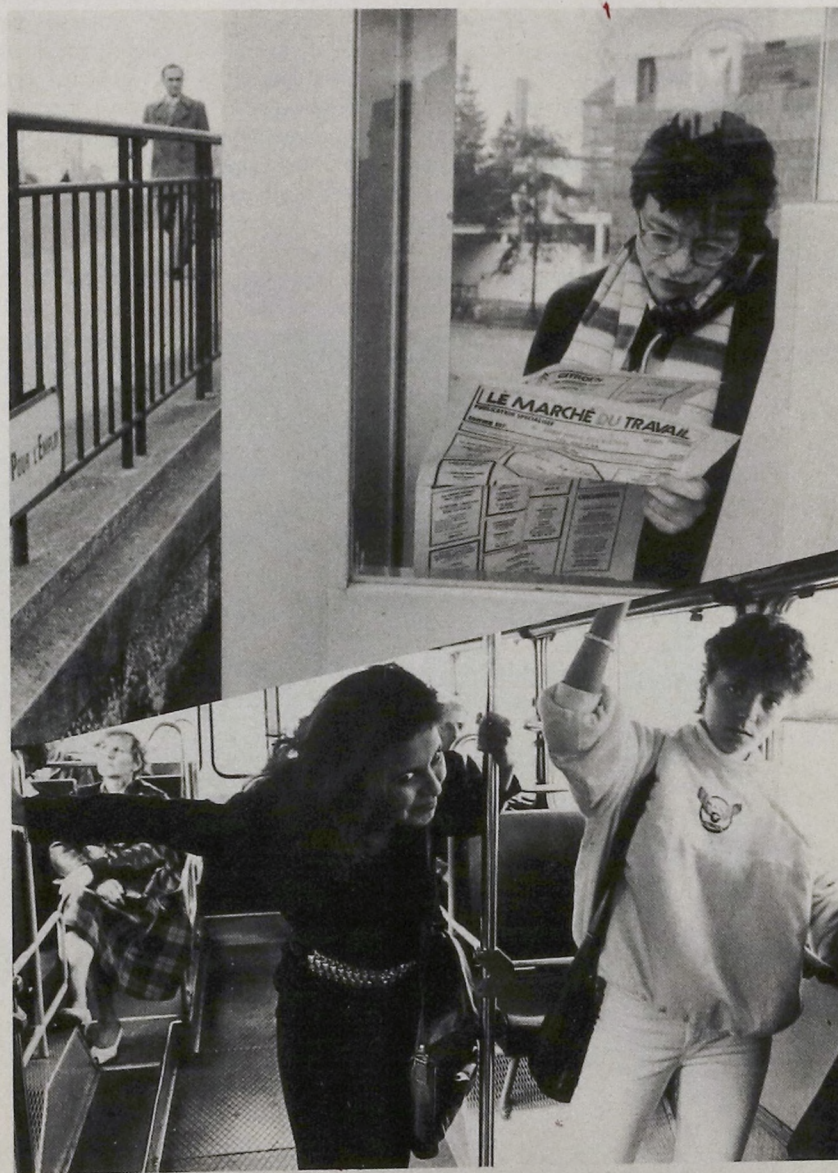


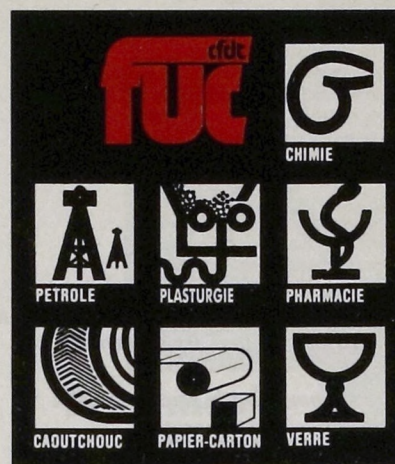
Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 28 MARS 92

OUVRIR NOS PORTES AUX JEUNES



Nos idées, nos actions ont besoin de leurs enthousiasmes et dynamismes.



BRANCHES

- **UN ACCORD IMPORTANT DANS LA RÉPARTITION**
- **CHIMIE : AVEC LA CDFT ON AVANCE SUR LES SALAIRES**

p. 2 et 3

DOSSIER

- **UN OUTIL POUR CHANGER DE TRAVAIL : L'ACCORD PÉCHINEY**

p. 4 et 5



PLASTURGIE : GUERRE AU BRUIT

p. 6

SYNDICALISATION DÉVELOPPEMENT ET LES JEUNES?

p. 7



LES METHODES D'EMBAUCHE EN QUESTION

p. 8

Le dénigrement du politique, ça suffit !

L'hexagone fait la grimace depuis plusieurs années à toutes les institutions collectives et à tous les appareils politiques.

Ce sont pourtant le squelette et les muscles de la démocratie.

Absence de projet à droite comme à gauche, mauvaises affaires, combats d'hommes pour le pouvoir plutôt que débats d'idées, joutes oratoires dignes du café du commerce, etc. Certainement, nos hommes politiques ne sont pas étrangers à cette situation moite et marécageuse.

Ce n'est pas une raison pour crier haro sur la nécessité du politique, sur les institutions et les appareils de débats et propositions. Qu'on se le dise, c'est indispensable à la démocratie comme l'oxygène est nécessaire à la vie.

Il est quand même paradoxal qu'au moment où à l'Est et en Afrique des populations entières se donnent un mal de chien pour construire des institutions démocratiques, nous autres, blasés et dégouttés, passions notre temps à les dénigrer et à les saper.

Attention, en 1992 la grimace se transforme en un rictus dangereux. Les abstentions massives aux dernières élections sont le reflet d'une coupure entre population et appareils politiques et d'un désengagement des citoyens. Déjà le retrait des partis politiques, de leur maillage hexagonal, laisse de larges boulevards à la démagogie comme aux corporatismes. Le front National se joue de cette désagrégation en entonnant les thèses fascisantes du « tous pourris, la voix au peuple ». Nombre d'élus fuient le navire des partis pour rejoindre le camp à la mode (pour les futures élections) des sans étiquettes. L'affrontement politique des régionales se réduit au duel Le Pen - Tapie.

Il est plus que temps que nous tous, citoyens, réagissions. La démocratie a besoin de partis politiques pluriels et forts, ses institutions se défendent et se respectent. Les valeurs de liberté, solidarité et d'émancipation, que développe la CFDT, ont besoin d'institutions démocratiques.

Rédaction : FUC-CFDT 42.02.42.09
47/49 av. Simon Bolivar. 75950 Paris cedex 19
Réalisation : Incidences 49.88.18.54

CHIMIE



LA REVALORISATION DES BAS SALAIRES

Une réalité grâce à la CFDT

Le 15 mai 1991, la FUC CFDT conclut un accord sur la définition de Rémunération Annuelle Garantie pour tous les salariés jusqu'au coefficient 250. Ces nouvelles garanties définissant donc le salaire d'un travailleur de la chimie :

Salaires mini : RGA du coefficient

- + prime d'ancienneté
- + prime d'inconvénient ou de nuisances
- + indemnités diverses conventionnelles

Les RGA sont définies par paires de coefficient parce que nous avons souhaité conserver la référence aux minima conventionnels définis par la valeur du point UIC multiplié par la coefficient.

Le minimum chimie au-dessus du Smic !

Longtemps, le salaire minimum garanti du plus faible coefficient fut en dessous du SMIC. Avant notre accord, il était de 20% inférieur au SMIC ; désormais le salaire minimum dans la chimie, est de 8% supérieur au SMIC et cela grâce à la CFDT

La CFDT vient donc de mettre un coup d'arrêt à la dévaluation du point UIC avec une revalorisation de 5% étalée sur trois ans du (+ 2% en 92, + 2% en 93, + 1% en 94), et cela en complément du résultat de la négociation annuelle avec l'UIC.

Cette année nous avons donc obtenu les augmentations suivantes
au 1/1/92 : point = 35,1152
au 1/2/92 : 35,6070
au 1/9/92 : 36,1055

Avec l'accord du 28/11/91, la FUC-CFDT concrétise son ambition pour un syndicalisme de Résultats, et surtout elle donne toute sa dimension à la valeur de solidarité : ce qui est essentiel au niveau de la

Convention Collective. Le complément à cette politique salariale devra être obtenu dans les entreprises en s'appuyant sur les demandes des salariés et en tenant compte des résultats de l'entreprise.

Ces nouvelles garanties conventionnelles profiteront bien sur aux salariés les plus mal payés de toutes les entreprises, et surtout à la majorité des salariés des PME dont les salaires sont souvent alignés sur les minima.

Ces garanties profiteront aussi à l'ensemble des salariés par leur incidences sur le montant des primes calculées à partir de la valeur du Point (ancienneté et primes de postes). De plus ces nouveaux minima constitueront des garanties plus sérieuses pour

tous les salariés de la chimie en cas de changement d'entreprise ou de dénonciation d'accord d'entreprise. Enfin, les nouveaux embauchés, de l'ouvrier au technicien ou agent de maîtrise, bénéficieront d'un niveau de rémunération garanti par la Convention Collective et non pas octroyé par un patron « bienveillant ».

Chaque adhérent et militant CFDT doit faire connaître cet accord, et le faire appliquer dans les meilleures conditions.

Des réunions régionales d'information se tiendront dans les mois qui viennent : ne les manquez pas !

Avec la CFDT : DES RESULTATS, donc DES ADHESIONS. Au travail.

Dominique OLIVIER



Coefficient	Avant accord 1991	1991	1992
130-140	53 700	70 000	73 200
150-160	62 000	75 000	78 400
175-190	72 300	83 000	86 800
205-225	84 700	95 000	99 300
235-250	97 100	109 000	114 000

La valeur du point = + 4,8 % en 1992



REPARTITION PHARMACEUTIQUE

Après de nombreuses années de négociation, un accord a été enfin conclu dans la répartition pharmaceutique réglant le repos hebdomadaire et définissant un certain nombre de règles relatives à l'aménagement du temps de travail. Cet accord s'intègre dans la convention collective dont un certain nombre de chapitres a été renégocié. Cette nouvelle convention signée par toutes les organisations, sauf la CGT, sera prochainement étendue, ce qui signifie qu'elle est applicable à toutes les entreprises.

Les points d'avancées les plus importants :

- les indemnités de licenciement à partir de 3 ans d'ancienneté,
- le paiement des horaires entre 21 h 00 et 6 h 00 majoré de 25 %
- l'amplitude réduite à 12 heures et une seule

coupure par jour de 4 heures maximum.

- la fermeture du samedi à 14 h.
- la régularité des repos hebdomadaires sur trois semaines,
- la compensation salariale à 25 % ou repos compensateur pour le samedi,
- l'amélioration des statuts des temps partiels et l'évolution de certains droits :

- tout ce qui concerne le dialogue social et la négociation sur le droit syndical, les mutations technologiques, les conditions de travail.

L'application de l'accord sur le temps de travail doit faire l'objet de négociation dans les entreprises afin de maîtriser paritairement les modifications à apporter aux horaires actuels et éviter l'arbitraire. L'application de cet accord ne sera pas chose facile tant la diver-

sité entre les établissements est grande. Une très grande vigilance des délégués est indispensable notamment sur la fermeture à 14 h 00, sur l'application des compensations et sur la régularité des repos, soit sur trois semaines : 2 fois samedi dimanche et 1 fois 48 h.

La commission de branche effectuera régulièrement un bilan de l'application afin d'intervenir dès que des débordements apparaîtront. Par ailleurs, un accord a été conclu sur la revalorisation des cotisations retraites 1 point de plus en trois étapes, en 92, en 93, en 94. (répartition 60 à charge patronale et 40 % à charge des salariés).

A également été conclu un accord de salaire sur les minima : 2,8 % pour tous, plus 100 frs au coefficient le plus bas.

Bernadette NOUVELLOT

Plasturgie

L'échec des négociations salariales et classifications dans la convention collective plasturgie (paritaire du 17 décembre) nécessite une intervention de toutes les équipes CFDT sur ces questions dans leurs entreprises. Nos métiers évoluent sans cesse avec un élargissement des tâches ; évolution de carrière et classifications sont des points de passage obligés des négociations.

Pharmacie

Un accord sur la retraite complémentaire ARRCO a été signé le 27 Novembre 91. Les cotisations sont portées conventionnellement à un minimum de 5,5 % au 1^{er} janvier 1992 et à 6 % au 1^{er} janvier 1993 pour toutes les entreprises de la pharmacie. Cet accord permet une avancée pour tous les futurs retraités de la branche.

Formations

CHSCT : du 23 au 27 mars à Lille
 CHSCT : du 11 au 15 mai à Mulhouse
 CHSCT : du 18 au 22 mai à Toulouse
 Risques industriels : du 1^{er} au 4 juin à Bierville
 Produits toxiques : du 22 au 25 juin à Paris
 Europe ; ses défis : du 16 au 20 mars à Paris
 Emploi et restructurations : du 16 au 18 avril.
 Inscrivez-vous dans votre syndicat.

Verre mécanique

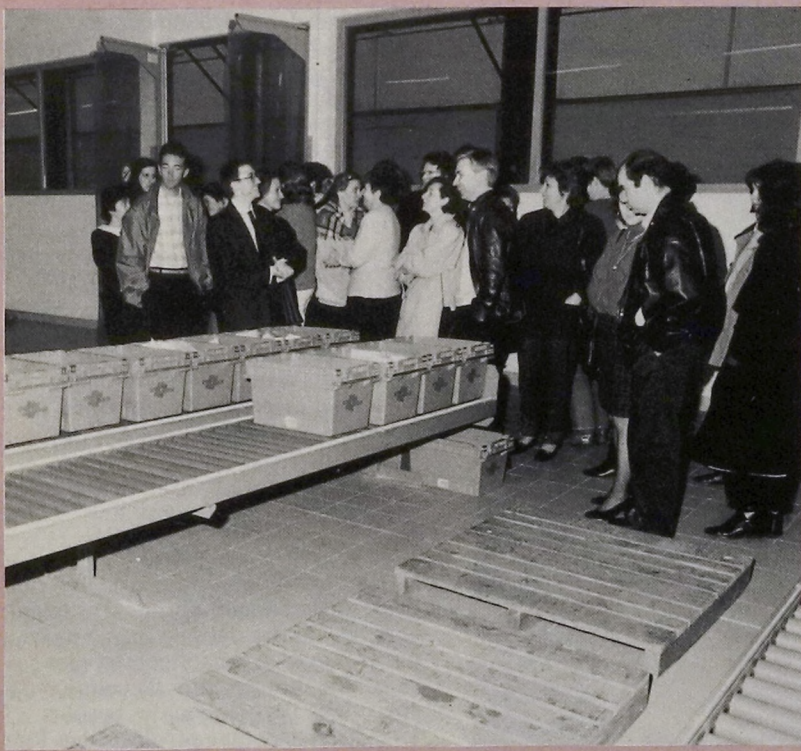
Suite aux demandes insistantes de la CFDT, un calendrier de négociation a été arrêté avec la chambre patronale.

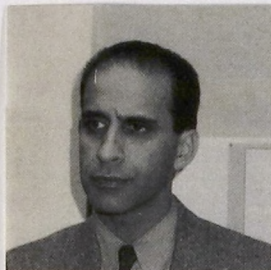
Partant des sujets les plus faciles, l'actualisation des clauses générales de la convention, pour arriver aux sujets les plus délicats, la grille de classifications, la démarche devrait permettre de renouer avec des relations sociales normales dans cette branche.

Papier/carton

La branche : 2 687 établissements pour 116 072 salariés (80 658 hommes et 35 414 femmes).

Des accords salaires ont été signés par la CFDT dans la distribution, dans la fabrication d'articles de papeterie et dans le cartonage. Accords aussi sur la revalorisation du taux de retraite complémentaire. Négociation classifications en cours.





Dossier

ACCORD PECHINEY UN OUTIL POUR CHANGER LE TRAVAIL, MAINTENANT !

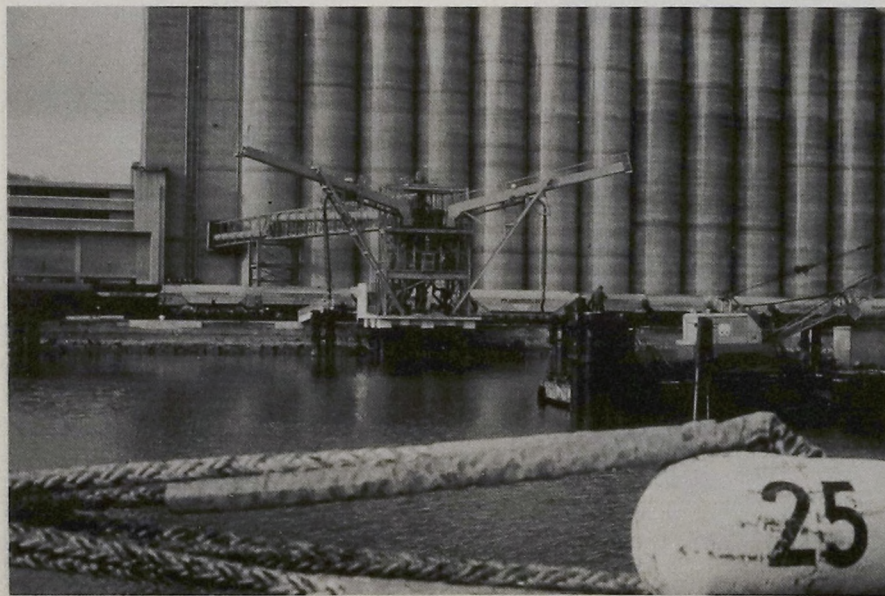
Les changements du travail qu'ils soient techniques ou organisationnels concernent maintenant la plupart des entreprises.

Ils viennent modifier les habitudes de travail, le contenu des tâches et les métiers, les rapports de travail et les relations hiérarchiques, le volume et la qualité de l'emploi.

Les nouvelles réalités qui seront vécues par chacun dans ce mouvement sont largement indéterminées.

Elles vont dépendre pour une bonne part des choix qui seront faits en matière d'organisation du travail.

Les enjeux qui existent sur ces questions sont tels que le patronat s'est, depuis des dizaines d'années, réservé le domaine et les pouvoirs qui en découlent.



Nullement décidée à en rester là, notre fédération a fait de la maîtrise négociée des changements de l'organisation du travail son objectif prioritaire d'action. Des pas ont été faits dans ce sens avec la négociation d'accords cadre dans plusieurs branches industrielles de notre champ fédéral en 1991.

Un niveau significatif vient d'être franchi avec la signature d'un accord ambitieux dans le groupe Pechiney.

Il aura fallu 18 mois d'une négociation menée par notre fédération et celle de la métallurgie, toutes deux concernées par cette entreprise, pour en arriver là. Mais le résultat est à la mesure de nos efforts. Le survol des principales dispositions de cet accord va vous permettre de mesurer ce qui a été obtenu.

Un engagement clair

En matière de préambule l'accord stipule que les objectifs de compétitivité et d'amélioration des conditions de travail et d'emploi sont étroitement liés.

La nécessité d'offrir des perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération pour tous ceux qui forment l'entreprise est affirmée.

Pour atteindre tous ces objectifs l'implication des salariés, la concertation et la négociation avec leurs représentants dans le cadre d'une démarche prévisionnelle est la formule retenue.

Une démarche prévisionnelle

Prévoir est une condition indispensable pour ne pas placer chacun sans préparation face à des changements brutaux. Il faut donc assurer qu'aux changements de l'organisation du travail réponde une gestion prévisionnelle des compétences.

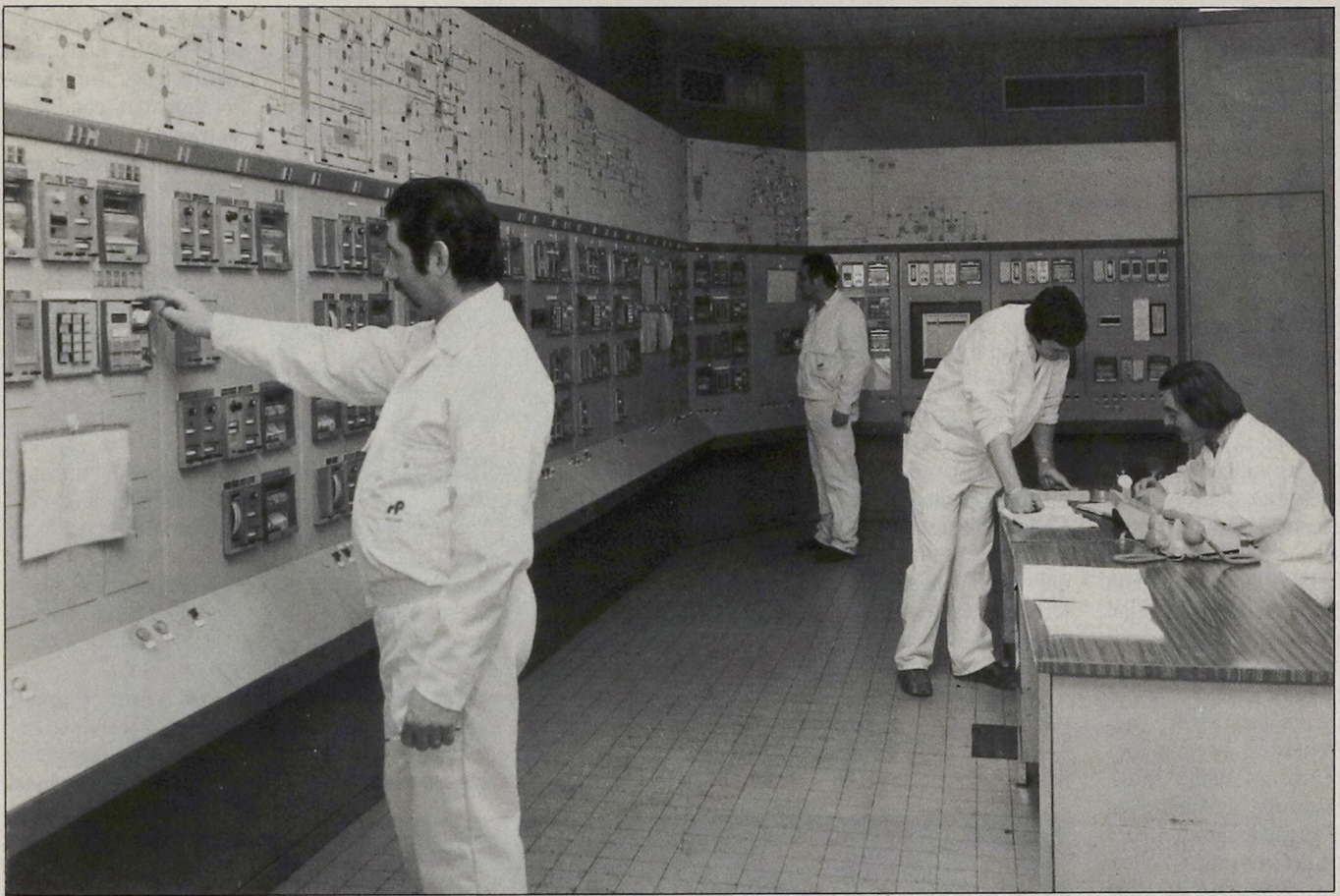
Il n'y a pas de modèle universel d'organisation du travail. Il faut rechercher des solutions spécifiques à chaque cas en veillant à ce que les salariés puissent exercer pleinement leurs capacités et accroître leur autonomie.

Pour cela, il faut prévoir les formations indispensables, adapter les démarches pédagogiques notamment pour les moins qualifiés, valoriser les acquis et capacités d'évolution.

Cela suppose que soit réalisée préalablement l'analyse des emplois existants et des besoins futurs. Que soient généralisés progressivement bilan professionnel et projet individuel de formation.

La formation professionnelle

La formation doit être considérée par l'entreprise comme un investissement et doit s'inscrire dans un plan à moyen terme. Un plan tenant compte des savoir-faire, des capacités d'évolution de chacun, de l'expression des besoins. Une formation qui privilégie les for-



mules en alternance fondées sur la valeur éducative des situations de travail et débouche chaque fois que possible sur un diplôme.

Une formation qui ne vise pas une simple adaptation à un poste de travail donné mais permette une maîtrise large des évolutions à venir.

L'emploi

L'amélioration de la compétitivité et des compétences des salariés représente la meilleure garantie pour l'emploi.

Les objectifs de changements de l'organisation du travail répondent à une préoccupation majeure en matière d'emploi.

Les solutions de réorganisation qui seront retenues doivent être celles qui s'avèrent les plus favorables à l'emploi.

Qualifications, classifications et rémunérations

L'amélioration du niveau des compétences doit trouver sa traduction en terme de qualification, de classifications et de rémunération.

Les compétences doivent faire l'objet d'une évaluation conjointe du salarié et de son encadrement sur la base d'un mode d'évaluation défini avec les représentants du personnel.

Le système de classification doit reposer sur une analyse objective des

compétences requises et permettre l'évolution de carrière.

La concertation sociale

Toute démarche de changement de l'organisation du travail ou de mise en place d'une gestion anticipée des compétences doit donner lieu à une concertation avec les partenaires sociaux.

Différentes phases sont prévues qui impliquent les institutions représentatives du personnel et particulièrement le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement et le CHSCT et les organisations syndicales.

C'est dans chaque entreprise ou établissement et en fonction du dossier à traiter que seront déterminées plus précisément les modalités de cette concertation.

Tout ce qui concerne l'organisation du temps de travail, les classifications et rémunérations doit faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

Un accord en devenir

Cet accord est le meilleur que nous ayons négocié à ce jour sur ce thème mais il ne se suffit pas à lui-même.

L'enjeu majeur est devant nous puisqu'il s'agit de la mise en œuvre de l'accord.

Il nous faut parvenir à ce que toutes nos sections syndicales chez Pechiney se saisissent de ce nouvel outil d'action et

investissent le champ de l'organisation du travail.

Pour les y aider la fédération va développer la formation des militants à ces questions et apportera le soutien des experts syndicaux qui appuient déjà les démarches de plusieurs équipes d'entreprise.

Mais les militants ne sont pas les seuls concernés.

Les adhérents, sont les mieux à même de tenir le rôle indispensable de vigie constante des changements à l'endroit où ils travaillent.

Ils sont les mieux placés pour traduire les besoins et attentes et porter dans leur activité quotidienne les ambitions et propositions de leur section syndicale.

C'est tous ensemble que nous relèverons le défi d'un syndicalisme constructif, producteur de résultats et dont l'intervention sur tous les fonctionnements de l'entreprise sera légitimée.

Ce défi est, au travers de cet accord, lancé d'abord aux adhérents et militants CFDT de Pechiney. Mais il concerne aussi toute notre fédération et, nous le croyons, notre syndicalisme. Nous allons prendre appui sur l'accord Pechiney pour obtenir l'ouverture de négociations du même type dans d'autres entreprises.

Autant dire que les succès de mise en œuvre sur le terrain, chez Pechiney, seront le meilleur atout de réussite auprès d'autres interlocuteurs.

Jacques KHELIFF

PLASTURGIE UNE BRANCHE A L'ECOUTE

C'est au cours d'une réunion de la branche Plasturgie, après avoir discuté des conditions de travail, que les militants(es) de la profession ont dégagé une priorité : former les militants(es) de CHSCT sur le bruit, afin de permettre à la section syndicale de s'approprier ce terrain d'action et agir en vue d'améliorer la santé des salariés(es) confrontés(es) à ce mal insidieux. C'était aussi l'occasion de mettre en pratique le récent accord de la Convention Collective Plasturgie de Juin 1990 sur la formation des membres de CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés(es). Fort de ce choix, l'ACTIFE, en concertation avec le permanent fédéral suivant la Plasturgie et l'INPACT, a pu cibler l'origine des principales nuisances dues au bruit et construire un module adapté aux réalités de la profession.

L'implication des membres de la branche Plasturgie a permis au mois d'Octobre 1991 à une dizaine de militants(es) de bénéficier de cette formation : Plastic-Omnium, Ami-Industrie, Hospital, Technoplastique, Manducher, Allibert.

Le bruit une sacré vacherie

Au quotidien, un français sur deux juge que le bruit est la première des nuisances. et, selon la ligue française contre le bruit, il a occasionné chez 25 % des plaignants des troubles de santé : perte du

sommeil et dépression nerveuse.

Dans les entreprises, un salarié sur trois, soit plus d'un ouvrier sur deux se plaint du bruit.

Cette réalité est bien perçue par les militants(es) qui s'expriment sur le sujet dans les sessions de formation générale de CHSCT. La difficulté, « c'est que nous ne savons pas trop comment s'y prendre pour appréhender cette nuisance

- défini les bases d'une politique d'action sur le bruit pour son entreprise.

Que de décibels à Bierville

Sujet difficile à aborder que cette nuisance, le « toxique » est invisible, inodore, mais il ronge progressivement, irrémédiablement. La surdité si elle peut être professionnelle, ne se range pas



qu'est le bruit ».

L'objectif de cette formation a donc été de sensibiliser les sessionnaires sur le bruit, ses effets et les solutions que nous pouvons apporter pour le réduire.

Nous avons convenu qu'à l'issue de cette formation le stagiaire devait avoir :

- pris connaissance des effets du bruit sur la santé
- acquis une connaissance scientifique du bruit

dans le placard du vestiaire à la fin du poste, mais se veut présente à chaque instant de la vie ; alors être privé de ce moyen de communication extraordinaire ! C'est cette perception que nous avons voulu montrer en entrée de jeu lors de cette formation.

A la question, « c'est quoi pour toi le bruit ? », nous n'avons pas été déçu :
- le sifflement des fuites d'air...

- l'intensité du klaxon, du téléphone couvrant le bruit des machines...

- avec les machines on ne s'entend pas, on parle plus fort..

Paradoxalement, le bruit peut-être nécessaire, c'est celui qui permet de réagir ou d'anticiper sur un dysfonctionnement :

- un mauvais claquement du moule...

- un roulement qui grippe...

Mais c'est aussi la dose de bruit conduisant au stress :

- on supporte mieux le bruit du travail que le bruit de la maison ! ...

- le calme total c'est agaçant... il y a quelque chose qui ne va pas...

Une fois clarifiés sur la notion du bruit, nous nous sommes attachés à analyser les effets sur la

sensibles à cet argument, cela devrait nous permettre d'agir sur l'amélioration des conditions de travail.

Comment prend-on une mesure ? à quoi correspond-t-elle ?

Démystifier ces décibels que parfois les spécialistes eux-mêmes ont du mal à interpréter, c'est ce défi que nous avons essayé de relever en procédant à une mesure de situation de tous les jours.

Le centre de formation de Bierville a eu le privilège de voir, une dizaine de joyeux(es) militants(es) de la Chimie transbahutant un aspirateur dans une salle de formation porte ouverte, porte fermée, et même jusque sur la pelouse, sous les yeux intrigués du personnel de Bierville, auquel nous avons emprunté leur outil de travail. Le must a été probablement les mesures effectuées durant le déjeuner, 150 cédétistes manipulant couteaux et fourchettes tout en refaisant le monde autour d'une table eh bien attention danger, à la longue nous pouvons devenir sourd ! Mais nous nous sommes pas arrêtés là, l'ensemble de ces mesures nous a permis d'établir des cartes de bruit et surtout de les interpréter. Cela nous a permis de faire le lien avec les nouvelles technologies ou être présents dès la conception d'un projet de modernisation, c'est pouvoir influencer sur les choix des machines et de leurs implantations.

L'évaluation a été l'occasion de faire en sorte que la formation se poursuive dans l'entreprise, chaque sessionnaire est reparti avec un plan d'action qu'il a lui-même défini. A suivre.

René COLLETER

Formation active
Tél : 42.02.47.09.

LES JEUNES ET L'ADHESION



Les jeunes adhérents de la FUC en Allemagne de l'est (décembre 91)

L'enquête effectuée auprès des participants au congrès de la fédération en novembre dernier fait, entre autres résultats, ressortir le « vieillissement » des militants et une présence de jeunes de moins de 30 ans de plus en plus restreinte.

Ces résultats et chiffres sont à « manipuler avec précaution », mais ils traduisent globalement une réalité : ça manque de jeunes !

Après une perte d'adhérents durant plusieurs années, la courbe est maintenant inversée depuis 1988. Les décisions prises à Angers, la mise en place des Apuifuc et aujourd'hui, après le congrès de Rouen, notre volonté réaffirmée de renforcer la CFDT par notre développement et l'amélioration de nos pratiques, tout doit nous conduire vers un syndicalisme d'adhérents et pas seulement de sympathisants.

Le syndicalisme qui est le nôtre est un syndicalisme qui n'existe que par ses adhérents et dont la légitimité dépend de la participation active des salariés à son action. Au delà d'une représentativité institutionnelle établie, nous disons que notre représentativité sera d'autant plus forte et reconnue que nos adhérents seront nombreux et issus de toutes les catégories de salariés en réunissant l'ensemble des générations.

Depuis le début du siècle et au fil des décennies, les raisons qui ont motivé l'adhésion à une organisation syndicale se sont modifiées. Les conditions de travail et de vie ont changé... et ce, par l'action des salariés eux-mêmes.

Au fil du temps, des luttes et des négociations, les générations d'adhérents et de militants se suivent et ne se res-

semblent donc pas tout à fait !

Pourquoi un salarié et plus particulièrement un jeune adhérerait-il à la CFDT aujourd'hui ?

La Fédération engage la réflexion sur cette question. Ses idées sont déjà avancées mais les réponses seront d'autant plus nombreuses et en prise avec la réalité que les militants auront regardé sans œillère et écouté lucidement ce que disent les salariés du travail !

Syndiquer les jeunes

Les jeunes ne veulent pas se laisser « embrigader », ils ne veulent pas mili-

ter triste, ils ne veulent pas sacrifier des éléments importants de leur vie tels que des activités sportives ou des sorties avec les copains. D'autres refusent l'adhésion au grand jour afin de ne pas nuire à une carrière professionnelle. Les motifs pour ne pas adhérer sont nombreux... et pas seulement pour les jeunes !

Mais inversement, les jeunes sont preneurs et acteurs d'initiatives syndicales nouvelles et concrètes tel un projet de coopération dans le cadre de relations Nord-Sud.

C'est aussi l'intérêt qui est trouvé dans le cadre des stages Franco-Allemands chaque année avec la Fédération. C'est encore pour d'autres, un investissement personnel dans une association. Les jeunes, ce sont aussi des sensibilités particulières et réelles devant le chômage et la précarité qui ouvrent ces périodes d'indétermination qui sont souvent vécues comme des situations de « hors-jeu social ».

Syndicalisation développement : une action volontariste

Dans nos plans de développement, par syndicat, par région, nous devons tenir compte des réalités vécues sur le terrain. A nous d'avoir la volonté de créer des pratiques porteuses d'adhésion et de fidélisation des adhérents.

Il n'y a pas d'antinomie entre jeunes et syndicalisme, entre -les adhérents et les militants qui sont dans la section- et les jeunes dans l'entreprise, il n'y a sans doute qu'un défaut d'écoute, un déphasage. De fait, ils ne sont pas branchés ensemble !

Alors à nous d'agir pour donner un coup de jeune à notre fédération !

Jacques CALTOT



RECRUTEMENT ET PROTECTION DES LIBERTÉS

« Les entreprises ne savent pas recruter », ainsi pourrait être résumée l'impression qui se dégage du rapport de Gérard LYON-CAEN sur « les libertés publiques et l'emploi » réalisé à la demande de l'ancien ministre du travail.

De peur de se tromper sur les qualités du candidat à l'embauche, directeurs du personnel et officines spécialisées n'hésitent pas à recourir à des pratiques plus ou moins rationnelles, voire illicites, au risque de bafouer les libertés individuelles. Ces pratiques, rappelons les rapidement :

Les méthodes classiques du type « curriculum-vitae » ou entretien. Elles consistent à présenter le passé professionnel du candidat mais de plus en plus, elles débordent sur des éléments de sa vie privée.

Les méthodes psychologiques avec les tests d'intelligence ou de personnalité. L'utilité de ces tests pour pourvoir un emploi et pour prévoir la bonne tenue du poste par le candidat restent à démontrer. Ce qui est sûr, c'est que ces méthodes peuvent être considérées comme illicites dès lors que les résultats « bruts » des tests sont communiqués à l'employeur.

À noter qu'une des méthodes les plus fiables, d'après les spécialistes, la mise en situation de travail est peu pratiquée en France.

Les approches symboliques frisant l'irrationnel : astrologie, numérogie... graphologie, largement utilisée. Surprise, « dans aucun autre pays (sauf peut-être une partie de la Belgique) on ne voit la

graphologie occuper une place quelconque dans la sélection des candidats ; c'est une « passion française ».

Pas toujours très fiables, ces méthodes portent souvent atteinte à la vie privée du candidat. Les recours en justice contre des tests, questionnaires ou autres procédés violant les droits des personnes sont pourtant peu nombreux : les tensions sur le marché du travail donnent tout pouvoir aux recruteurs.

Comment se défendre ?

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, il est protégé par tout une série de règles tirées des principes généraux du contrat, de la loi informatique et libertés (pour tout ce qui a trait à la constitution et l'accès aux fichiers) et du droit public. A noter que la situation du candidat à l'embauche n'est pas régie par le Code du Travail, car il est encore en période pré-contractuelle : « c'est donc comme citoyen que ses droits peuvent être examinés, hors toute idée de subordination, on est sur le terrain des droits de l'Homme et du Citoyen ».

Il peut invoquer (art.9 C.Civ.) le respect de sa vie privée distinguée par le Code Civil de la vie professionnelle. Ainsi il n'a pas à communiquer des renseignements sur la profession de son conjoint, ou sur son avenir familial, de même il n'a pas obligation de mentionner ses antécédents judiciaires.



Gagner sa vie à PICSOUVILLE.

Il est protégé par le principe très fort en droit français de non discrimination (liée au sexe, à l'appartenance syndicale, l'âge, l'opinion politique ou religieuse, la race, les mœurs ou la santé). Un exemple celui de la santé : rien ne saurait justifier le dépistage systématique d'un état de toxicomanie ou de séropositivité.

Ce que l'on constate pourtant, c'est la difficulté à faire respecter ces principes lors de l'embauche : difficulté de preuve, découragement du candidat refusé... Le rapport propose plusieurs pistes pour rendre effective la protection du candidat.

1^{re} piste : Le droit au mensonge ou de non révélation. De même qu'une salariée n'est pas tenue de révéler au moment de l'embauche son état de grossesse (au risque de voir rejeter automatiquement sa candidature), le

candidat aurait le droit de ne pas dire la vérité à propos d'éléments qui seraient sans lien direct et nécessaire avec l'emploi.

2^e piste : Une initiative réglementaire précisant les dispositions du code du travail relatives au respect du droit des contrats : les investigations patronales doivent être proportionnées au but recherché, à savoir pourvoir un emploi.

3^e piste : Une meilleure responsabilisation des partenaires sociaux sur ce thème. Jusqu'à présent, le recrutement est en dehors du champ contractuel traditionnel.

Cette voie est certainement intéressante à explorer, un accord entre les parties pourrait fonder une règle commune visant à respecter les principes de transparence des méthodes utilisées et de proportionnalité entre ces méthodes et

le but recherché. Ces conventions pourraient aussi fixer la liste des méthodes à utiliser, arrêtées en fonction de leur validité scientifique. Le rapport incite donc les partenaires sociaux à s'intéresser au sujet.

L'actuel ministre du travail, prenant acte des conclusions du rapport organisera une concertation (syndicats-patronat-professionnels) pour améliorer les procédures de recrutement.

Nathalie DYONET

Cette page a été rédigée par l'A.D.E.C.. L'ADEC organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les CE à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique.
Tél : 16.1.42.02.46.96.