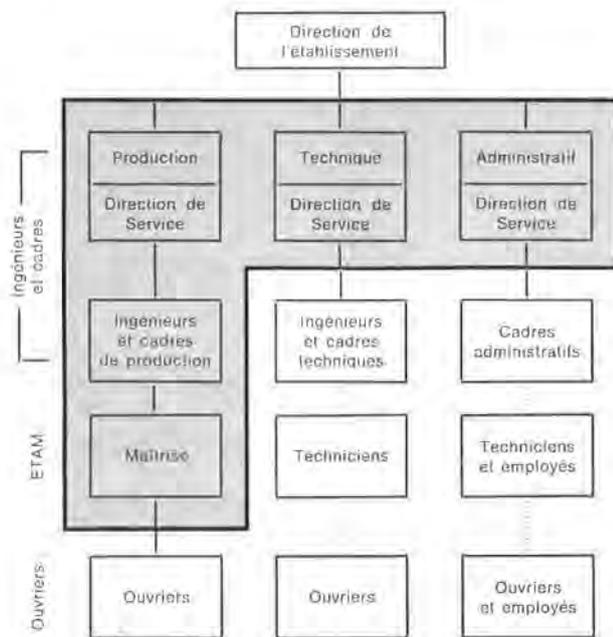
61. L'organisation de l'entreprise capitaliste

L'entreprise capitaliste est organisée en plusieurs structures verticales (ou structures hiérarchiques, ou filières). Chacune de ces structures est stratifiée en niveaux de responsabilité, ou niveaux hiérarchiques, ou niveaux de classification, ou de qualification.

Le mode d'organisation et le type de hiérarchie ne sont pas équivalents dans chacune des filières ; même dans une même filière, elle peut varier d'une entreprise à une autre. De façon générale, on peut affirmer que, plus le travail est répétitif et dépersonnalisé, plus la hiérarchie doit être autoritaire. Des tendances contradictoires se manifestent à ce sujet dans les entreprises de la métallurgie.

Dans l'automobile et dans la construction électrique, où le travail sur la chaîne est très parcellisé, en miettes, sont menées des expériences pour enrichir les tâches. Des groupes autonomes sont mis en place. Le patronat va jusqu'à parler d'auto-organisation de la production et essaye de former sa maîtrise aux « relations humaines ». Par contre, dans la sidérurgie ou la construction navale,

on évolue d'un travail qui exigeait des compagnons une grande compétence vers des tâches de plus en plus répétitives et dépersonnalisées. Ceci vaut d'ailleurs non seulement pour les ateliers, mais pour les différents services techniques ou administratifs et bureaux d'études. La division par type d'activité plutôt que par spécialité (exemple de la navale) rend les tâches de plus en plus parcellaires.



Certains cadres (ingénieurs et cadres techniques ou administratifs) ne sont pas membres de «l'encadrement» (représenté en gris ci-dessus), tandis que la maîtrise en fait, elle, partie.

Ainsi, le bureau d'études est divisé en «projet», «engineering», «études d'exécution» au lieu de «mécanique», «électricité», «coque», etc. La maîtrise est chargée de faire exécuter. Son rôle technique tend à se limiter à quelques explications. Le domaine «difficultés techniques» est celui du préparateur ou de l'un ou l'autre des services fonctionnels ou auxiliaires.

• Les hiérarchies parallèles, la sous-traitance

Sans approfondir, nous allons citer des éléments d'organisation de l'entreprise qui ont une influence plus ou moins directe sur les relations entre travailleurs dans l'entreprise.

Les services fonctionnels

Nous avons déjà évoqué ces services techniques (méthodes, qualité, étude, commercial, etc.) dont l'existence réduit le rôle de la hiérarchie d'encadrement direct. (Il ne s'agit pas là de jugement sur l'intérêt de tel ou tel service, mais d'un constat !...)

Les liaisons horizontales entre services se font normalement sans intervention d'un «chef» commun (études-planning, magasin-ateliers, inter-ateliers, etc.). Autre exemple, l'existence d'ingénieurs d'affaires coordonnant les activités de services différents pour un produit, ou même d'ingénieurs de coordination pour harmoniser les travaux entre ateliers. Des services de gestion, de personnel ad-

ministratif, empiètent sur la fonction des chefs de département ou de service.

On constate parfois une compétition (entretenu) entre services. On peut ainsi percevoir des animosités allant jusqu'à la «délation entre chefs». La concurrence commerciale entre mêmes départements d'une même entreprise, parfois dans le même domaine, rend les responsables de ces services agressifs les uns envers les autres. On travaille bien plus à «se faire bien voir» auprès de la direction, qu'à remplir sa tâche professionnelle. D'où aussi, l'utilisation de la technique du «parapluie» contre les risques : pas d'initiative intempestive...

Les intérimaires et les sous-traitants

L'utilisation de travailleurs intérimaires et d'entreprises sous-traitantes prend des formes diverses et parfois contradictoires. Elle permet de passer les pointes de charges, de recourir aux heures supplémentaires, de faire ce que les autres ne veulent pas faire. La maîtrise «de prêt» est peu compétente, mais accommodante et donc populaire. Il y a, dans certaines entreprises, jusqu'à 20% d'intérimaires et de sous-traitants et cela influence les rapports quotidiens.

Ainsi, le développement des entreprises de marchands d'hommes, notamment de travailleurs immigrés, représente un problème important. Sur le plan de la hiérarchie des tâches, les OS immigrés sont considérés comme des sous-travailleurs.

Enfin, il existe une hiérarchie parallèle de combat : les délégués de la direction, salariés de services ou de cabinets d'organisation du travail. Ils prennent souvent à contre-pied les responsables hiérarchiques «normaux» de l'entreprise.

C'est sur ces services extérieurs que s'appuient les directions pour réorganiser, rationaliser, développer le travail posté, faire la chasse aux temps morts, supprimer un service, muter du personnel, mettre en place de nouvelles grilles de classifications, etc.

Tout ceci, une fois de plus, joue sur le rôle traditionnel de l'encadrement.

• Le commandement dans l'entreprise, l'encadrement

Pour une direction d'entreprise, son «encadrement», ce sont les chefs de tous les services, plus les ingénieurs, cadres et agents de maîtrise de la filière «production». La plupart du temps, les techniciens et même les ingénieurs jusqu'à des positions hiérarchiques élevées (jusqu'à III A dans la métallurgie) ne sont pas considérés comme faisant partie de l'encadrement. Cela se traduit notamment par leur non-participation aux réunions des «responsables hiérarchiques», aux réunions d'encadrement où participe, par contre, la maîtrise. C'est à cet encadrement-là que les entreprises proposent la «concertation». Cette concertation est proposée d'autant plus vigoureusement qu'elle apparaît nécessaire pour compenser la perte de pouvoir de l'encadrement et son éloignement de fait de la direction réelle de l'entreprise.

La direction

En effet, la direction d'un établissement a, le plus souvent, peu de rapports directs avec sa maîtrise (même dans les entreprises moyennes). La direction ne connaît son entreprise qu'à travers les chefs de service, de département. Sa décision repose finalement sur les résultats d'une gestion chiffrée (par ordinateur, la plupart

du temps). « Le pouvoir peut se définir comme celui de la connaissance des informations. » Plus la dimension de l'entreprise croît, plus sa direction prend une allure technocratique. La direction tend à ne plus être « un homme que l'on connaît », à qui on serre fréquemment la main, mais un groupe, un « comité de direction », dont la plupart des membres ne mettent jamais les pieds dans les ateliers. Les travailleurs ont même le sentiment (souvent justifié) que la vraie direction n'est pas dans l'entreprise. Ses décisions reposent sur les conseils des spécialistes de la gestion, sur les fonctionnaires, sur les experts de toutes sortes, plus que sur les relations avec le personnel d'encadrement que l'on appelle, sans doute pour cette raison, de plus en plus « les collaborateurs ». Ils collaborent – en fait – de moins en moins. L'essentiel est donc de leur en donner l'impression : c'est là le rôle de la « concertation ».



La maîtrise et la direction

Une concertation réelle entre direction et maîtrise ne peut pas exister. Cependant, l'organisation fréquente des réunions de « responsables » dans chaque service, l'organisation de sessions de formation pour l'encadrement, donnent à bon nombre d'agents de maîtrise, voire de chefs d'équipe, l'impression qu'ils sont associés à la gestion de leur entreprise. En y regardant bien, l'information qui leur est fournie est très fragmentaire et réduite à l'utilitaire. Il s'agit avant tout de mobiliser l'encadrement sur les objectifs de la direction. Cette mobilisation est d'autant plus nécessaire que la centralisation du pouvoir, la spécialisation des fonctions, ont ôté à l'encadrement une part importante de ses responsabilités pour en faire des « exécutants », des « boîtes d'enregistrements », des hommes débordés par la paperasse. De façon assez générale, la maîtrise est considérée comme déqualifiée, privée de « vraies responsabilités ».



Sabadel

La fonction d'encadrement

La fonction d'encadrement, c'est la fonction de ceux qui ont « la lourde responsabilité de faire faire le travail ».

La direction met en situation de commandement les personnes qui ont sa confiance pour atteindre ses objectifs. Une question se pose : « Quelle est la méthode la plus efficace pour faire travailler ? » La méthode coercitive (par la force) ou participative ?

Ainsi, le directeur du personnel a-t-il été conçu aux premiers temps comme un gendarme, puis comme un juriste capable de s'y retrouver dans la complexité croissante du droit du travail, puis comme « un homme de relations humaines ».

Cette « fonction de personnel » est diffusée à chaque niveau de la hiérarchie. Pour faire faire le travail, le responsable hiérarchique dispose donc de son « expérience du commandement », de sa formation, plus ou moins sommaire, aux « relations humaines » et de la « carotte et du bâton » : augmentations de salaire et promotions d'une part, possibilités de sanctions d'autre part.

De façon générale, le personnel d'encadrement est formé sur le tas et jusqu'au niveau de cadre élevé, on rencontre un nombre important de « promus » qui doivent souvent leur promotion à leur non-contestation, parfois à leur servilité (ceci est d'autant plus vrai que le travail à exécuter présente moins d'intérêt).

Relations entre personnel d'encadrement et subordonnés ; relations entre personnes et services

Il existe dans l'entreprise des cloisons parfois très étan-

ches entre les différents filières et niveaux. L'existence de ces cloisons se traduit jusque dans le vêtement. Bleus et blouses pour les « manuels », costume avec cravate pour les tâches « intellectuelles ». Cependant, certains ingénieurs et cadres, soit d'eux-mêmes, **soit poussés par leur direction**, ont une tenue plus simple.

Les différences de statuts dont bénéficient certains (à divers titres : ancienneté, retraites, coefficient supérieur à un coefficient donné, parking réservé, restaurant spécial, liberté d'horaire, salaires forfaitaires) marquent la vie quotidienne et créent des animosités.

Il existe également des rivalités entre services. Par exemple, le délai prime plus que l'économie de matière ou de main-d'œuvre, d'où un fonctionnement tendu et parfois anarchique. Chacun met l'autre en tort. Autre exemple : la masse salariale pour les **augmentations au choix** est fonction de la productivité des ateliers. Ou encore : cette masse salariale peut être fonction de la production de l'ensemble et un atelier peut être rendu responsable de la réduction de la prime (surtout en cas de grève localisée).

Apparaît, dans toutes ces situations, la situation ambiguë des responsables hiérarchiques qui sont chargés d'appliquer des sanctions ou d'attribuer des récompenses, alors qu'ils ne dominent rien. Ainsi, les différentes modalités de ces augmentations (selon les entreprises ou les catégories de personnel) font endosser à l'encadrement une responsabilité qui souvent s'avère fautive : le pourcentage ou la masse salariale disponible étant fixée en dehors d'eux. Une façon de s'en sortir est de regrouper le « jugement » de plusieurs cadres ou agents de maîtrise ou de responsables de bureau d'études ayant des rapports professionnels avec l'individu concerné. C'est notamment ce que pratiquent des adhérents CFDT, responsables hiérarchiques. Ces adhérents constatent d'ailleurs que leur syndicat leur est de peu de secours en ce domaine. Nous en reparlerons dans la 3^e partie de cette analyse.

62. L'idéologie de l'organisation de l'entreprise

L'organisation capitaliste du travail, c'est le moyen de dégager le profit maximum, dans un minimum de temps, avec un rendement optimum des installations et des hommes. C'est, du moins, son objectif.

L'organisation du travail n'est pas neutre

Elle n'est pas déterminée par des facteurs scientifiques et techniques qui s'appliqueraient systématiquement, quel que soit le système mis en place. Du point de vue idéologique, le caractère « scientifique » de l'organisation capitaliste du travail, « l'OST », est battu en brèche.

Comme l'organisation du travail ne peut plus se prétendre scientifique, elle recherche une nouvelle légitimité, elle développe une nouvelle idéologie : la « vocation sociale » de l'entreprise. Le profit est nécessaire, c'est un bien car il permet la croissance économique donc le mieux-être de tous les hommes. Il s'agit donc d'associer tous les travailleurs à une œuvre commune, qu'ils soient ouvriers ou directeurs, tous ont le même intérêt à la réussite de l'entreprise. On compte sur la formation de tous, sur l'initiation aux « réalités économiques » pour obtenir le consensus dont l'entreprise a besoin pour réussir son développement.

Il faut faire confiance aux dirigeants compétents « *qui savent* » et qui, d'ailleurs, « *sont des salariés comme les autres* ».

La propagande idéologique du patronat

Les salariés sont marqués par cette propagande idéologique, pour plusieurs raisons :

- D'abord, parce que cette propagande est massive. La radio et la télévision diffusent largement l'idéologie du « bonheur par la libre entreprise ». Il est significatif de voir Ceyrac, le « patron des patrons », devenir un **homme public** que les journalistes interviewent à chaque **événement politique**.
- Le syndicat n'est pas à « la hauteur » en matière de contre-formation. Or, les travailleurs acceptent d'autant plus facilement le discours patronal qu'ils constatent les réalisations du système capitaliste, notamment l'élévation du niveau de vie, qui se traduit par la possession de toutes choses que ne possédaient pas leurs parents : auto, télé, machine à laver, etc., même s'il y a un côté factice, gadget, de la consommation. Ceci est accentué chez les ouvriers promus agents de maîtrise ou cadres, qui ont le sentiment d'être « devenu un Monsieur », grâce à l'entreprise. Les « diplômés maison » renforcent, bien sûr, cette dépendance.
- Dans la mesure où le discours idéologique d'intégration ne suffirait pas, le patronat développe une action de répression anti-syndicale. Cette action répressive met en œuvre, dans certaines entreprises, le flicage des militants, la délation, un climat de peur permanente (exemple de l'automobile : Citroën, Simca-Chrysler, Peugeot...), jusqu'à l'organisation de milices et de commandos fascistes.

La conscience professionnelle

Le contrôle idéologique patronal peut être également facilité par la conscience professionnelle des travailleurs qui, pour la plupart, ont le souci de bien faire leur travail et qui voient dans le travail d'explication syndicale une

« politisation qui vient gêner leur travail ». Il y a là, pourtant, un terrain d'action privilégié pour le syndicat, car les carences de l'organisation capitaliste de la production, le cloisonnement, la mesquinerie de certains responsables, le développement de l'irresponsabilité, la déqualification, permettent également la prise de conscience de la nécessité d'une autre organisation du travail comme condition pour un meilleur travail.

63. L'organisation du travail, terrain d'action syndicale

Dans cette troisième partie, nous allons traiter des problèmes posés au syndicat par l'organisation capitaliste du travail. L'organisation de l'entreprise pose des problèmes du point de vue de l'action syndicale (III.1). La part prépondérante conférée par l'organisation capitaliste au « personnel d'encadrement » pose la question de l'organisation syndicale dans l'encadrement (III.2). Enfin, la contestation de la structure de l'entreprise capitaliste met en cause notre capacité à proposer une autre organisation du travail et un autre type de relations dans l'entreprise (III.3).

• Avec qui négocier, comment négocier !

L'évolution de l'organisation de l'entreprise pose des questions importantes pour l'action syndicale. **En effet, qui a réellement le pouvoir dans l'entreprise ?** L'unité de direction n'est pas nette. Le pouvoir s'éloigne de plus en plus vers le haut. Avec qui va-t-on négocier en cas de conflit ? Ainsi, il y avait traditionnellement un **rapport salaire - chef de service ; le supérieur hiérarchique direct avait barre sur votre augmentation, sur la promotion.**

L'action syndicale a conduit à la suppression progressive des primes, à l'harmonisation des salaires. Elle a conduit en même temps à la centralisation des décisions sur les salaires, à un transfert qui peut aller jusqu'au niveau de la direction d'un groupe industriel (exemples récents chez Renault-Le Mans ou Usinor-Dunkerque - sans parler de tout le secteur public et nationalisé). La solution d'un problème local ne peut alors être trouvée que par une négociation **à un niveau élevé.**

Ceci pose la question du rapport de forces à dégager pour forcer la négociation. Cela a également d'autres conséquences :

- on passe plus de temps avec les patrons, « au sommet » qu'avec les travailleurs ;
- cette stratégie au sommet conduit à un désintérêt des travailleurs ;
- lorsqu'un service isolé est en grève, il est nécessaire d'informer très largement l'ensemble du personnel pour éviter l'isolement, les oppositions entre secteurs, qui sont d'autant plus à craindre que le conflit sera de longue durée ;
- l'impossibilité du règlement local du conflit met en cause l'autorité des responsables hiérarchiques qui voient s'élever contre eux des travailleurs dont ils ne peuvent satisfaire les revendications. D'où des réflexes anti-cadres, la pratique de la séquestration des cadres pour forcer la négociation ; l'action de commando à la place d'une action de masse ;

– donc, à la fois une dévalorisation des responsables, dont chacun reconnaît l'incapacité à résoudre les problèmes de salaires, d'emploi, de conditions de travail et une mise en cause de la possibilité par l'action syndicale d'obtenir des négociations.

L'évolution de la structure de l'entreprise conduit donc le syndicat à redéfinir sa stratégie : le syndicat dans l'entreprise, c'était la communauté des ouvriers qui, lorsqu'ils voulaient de la rallonge, posaient les outils et allaient en délégation voir le chef. Mais quand l'adversaire n'est plus le « chef », mais le « système » ? Quelle action syndicale, quel syndicat ?

• Le syndicat et le personnel d'encadrement

Nous avons constaté l'émergence dans les entreprises de la fonction d'encadrement. Le recrutement des personnels d'encadrement, la pression idéologique dont il est l'objet, la nature de ses responsabilités hiérarchiques posent un problème aux sections syndicales.

Certaines sections syndicales vont jusqu'à refuser à un chef d'équipe ou un agent de maîtrise de se syndiquer. On retrouve là un réflexe anarcho-syndicaliste : « *L'intégration des cadres c'est la mort du syndicalisme ouvrier.* » De façon assez courante, on exige d'un « responsable hiérarchique » qui veut se syndiquer un certificat de bonne conduite dans l'exercice de sa fonction dans l'entreprise. Il s'agit là d'exigences qu'on ne formule pas pour les ouvriers et qu'on ne formule plus, normalement, pour les techniciens ni même, dans de plus en plus d'entreprises, pour les ingénieurs à responsabilité « technique ». Certains syndicats de services, de centres de recherche ou de bureaux d'études, sont d'ailleurs formés presque essentiellement d'ingénieurs et de cadres techniques.

Les sections syndicales ont donc une analyse à faire pour dépasser les réflexes immédiats. Les responsables hiérarchiques, chefs d'équipes, agents de maîtrise ou ingénieurs, sont évidemment des salariés. Pourquoi les rejeter systématiquement vers la CGC ? La CFDT doit-elle, par principe, être absente de l'encadrement ou, au contraire, appuyer les syndiqués CFDT en situation hiérarchique de tout le poids de la section syndicale ? Il faut bien voir que la fonction répressive donnée au cadre est un moyen patronal pour le couper des autres travailleurs. Le syndicat va-t-il « tomber dans le panneau » ? D'ailleurs, la direction écarte systématiquement les militants syndicaux des postes de commandement (et des augmentations de salaire), éventuellement en prenant prétexte d'absences syndicales.

Souvent isolé, le cadre se retrouve devant un choix impossible. Par exemple, tel « assimilé » est chargé de surveiller le défilé des grévistes dans l'atelier, de relever les noms. « *C'est ça ou la porte !* »... Vives réactions d'incompréhension de la section syndicale qui a fini par comprendre.

La volonté patronale d'éliminer la CFDT de l'encadrement ne devrait-elle pas, au contraire, faire de l'implantation dans ce milieu un objectif stratégique ?

Peut-on admettre qu'un chef d'équipe à 2 000 F par mois ne peut pas être syndiqué, alors qu'un professionnel ou un technicien à 3 000 F par mois ou beaucoup plus, voire même un ingénieur, ont leur place dans la section syndicale ? Il faut dépasser les clivages entre filières et entre niveaux hiérarchiques. C'est, au contraire, en prenant en charge dès maintenant les conditions de travail de tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient dans la filière technique ou dans la filière encadrement, que l'on pourra dégager les conditions de l'action de masse et avancer vers une autre organisation de la production.

On constate d'ailleurs actuellement, dans certains secteurs (sidérurgie ou navale), la participation de la maîtrise à des actions catégorielles ou générales. La réflexion de la SSE sur les formes d'action adaptées à chaque catégorie s'impose à chaque occasion.

• Quelques thèmes de réflexion

De quelle marge de manœuvre dispose-t-on dans le système pour améliorer les conditions de travail ? Peut-on envisager un contrôle syndical sur les promotions, sur la nomination des responsables ?

Dès à présent, il faut porter dans l'entreprise le débat sur la hiérarchie, sur la structure de classification qui n'est pas un système scientifique, mais qui traduit la conception actuelle de la valeur « sociale » relative des diverses fonctions dans l'entreprise.

Comment entamer une réflexion commune aux différentes catégories de salariés dans l'entreprise sur une autre façon de travailler et donc d'organiser le travail ? Pour remettre en cause la division du travail, faut-il nier certaines divergences d'intérêts entre catégories, ou au contraire les mettre en débat ?

Peut-on envisager des revendications syndicales portant sur la modification du système de commandement de l'entreprise ?

La formation apparaît bien comme un secteur stratégique. Quel est le contenu de la formation pour les différentes catégories de personnel ? Quelle analyse la section syndicale fait-elle de cette formation ?

Quelles sont les revendications portant sur le contenu de la formation, pour qu'elle ne soit pas réservée aux seuls cadres mais bénéficie à l'ensemble des travailleurs et qu'elle permette une transformation dans l'organisation débouchant sur une qualification ?

7. Rendement, rythmes et charges de travail



La recherche maximum du profit aboutit à une séparation toujours plus grande entre conception du travail et réalisation. C'est la division du travail manuel et intellectuel.

Cette organisation capitaliste du travail liée à l'évolution des techniques industrielles se traduit par une parcellisation des tâches, une déqualification.

Les techniques d'organisation se sont développées dans les industries ou services fabriquant ou traitant de grandes séries de produits. Leur application rigoureuse aboutit à l'évaluation d'une quantité de production à exiger à chaque poste de travail, sans rapport avec l'effort produit par l'ouvrier pour l'assurer. Bien souvent, il y a sous-estimation de la charge de travail de l'exécutant.

Les ouvriers et ouvrières soumis à des charges de travail élevées, aux cadences et au rendement, ont des troubles physiques et mentaux qui ont des conséquences immédiates et à long terme sur leur santé. Ce qui est sûr également, c'est que le rendement, les cadences, la fatigue physique et surtout nerveuse, cassent la santé et mutilent la personnalité. La fatigue physique et nerveuse ne sont que les conséquences de la division capitaliste du travail, qui, à travers la déqualification et le salaire au rendement, détruit les capacités créatrices de chaque individu.

• Les salaires liés au rendement

Le rendement divise les travailleurs. Chacun a une norme de rendement. Si c'est en chaîne, une ouvrière qui ne la suit pas, entraîne du retard pour celles qui sont après elle ; les chefs le lui reprochent au lieu de l'aider.

De plus, souvent, le salaire dépend de la production. Il y a plusieurs façons de lier le salaire au rendement : à la pièce, à la prime, avec une partie plus ou moins variable suivant la production réalisée.

Le salaire lié au rendement est un moyen de surexploitation des travailleurs. La mensualisation aurait dû y mettre fin, mais les patrons y tiennent trop. Dans la classe ouvrière, le salaire, c'est tellement important que pour gagner un peu plus, on accepte de dures cadences au mépris de la santé.

De nombreuses difficultés sont quasi inévitables dans le travail répétitif. C'est toujours l'ouvrier qui en paie les conséquences.

C'est le patron seul qui fixe les temps et les modifie en fonction du marché, de l'augmentation des salaires, etc. Souvent, les travailleurs ne voient pas les augmentations de salaires. Sous différents prétextes, on reprend les temps et cela annule les augmentations.

De plus, le salaire au rendement est toujours variable, jamais stable, jamais garanti.

Ce sont toujours les bas salaires qui sont liés au rendement. Si, pendant longtemps, certains ouvriers pensaient gagner plus avec cette méthode de rémunération, beaucoup ont compris que c'était encore plus injuste et une manière de les exploiter davantage.

Le salaire au rendement est un des principaux moyens utilisés par les patrons pour diviser et surexploiter la classe ouvrière.

• La déqualification du travail

La production de masse nécessite la division sociale entre travail intellectuel et manuel, elle entraîne un processus de déqualification pour un nombre croissant d'ouvriers.

Au travailleur professionnel est substitué un travailleur spécialisé. Le travail de force est remplacé par le travail répétitif et parcellisé.

Les classifications basées essentiellement sur le métier, le diplôme, ne sont plus adaptées aux nouveaux ouvriers qui font un travail d'OS, même s'ils gardent encore, pour quelque temps, la classification OP 1.

La prolétarianisation se traduit, dans la réalité, par la déqualification croissante et massive du travail ouvrier. C'est-à-dire par la destruction, dans l'industrie et le commerce, du métier traditionnel combinant travail intellectuel et travail manuel au profit d'une parcellisation des tâches, n'exigeant plus de l'ouvrier que des opérations répétitives et très fractionnées.

Le nombre d'OS augmente suivant la taille des entreprises, les statistiques du ministère du travail le confirment :

entreprises de moins de 10 salariés : 43% d'OS

entreprises de 100 à 199 salariés : 53% d'OS

entreprises de 500 à 1 000 salariés : 59% d'OS

entreprises de plus de 1 000 salariés : 59% d'OS

Si le processus de déqualification varie selon la taille des entreprises, il est constant et se développe dans tous les secteurs industriels et tertiaires : commerces, banques, assurances, secteurs public et nationalisé. Plus il se développe, plus le travail répétitif et parcellisé devient absurde. Il est contesté par la majorité des jeunes.

Le pouvoir en tient compte. D'où le discours gouvernemental sur la revalorisation du travail manuel **pour faire accepter cette déqualification** aux Français et notamment aux jeunes, afin de remplacer les immigrés qui étaient en majorité employés dans ces travaux parcellaires, répétitifs et sous-qualifiés.

• Une qualification collective à faire reconnaître

Le travail change, il se modifie, mais ce n'est plus le travail d'OS d'il y a 50 ans. C'est un ensemble de tâches parcellaires qui sont indispensables les unes par rapport aux autres.

Une mauvaise soudure dans un ensemble ou une boutonnière mal placée sur un vêtement et le produit est au rebut. D'autant que le contrôle s'effectue souvent en fin de fabrication.

Donc il faudrait comprendre la qualification au sens de l'ensemble et non d'une seule tâche parcellisée.

Peut-on dire que la qualification de celui qui a conçu est supérieure à ceux qui réalisent collectivement ? C'est bien ce qui se fait actuellement car les classifications ouvrières sont extrêmement faibles.

La reconnaissance du travail manuel passe par une re-

valorisation importante de l'ensemble des classifications ouvrières dans le cadre d'une grille unique, pour faire reconnaître la qualification collective des « OS ».

• La charge physique du travail

Les problèmes de charges physiques de travail sont bien connus et visibles. De plus, la fatigue physique est mesurable. Les muscles travaillent beaucoup et ont besoin de récupérer. Un muscle sans cesse contracté, empêche la pénétration du sang et l'évacuation des déchets. D'où la nécessité de pauses, d'alimentation et de repos.

Il peut y avoir aggravation de la fatigue physique générale, ou localisée, en raison des postures, des travaux pénibles ou statiques. La fatigue physique est d'autant plus mal acceptée quand on est âgé, car on récupère plus difficilement.

La fatigue physique se récupère normalement si on dort bien et suffisamment. La connaissant bien, on peut l'arrêter ou l'atténuer avant d'être épuisé, ce qui n'est pas le cas de la fatigue nerveuse que l'on ne ressent pas personnellement, dont on n'a pas conscience, ou... trop tard.

Les changements d'horaires, de repas et de sommeil, souvent dus au travail en équipe, ont des conséquences sur l'organisme notamment sur l'estomac, le sommeil est plus court et on dort moins bien.

• La charge mentale

Dans tout travail, il y a charge physique et charge mentale, cette dernière n'est pas prise en compte. C'est surtout **la charge mentale exercée dans des contraintes de temps qui provoque la fatigue nerveuse.**

L'organisation tayloriste du travail dissocie la fonction de conception du travail et des outils, de la fonction d'exécution. Ainsi, les bureaux des méthodes sont chargés de prévoir et d'organiser le travail ; les ateliers, les services doivent exécuter ce qui a été prévu par d'autres. Par ailleurs, on accepte l'idée que l'ensemble du travail à faire peut être prévu, organisé dans ses moindres détails.

Or, un geste, un mouvement n'est pas séparable de l'activité de prise et de traitement d'informations et de décisions qui le précède : **tout geste n'est que l'aboutissement d'une chaîne d'activité mentale qui existe, bien qu'elle ne soit pas observable.** De plus, un geste, un mouvement, n'est pas séparé des gestes, des mouvements qui le précèdent et le suivent. Toute modification d'un élément dans cet enchaînement entraîne des changements dans les autres.

L'évaluation du mouvement en termes de mesure de temps, de durée, ne rend pas compte de la difficulté de son exécution qui dépend essentiellement de l'activité mentale qui le précède et qui, elle, n'est pas mesurable en termes de temps, du fait qu'elle n'est pas observable. Cette évaluation ne rend pas compte non plus de la manière dont le geste est intégré à l'ensemble, de ses liens avec les gestes qui le précèdent et qui le suivent

• Temps et discipline

L'homme ne fait jamais le même travail, même très simple de la même manière et dans le même temps. Il varie d'un moment à l'autre, d'une heure à l'autre de la journée, d'un jour à l'autre. Ces variations sont d'autant plus

grandes que le travail est complexe, difficile, répétitif ou incertain, comme le contrôle.

La tâche ne se présente jamais de la même manière à l'ouvrier : approvisionnement, qualité de la matière, état des repères, de la machine, des outils, etc.

Aussi, lorsque l'ouvrier est obligé de prendre plus de temps, il devra accélérer pour rattraper le retard, d'où source d'erreurs, puis de retours et de réparation. Ceci entraîne un état de tension qui entraîne une fatigue nerveuse.

A tous ces facteurs aggravants, il faut aussi ajouter les contraintes de discipline imposées aux travailleurs. Pour la direction, les ouvriers au rendement sont là pour produire le plus possible. Aucune perte de temps ne doit être enregistrée :

– aller aux toilettes, c'est perdre du temps. On va organiser, « discipliner » la chose, surtout pour que les ouvriers ne se retrouvent pas entre eux ;

– parler à ses camarades, c'est perdre du temps. On va l'interdire. D'autant que la contestation risque de se transmettre... ;

– lever la tête, c'est perdre du temps, etc.

Tout sera fait pour isoler chacun des ouvriers, interdisant aux délégués, et cela malgré les lois et les conventions collectives, à les contacter.

Pour mettre en application cette discipline répressive, les employeurs ont créé des postes de chefs d'équipes, chefs de groupes, de chaînes, ou contremaîtres, qui n'ont pas besoin de connaître le travail. Il leur suffit d'être derrière le dos des ouvriers pour les pousser à produire plus. **Cette ambiance disciplinaire aggrave encore la fatigue nerveuse.**

• Les manifestations de la fatigue nerveuse

La fatigue nerveuse se manifeste sous différentes formes, suivant les personnes :

– maux de tête, douleur diffuse, troubles de sommeil ;
– troubles digestifs, on n'a plus d'appétit, ou on a toujours envie de manger ou de sucer des bonbons ;

– on ne supporte plus le bruit, ou le silence, ou les enfants, ou ceux qui nous entourent ; un rien énerve ou exaspère.

Il s'ensuit des troubles de caractères, très fréquents :

– anxiété, angoisse, culpabilité, agressivité ;

– désintérêt, repliement, impatience, dramatisation ;

– de plus en plus, les centres d'intérêts se réduisent. On arrive à supprimer toute vie en société, tous contacts en dehors du travail, de la famille.

Plus on est fatigué nerveusement, plus l'horizon de la personnalité se restreint. On s'intéresse à moins en moins de choses, c'est la dépersonnalisation.

On peut en arriver à supprimer toute vie normale de famille ou de société. Le travail devient une obsession et c'est la dépression nerveuse, dont tout le monde peut mesurer les conséquences.

• Les répercussions sur la vie professionnelle

Dans les industries et services qui sont organisés sur la base de la parcellisation de tâches, associée à des rythmes élevés de travail, on constate **une moyenne d'âge**

faible des ouvriers et ouvrières (29 ans dans l'industrie électronique, 21 ans dans certains ateliers de confection), **des durées d'apprentissage très longues pour « faire » la cadence exigée** (et parfois celle-ci n'est jamais atteinte), **une rotation importante du personnel, un absentéisme élevé.**

Les patrons se plaignent de l'absentéisme alors qu'ils le provoquent. C'est le signe de l'intolérance aux conditions de travail. La charge de travail effective est sous-estimée, du fait que la mesure du temps des opérations est l'élément de base d'évaluation du travail alors que les difficultés réelles du travail ne peuvent se mesurer avec un chronomètre.

• Les répercussions sur la vie sociale

Les répercussions sont donc énormes sur la personne, sur le comportement en groupe et sur les possibilités intellectuelles.

Mais il y a aussi des facteurs aggravants extérieurs au travail qu'il ne faut pas ignorer, sans leur donner trop d'importance :

– les moyens de transport (durée et qualité) ;

– les travaux et soucis ménagers encore trop réservés aux femmes ;

– le souci des soins aux enfants ou l'inquiétude s'ils sont malades ou seuls.

Les mauvaises conditions de travail et de vie entraînent des discordes avec les enfants et dans les couples, des mésententes dans les ateliers. On ne se supporte plus.

Les travailleurs ont beaucoup de mal à lire, à réfléchir et à rédiger. Les équipes syndicales ont du mal à travailler en équipes.

Inutile de dire que **tout cela se répercute dans la société.** Ne soyons pas étonnés des difficultés pour intéresser le plus grand nombre aux problèmes de la cité. Toute la société est mutilée par les conditions de travail.

L'organisation capitaliste du travail comporte donc de graves conséquences pour les ouvriers : fatigue, désintérêt, déqualification, mais aussi exclusion des travailleurs de leur poste dès qu'ils ne peuvent plus satisfaire aux normes élevées de production.

Les OS des pays industriels contestent de plus en plus le salaire au rendement, le travail parcellaire et répétitif. Les nombreux conflits des dernières années le prouvent.

La restructuration des entreprises va accélérer ce processus de travail parcellaire et répétitif, entraînant de nouvelles luttes. Plus que jamais, la CFDT devra apporter une réponse globale aux problèmes auxquels sont affrontés les travailleurs.

• Revendications :

– Révision des classifications.

– Permettre enfin que la formation professionnelle soit accessible à tous et permette une autre qualification. Requalifier le travail d'OS.

– Réduction et suppression progressive du salaire au rendement.

• Thèmes de réflexion :

– La qualification, individuelle et collective.

– La répercussion des conditions de travail sur la vie quotidienne : désintérêt, repliement, vieillissement précoce...

8. Division des travailleurs en statuts sociaux différents



On assiste depuis quelques années à un développement sans précédent du travail intérimaire et de l'auxiliaire. Le patronat et l'Etat cherchent à diviser les travailleurs en statuts différents. Il s'agit d'une politique systématique qui pose des problèmes urgents à l'organisation syndicale. Cette politique tend à une séparation en deux du marché du travail entre travailleurs protégés (très relativement) et travailleurs non protégés.

81. La situation

Différentes catégories de travailleurs, du fait de leur situation, se trouvent « hors-statut », c'est-à-dire exclus des avantages collectifs existant dans l'entreprise :

- Les travailleurs des entreprises sous-traitantes qui ont une situation juridique différente des entreprises utilisatrices, donc ne sont pas régis par le statut ou la convention de ces entreprises. Ex. : les services de gardiennage, nettoyage, réparation, restauration, etc.
- Les travailleurs intérimaires (Manpower, Bis, etc.)
- Les travailleurs employés dans une entreprise qui, par le type ou l'absence de contrat qu'ils ont, ne bénéficient pas des avantages statutaires ou conventionnels (apprentis, vacataires, contractuels, auxiliaires dans le secteur public, etc.)
- Les travailleurs embauchés dans des conditions particulières qui les empêchent de bénéficier de tout ou partie des avantages statutaires ou conventionnels (temps partiel, contrats à durée déterminée, extras, etc.)

• L'intérim

Le travail intérimaire se caractérise d'abord par la quasi-clandestinité des chiffres le concernant. Cette forme particulièrement claire d'exploitation des travailleurs connaît depuis plusieurs années un développement fulgurant, mais il est impossible de trouver des chiffres officiels le recensant correctement. Selon des estimations parues dans la presse économique, environ 500 000 travailleurs passeraient au cours d'une année par les entreprises d'intérim. Au 31 décembre 1974, il existait 1 020 entreprises de travail temporaire gérant 2 105 établissements ; dont, dans la région parisienne, 545 entreprises responsables de 910 bureaux, agences ou succursales. De 68 à 72, le chiffre d'affaires de ce secteur est passé de 1 à 2,8 milliards de francs.



• Les auxiliaires

Pour la fonction publique, des chiffres existent mais sont vraisemblablement minorés (1). Ceux-ci sont extraits du projet de loi de finances 1975, budget Fonction publique :

RÉPARTITION DES AGENTS NON-TITULAIRES
PAR MINISTÈRE ET PAR GROUPE

Ministère	Auxiliaires et temporaires	Contractuels	Total par ministère
Education	124.950	30.132	155.082
Postes et Télécommunications	56.509	1.124	57.633
Équipement	45.269	1.174	46.443
Défense	17.753	9.937	27.690
Agriculture	5.303	14.252	19.555
Economie et Finances	17.205	1.635	18.840
Affaires sociales	2.132	8.508	10.640
Affaires étrangères	2.447	4.008	6.455
Justice	3.305	1.150	4.455
Coopération	17	4.427	4.444
Intérieur	1.347	2.581	3.928
Jeunesse et sports	2.688	918	3.606
Affaires culturelles	917	2.159	3.076
Autres ministères	3.974	2.847	6.821
	283.816	84.852	368.668

• La sous-traitance

Très peu d'indications également sur la sous-traitance. Dans les statistiques, les entreprises concernées sont dispersées en fonction des branches d'activités. Certaines évaluations font état de 10 000 entreprises employant

(1) L'Union des Fédérations de fonctionnaires (UFFA-CFDT) estime à environ 650.000 le nombre des non-titulaires de la fonction publique, non compris les agents hospitaliers et ceux des collectivités locales... C'est du moins le chiffre qui ressort des inscriptions au régime de retraite complémentaire des non-titulaires (l'IRCANTEC)...

700 000 salariés (en 1973), mais sans distinguer les entreprises qui sous-traitent simplement des commandes, de celles dont les travailleurs se déplacent et vont travailler dans l'entreprise utilisatrice. Or, ces deux situations sont très différentes. Dans le second cas, l'entreprise sous-traitante équivaut à une officine de main-d'œuvre.

• Les raisons d'une croissance fulgurante

Quelles sont les raisons de cette croissance rapide de nombre de travailleurs intérimaires, hors-statut ou hors-convention ?

1. Le volant de main-d'œuvre

Embauche et débauche dépendent uniquement des impératifs de la production. C'est ce que le patronat appelle « l'assouplissement » du marché du travail. Le patronat et le gouvernement cherchent à diviser le marché du travail en deux, entre travailleurs « protégés » et travailleurs « exposés », ces derniers servant de régulateurs face aux à-coups de la production. Les hors-statut sont les premiers à subir licenciements, mutations ou déqualifications. Ainsi, entre 1974 et 1975, l'activité des entreprises de travail temporaire a fléchi de 30% en volume de travail, tandis que la production industrielle baissait de 10%.

2. La division des travailleurs

Sur un même lieu de travail se trouvent des travailleurs dépendant juridiquement d'entreprises différentes (situées parfois à des kilomètres de là), avec des avantages sociaux différents, et organisés parfois dans des syndicats distincts. Le patronat cherche à opposer les travailleurs « maison » et les autres, jouant avec les premiers l'intégration, avec les seconds la répression.

3. La remise en cause des acquis

– Les avantages obtenus par la lutte sont mis en cause par l'utilisation croissante des hors-statut. Progressive-

ment, le nombre des travailleurs bénéficiant des avantages diminue. Quand, dans une entreprise, un tiers des salariés sont hors-statut, quelle est la règle et quelle est l'exception ?

– La baisse des coûts salariaux est d'ailleurs devenue un argument « commercial », sans cesse répété, des officines de main-d'œuvre : suppression des avantages sociaux, des indemnités de licenciement, etc.

– Dans certains établissements publics (hôpitaux, universités, etc.), l'utilisation d'entreprises sous-traitantes (nettoyage, restauration...) est une privatisation déguisée.

intérimaires ou sous-traitants doivent-ils se syndiquer à la section de l'entreprise où ils travaillent ou créer une section dans l'entreprise dont ils dépendent juridiquement ? Dans le cas où coexistent plusieurs sections sur le même lieu de travail, quelle coordination de l'action ?...

2. Même si le chômage reste la raison fondamentale pour laquelle des travailleurs se tournent vers les officines d'intérim, celles-ci s'appuient aussi sur certains comportements nouveaux (en particulier des jeunes) à l'égard du travail. Comment l'organisation syndicale prend-elle en compte ces besoins nouveaux et comment y adapte-t-elle ses revendications ?

82. Action syndicale et revendication

La loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire a légalisé l'existence des officines de main-d'œuvre. Sous couvert de réglementer les activités d'intérim, cette loi donne un statut aux entreprises de travail temporaire qui, auparavant, étaient illégales. En effet, l'ordonnance du 24 mai 1945 attribue le monopole de placement aux services officiels et l'article 30 b du Code du travail précise : « *l'exploitation des travailleurs par des sous-entrepreneurs ou marchandage est interdite* ».

La CFDT a toujours refusé de prendre en considération un texte légalisant l'existence des officines de travail temporaire ; elle demande l'abrogation de cette loi et l'interdiction de ces officines. La CFDT ne nie pas l'existence de tâches à durée limitée dans les entreprises : elle reconnaît que, pour certains salariés (qui représentent une minorité des intérimaires actuels), le travail temporaire représente réellement un choix, un mode de vie qui leur convient. Mais l'Agence nationale pour l'emploi est parfaitement habilitée à placer des travailleurs pour une durée limitée et rien ne devrait empêcher ces travailleurs de bénéficier des mêmes avantages et garanties que les autres.

Différentes actions ont été menées :

- pour le maintien dans l'emploi des travailleurs intérimaires licenciés ;
- pour leur embauche comme travailleurs permanents ;
- pour la titularisation des auxiliaires de la fonction publique ;
- pour la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ;
- pour l'application des mêmes droits à tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

Le but étant l'intégration de toutes les catégories de hors statut dans les entreprises utilisatrices et la suppression des officines de prestation de main-d'œuvre.

83. Thèmes de discussion

1. La prise en charge des hors-statut par les sections syndicales et les formes d'organisation. Les hors-statut doivent-ils s'organiser en tant que tels ? Les travailleurs

9. Nos axes revendicatifs



Nous reprenons ci-dessous les principales revendications évoquées chapitre après chapitre.

• Travail posté

- Suppression du travail posté en continu ou semi-continu. Maintien seulement en cas d'impératifs techniques, ou de sécurité.
- Nécessité d'obtenir l'accord de l'inspection du travail et des organisations syndicales, après consultation du CE, avant toute instauration ou extension du travail posté.
- Quand il s'impose pour les raisons évoquées, accompagnement de mesures particulières, à prendre par voie d'accords négociés dans les conventions collectives et dans les entreprises.

Adaptation de l'exercice du droit syndical à ce type d'organisation du travail.

- Droit à la réinsertion professionnelle par une formation adaptée avec des possibilités réelles d'en bénéficier.
- Mesures compensatrices à discuter et négocier, visant à supprimer ou à atténuer les effets perturbants du travail de nuit sur : la durée du travail, le nombre d'équipes, les durées maximales d'exposition à ces contraintes, le contrôle médical, etc.
- Adaptation du cadre de vie des travailleurs assujettis au travail posté.
- Paiement des coûts consécutifs à l'organisation du travail posté, par l'entreprise et non par la collectivité.
- Etc.

• Hygiène - Sécurité - Produits toxiques

- Droit d'expression aux travailleurs pour discuter des conditions d'hygiène et de sécurité.
- Information complète sur les produits toxiques, l'utilisation des machines, l'aération.
- Information complète des représentants des travailleurs avant toute nouvelle organisation du travail, toute introduction de nouveaux procédés industriels, toute mise en circulation d'un nouveau produit.
- Droit de confronter cette information avec les travailleurs concernés et des spécialistes en la matière. Possibilité de contrôler la sécurité des nouvelles machines et des nouveaux procédés.
- Etablissement des consignes ou des normes de sécurité en tenant compte des situations concrètes dans lesquelles elles seront appliquées et des compétences des travailleurs qui auront à les appliquer.

- Priorité aux mesures collectives de protection ou à l'éloignement du risque, de préférence aux mesures individuelles qui ne peuvent être que transitoires ou temporaires. De toute façon, aucune ne doit occasionner de gêne.
- Suppression des primes de sécurité qui doivent être intégrées au salaire.
- Renforcement du pouvoir du CE et du CHS en matière de contrôle, notamment quand il y a changement d'installation. En ce cas, crédits d'heures et fourniture de toute l'information nécessaire.
- Etablissement pour le CE et le CHS d'un rapport écrit et justifié financièrement, concernant les transformations ou le refus de transformer, notamment en cas de nouveau matériel ou de nouvelles constructions.
- Evaluation de l'utilité sociale de certains risques techniques ou produits très dangereux.
- Imposition de normes de surfaces pour les locaux sociaux, de repos, d'hygiène et syndicaux dans les entreprises, en fonction des effectifs.

• Médecine du travail

- Renforcement du rôle de la médecine du travail.
- Accroissement de son autonomie. Ne pas la faire dépendre de la direction, mais du CE ou d'un service interentreprises géré par un organisme mixte, à majorité syndicale. Prévoir la sectorisation dans les agglomérations importantes.
- Participation des médecins du travail aux organismes où se prennent les décisions concernant leurs conditions de travail et leur formation.
- Accroissement de leur rôle préventif.
- Obligation légale d'utiliser le tiers-temps à l'étude des postes de travail et de problèmes concrets d'agression contre la santé des travailleurs.

• Egalisation des statuts et des systèmes de prévoyance

- Egalisation des statuts tant en matière de salaires que d'avantages sociaux.
- Revalorisation systématique du statut des immigrés, des travailleuses, des OS.

• Salaire au rendement

- Suppression du salaire au rendement sous toutes ses formes.
- Temps de pause plus fréquents, plus longs, payés.
- Suppression des primes et indemnités incitant à vendre sa santé. Intégration des primes au salaire, sauf celles qui sont des remboursements de frais.

• Charges de travail

- Contestation de l'OST (Organisation scientifique du travail) : chronométrage de l'« homme moyen », mesures des temps et des mouvements, etc.
- Augmentation des effectifs, nécessaire autant pour l'emploi que pour améliorer les conditions de travail. Des

travailleurs ne doivent pas subir une charge excessive de travail pendant que d'autres sont au chômage.

- Réduction de la durée du travail. Elle doit s'accompagner d'une augmentation des effectifs, pour qu'elle ne se traduise pas par une augmentation de la charge de travail.
- Aménagement des horaires (horaire variable, temps partiel...) tenant compte des besoins réels des travailleurs, après information et consultation auprès d'eux. Cela ne doit pas être le substitut à une réduction de la durée du travail.
- Refus des horaires d'équivalence et réduction de l'amplitude de la journée de travail.
- Lutte contre le vieillissement prématuré dû à certains travaux pénibles, répétitifs.
- Réduction du travail de nuit entre 0 h et 6 h, uniquement dans les cas de strictes raisons techniques ou de sécurité.

• Classifications - Qualifications

- Révision des classifications qui aboutissent à la disparition des métiers et à la déqualification des emplois. Adaptation des qualifications, non pas comme une caractéristique individuelle, mais comme un processus collectif.
- Remise en cause des critères actuels de qualification, qui surestiment certaines qualifications et en sous-estiment d'autres. Tout emploi demande une qualification qui doit être reconnue.
- Revalorisation des classifications ouvrières dans le cadre d'une grille unique, pour faire reconnaître la qualification collective des OS.
- Simplification du système existant dont la raison d'être est de maintenir la division actuelle du travail.

• Formation continue

- Application de la législation pour que la formation continue ne soit pas, comme c'est le cas aujourd'hui, réservée d'abord aux cadres et agents de maîtrise.
- Modification du contenu de la formation afin :
 - qu'elle permette de réfléchir sur la division et l'organisation du travail dans la branche et l'entreprise ;
 - qu'il ne s'agisse pas d'un ensemble de données techniques étroitement utilisables, mais de connaissances générales permettant une mise en perspective des situations de travail et de vie ;
 - qu'elle permette d'analyser concrètement le contenu du travail, afin de repenser collectivement le problème de la qualification ;
 - qu'elle permette au plus grand nombre de travailleurs d'accéder à une qualification.

Sommaire

Bibliographie	2
1. Introduction	3
11. La situation des travailleurs	
12. Les luttes	
13. Essayer d'y voir clair : définitions et classements	
14. Capitalisme et conditions de travail	
15. Un problème révélateur	
16. Développer l'action	
2. Santé, médecine du travail	10
3. Le travail posté	15
4. Accidents du travail et produits dangereux	18
5. Modernisation et techniques de gestion	25
6. Organisation du travail, hiérarchie, commandement	27
7. Rendement, rythmes et charges de travail	32
8. Division des travailleurs en statuts sociaux différents	35
9. Nos axes revendicatifs	38

Origine des illustrations

Bardinet Bernard : 15 (haut), 16
Bloncourt Gérald : couverture, 25
Cartier-Bresson Henri – Magnum : 5, 23 (gauche)
Collombert Pierre : 23 (droite)
CFDT : 35
Freed Léonard – Magnum : 36
Garel Roland : 20
Godfrey Mark – Magnum : 13

Hurn David – Magnum : 38
Lessing Erich – Magnum : 32
Miller Wayne – Magnum : 27
Paireault Jean-Paul – Magnum : 18
Riboud Marc – Magnum : 3
Sabadel : 29
Simonet : 15 (bas)
Uzzle Burk – Magnum : 10

syndicalisme^{*cfdt*}

Supplément au n° 1590 du 4 mars 1976.

26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09, Tél. : 280-62-43
Abonnement : 84 F l'an. CCP Syndicalisme CFDT 34.784.90 H.
La Source. Cet abonnement comprend l'hebdomadaire et le
magazine mensuel. Directeur de la publication : Pierre Hureau.
Travail exécuté par des ouvriers syndiqués. Impression : Imprimerie
Alsatia Colmar. Dépôt légal 1er tr./76 - n° 3528. Réalisation :
Montholon-Services.