

Bulletin

C.F.T.C.

Fédération de la Métallurgie
26, Rue de Montholon - PARIS-9^e

Tél. : TRU 91-03

du

Militant

AUX MEMBRES

DES

COMITES D'ENTREPRISE

FEVRIER 1958

N° 2

- SOMMAIRE -

Pages

- Le projet GAZIER sur la réforme des comités d'entreprise. 3
- Les renseignements dont nous avons besoin pour connaître notre entreprise. 5
- Les relations humaines dans l'entreprise et les aspirations des travailleurs. 9
- L'Organisation de l'hygiène et de la sécurité à la R.N.U.R. - Le Mans. 15
- La représentation syndicale au comité central d'entreprise. 21

o

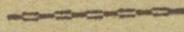
oo

oo

DES OUTILS DE TRAVAIL :

- Ce Bulletin aux membres des Comités d'Entreprise
à faire connaître autour de toi.

- La brochure éditée par la C.F.T.C. sur les comités
d'entreprise. (En vente à la Librairie Confédérale au prix de 700 F.).



DES MOYENS DE FORMATION :

- La session de Bierville sur les comités d'entreprise
du dimanche 9 mars au mercredi midi 19 mars.

Inscription à adresser d'urgence au service confédéral
"FORMATION", 26 rue de Montholon - Paris 9e.

- La session de Bierville pour les militants engagés au
comité d'entreprise dans les responsabilités sociales et culturelles,
du dimanche 27 Avril au samedi midi 3 Mai.

Date limite d'inscription pour cette session :

le 26 Mars.

o

oo

oo

- LE PROJET GAZIER SUR LA REFORME DES COMITES D'ENTREPRISE -

Nos camarades se souviennent peut-être que le Gouvernement BOURGES-MAUNOURY avait proposé aux organisations syndicales de discuter avec elles d'un PLAN SOCIAL.

Ce plan social leur demandait en bref de renoncer aux augmentations de salaires, en contrepartie de l'action que le Gouvernement s'engageait à mener en matière de prix.

La suite a montré quelles étaient l'autorité du Gouvernement et la valeur de cette proposition, puisque peu de semaines après BOURGES-MAUNOURY tombait, alors que le coût de la vie, lui, ne cessait d'augmenter.

Le Plan Social mettait aussi l'accent sur la nécessité de quelques réformes utiles, dont celle de la législation sur les comités d'entreprise.

Ce fut le signal d'un beau remue-ménage au sein des organismes professionnels patronaux, des chambres de commerce et des journaux du patronat, dont les "Echos" et "l'Usine Nouvelle". On savait les patrons chatouilleux sur ce point, mais tout de même ! Car, renseignements pris à bonne source, ni BOURGES-MAUNOURY, ni GAZIER n'ont jamais précisé le contenu de la réforme qu'ils comptaient apporter aux comités d'entreprise.

On peut s'expliquer la raison réelle de ces protestations par le fait que les chambres de commerce et les chambres patronales savent qu'il est toujours payant d'attaquer cette législation, et de flatter ainsi un sentiment d'hostilité bien connu de leurs adhérents.

Les articles parus dans les journaux patronaux contenaient de nombreux détails sur les projets gouvernementaux, évidemment erronnés puisque le Gouvernement n'a jamais précisé ses intentions en cette matière.

Ces articles reprenaient, en fait, les lignes directrices d'un rapport établi par M. GAZIER en 1953, au nom de la Commission du Travail de l'Assemblée Nationale.

Ce rapport contient les modifications qu'au sens de cette Commission il serait souhaitable d'apporter à la législation sur les comités d'entreprise. Il s'efforce surtout de "boucher les trous" que le texte avait fait apparaître à l'expérience.

C'est ainsi qu'il fournit des précisions intéressantes sur le calcul de la subvention patronale aux comités d'entreprise, sur les cas dans lesquels le comité d'entreprise doit être consulté en matière économique et financière (non plus seulement dans les seules sociétés anonymes, mais dans toutes les sociétés) et, enfin, sur les garanties à accorder aux délégués, candidats délégués et anciens délégués en cas de licenciement.

On ne peut qu'approuver ces modifications qui, en cas d'adoption, faciliteraient le travail des comités.

D'autres dispositions du rapport GAZIER de 1953 sont beaucoup plus critiquables. Ce sont celles qui tendent à enserrer la gestion financière des comités dans un cadre juridique nettement précisé, et font de l'inspection divisionnaire du travail l'arbitre des difficultés susceptibles de se produire au sein du comité.

Ces dispositions, inspirées par le souci de lutter contre la gestion abusive que la C.G.T. a imprimée à certains comités pendant quelques années au lendemain de la Libération, auraient pour conséquence de renforcer la tutelle de l'administration sur la gestion des comités.

Il serait évidemment dangereux d'y souscrire. Le comité d'entreprise est une institution qui doit être librement gérée par les intéressés eux-mêmes et l'expérience montre qu'à l'heure actuelle ceux-ci sont parfaitement à la hauteur de leurs tâches.

Nous ne voulons pas que les comités d'entreprise voient leur autonomie et leurs libertés de plus en plus réduites, comme c'est le cas des conseils d'administration des Caisses de Sécurité Sociale.

Sous ces réserves, nous sommes évidemment partisans du vote rapide du rapport GAZIER. Mais les Gouvernements n'ont jamais manifesté beaucoup d'enthousiasme à son endroit, et celui de M. GAZIER lui-même s'est bien refroidi, alors qu'il était Ministre du Travail des gouvernements MOLLET et BOURGES-MAUNOURY.

S'il est trop difficile de faire avaler en bloc ce texte à nos parlementaires, pourquoi ne pas le leur faire voter morceau par morceau ?

C'est un peu dans cet esprit que nos Fédérations ont demandé le vote d'un texte ayant pour objet d'accroître le nombre des membres des comités dans les sociétés très importantes. A la limite de 8 titulaires, serait substitué un nouveau plafond allant jusqu'à 11 titulaires dans les entreprises de plus de 10.000 salariés. Ce texte a été voté sans débat par l'Assemblée Nationale le 10 décembre dernier. Il sera prochainement examiné par le Conseil de la République.

Il faut continuer dans cette voie. C'est l'amélioration de la protection des délégués en cas de licenciement qui ensuite devrait être poursuivie. La répression patronale menée actuellement montre combien cette réforme est nécessaire. Elle prime donc toutes les autres.

LES FEDERATIONS C.F.T.C.

METAUX et INDUSTRIES CHIMIQUES

LES RENSEIGNEMENTS DONT NOUS AVONS BESOIN

POUR CONNAITRE NOTRE ENTREPRISE.

Pour connaître notre entreprise, nous avons besoin de recueillir sur elle le maximum d'informations.

OU TROUVER CES RENSEIGNEMENTS ?

Le Patron.

Le patron, avec les services de l'entreprise, est nécessairement la source essentielle des renseignements qu'il nous faut posséder.

C'est par une action de longue haleine que nous arriverons à les obtenir. S'il est un domaine où l'on ne peut rien faire sans persévérance, c'est celui là. Le dernier numéro de ce bulletin l'a bien montré.

Les commissions du pouvoir d'achat, ou les commissions chargées de suivre les indices du coût de la vie, sont souvent le moyen d'obtenir des renseignements sur des éléments qui nous intéressent ici et, en particulier, sur les salaires.

Dans les quelques entreprises où les patrons voudraient négocier avec le personnel des accords de productivité, un excellent moyen de sonder les intentions réelles du patron est d'engager la discussion sur la remise régulière au syndicat (à la rigueur au Comité d'Entreprise) des éléments permettant la connaissance de l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise.

Nous pouvons trouver aussi des renseignements dans les documents financiers qui, dans les sociétés anonymes, sont examinés par le comité avec l'aide de l'expert-comptable.

Les autres sources de documentation.

Il nous faut aussi connaître et utiliser :

- la fiche S.E.F. établie pour la plupart des entreprises (dans la mesure où elle existe, faites en la demande à la Fédération pour 50 Fr). Elle comporte un certain nombre de renseignements d'ordre économique et financier;

- les informations qui paraissent dans les journaux économiques comme "La Vie Française" (la Fédération de la Métallurgie procède au dépouillement de ce journal, entreprise par entreprise). Il en existe d'autres, comme "Entreprise" et l'Agence Economique et Financière. La page économique et financière du samedi, du journal "Le Monde" contient souvent des informations intéressantes;

- les informations qui paraissent dans les journaux professionnels et, en particulier, pour la métallurgie, dans l'Usine Nouvelle. Ce journal passe dans l'entreprise entre les mains de nombreux mensuels, que l'on pourrait très bien charger de signaler à la section d'entreprise les articles intéressants pour elle;

LISTE DE QUELQUES RENSEIGNEMENTS DONT NOUS AVONS BESOIN.

Voici la liste de quelques éléments qui nous sont absolument nécessaires sur le plan de notre usine. La date à laquelle ces éléments ont été établis, doit être notée avec la plus grande précision possible. En effet, chacun de ces éléments se transforme de mois en mois.

Il nous faut connaître :

a) Sur le plan de l'Usine.Chaque mois :

- 1 - la situation des effectifs, par catégorie de personnel;
- 2 - le salaire moyen payé aux manœuvres, aux O.S. et aux professionnels, et la moyenne générale pondérée pour les catégories ouvrières:
 - le salaire moyen payé aux mensuels,
 - * - le montant total des salaires et appointements payés au cours du mois considéré,
 - le pourcentage que représente, par rapport à ce total, le montant des charges sociales légales (Sécurité Sociale, impôt 5 %, subvention au C.T., congé payé), contractuelles (jours fériés payés, régime complémentaire de maladie, décès, retraite, etc...) et bénévoles (gratifications, etc...).
- 3 - la durée moyenne réelle du travail dans l'entreprise;
- 4 - le compte d'exploitation mensuel de l'usine, s'il est établi.

Tous les trois mois.

La charge du travail, calculée en heures de travail, prévisible pour les mois et même les années à venir, selon les industries, d'après les commandes passées à l'entreprise.

Chaque année.

- 1 - la moyenne annuelle ou le total annuel des éléments donnés chaque mois;
- 2 - la valeur des biens (terrains, locaux, outillage), appelés en termes techniques "biens propres", affectés à l'usine, la production de celle-ci, par catégorie de produits et son compte d'exploitation annuel, s'il est établi;
- 3 - une copie des documents financiers remis annuellement au comité central d'entreprise.

b) Sur le plan de la Société.

Il faudrait obtenir chaque semestre un état récapitulatif usine par usine des éléments fournis chaque mois aux comités d'établissement, et la situation globale pour l'ensemble de l'entreprise.

Nous insistons particulièrement sur 4 chiffres à obtenir annuellement :

- la production globale, par catégorie de produits fabriqués,
- le chiffre d'affaires total hors taxes, c'est-à-dire déduction faite des taxes sur le chiffre d'affaires,
- le chiffre d'affaires exportation,
- les effectifs y compris les employés et les cadres.

Nos fédérations ont entrepris d'établir des fiches financières sur un certain nombre de sociétés, travail qui ne peut être mené à bien si ces chiffres ne nous sont pas communiqués.

IL FAUT NOTER ET CONSERVER CES RENSEIGNEMENTS.

La plupart de ces renseignements n'ont intérêt que dans la mesure où ils existent pour plusieurs mois ou pour plusieurs années. Ce qui est intéressant dans les chiffres qu'ils comportent, c'est leur progression ou leur diminution par rapport au mois ou à l'année précédente; c'est leur évolution.

Il faut donc que ces chiffres soient comparables entre eux.

Pour pouvoir les comparer, il faut qu'ils soient tous établis à une même date (le 15 du mois, ou le 1er juillet de chaque année).

Mais il faut d'abord - c'est bien évident - les avoir sous les mains, et pour cela, les avoir notés.

Pour, dans la pratique, faire un travail utile, il faut mettre dans une même chemise tous les renseignements portant sur les mêmes éléments (effectifs, salaires, durée du travail, charges de travail, documents financiers).

Encore mieux, il faut, dans chaque cas tenir un petit tableau comme celui-ci. Chaque mois, il suffit de porter dans la colonne un nouveau chiffre. Ce n'est pas difficile !

.....

USINE de

Situation des Effectifs (au 1er du mois).

	1957	1958	1959
Janvier			
Février			
Mars			
Avril			
Mai			
Juin			
Juillet	665		
Août	670		
Septembre	668		
Octobre	690		
Novembre	700		
Décembre	705		

Moyenne annuelle :

-0-0-0-0-0-
-0-

LES RELATIONS HUMAINES DANS L'ENTREPRISE

ET LES ASPIRATIONS DES TRAVAILLEURS -

Depuis un certain nombre d'années, le terme "Relations Humaines" revient avec insistance dans bon nombre de publications, revues. Les employeurs disent fréquemment qu'il faut améliorer les "Relations Humaines" dans l'entreprise.

Que recouvre cette dénomination ? D'où vient-elle ? Que vaut-elle ? Que pouvons-nous, en tant que syndicalistes, membres de comités d'entreprise, en penser ?

Tel est le but de ce rapport, appuyé sur l'article de Michel CROZIER dans les "Temps Modernes" de Juillet 1951, sur l'article de "Reconstruction" N° 33/34 et sur "Formation" N° 84. Sans vouloir prétendre à l'analyse aussi poussée que ces articles, ce rapport essaiera de faire le point et de dégager l'essentiel.

1 - LES RELATIONS HUMAINES AUX U.S.A.

1°) Historique de la question

Le terme "Relations Humaines" est apparu aux U.S.A. en 1945, soit sous la traduction exacte "Human Relations", soit sous le vocable "Human Engineering" (technique industrielle de l'humain).

a) Les syndicats d'industrie

Il faut remonter à la grande crise de 1929 pour en découvrir les causes. La crise secoua l'ensemble des U.S.A. puis des autres pays du monde, et elle amena un chômage énorme (15 millions de chômeurs) aux Etats-Unis. Le Président Roosevelt s'efforça de la résorber peu à peu et de relancer l'économie américaine par le New-Deal, donnant en plus aux organisations syndicales la possibilité de régler les rapports entre salariés et employeurs par voie de contrat collectif.

En 1936-37, à la suite de la grève de la General Motors, une vague de grèves d'occupation déferla sur les U.S.A. et aboutit dans la grande industrie jusqu'à alors peu syndicalisée, à la signature d'accords collectifs avec les syndicats d'industrie du C.I.O., accords reconnaissant le monopole du syndicat d'industrie pour la représentation des ouvriers et des délégués syndicaux par atelier pour défendre leurs camarades.

Dans son désarroi devant cette poussée ouvrière, le Big Business (gros patronat) fut obligé de reconnaître l'autorité du syndicat et de la reconnaître dans son entreprise. Même Henry FORD l'y fut contraint. C'était une brèche sérieuse dans l'autorité sacrosainte des rois de l'acier et de l'automobile. Les ouvriers avaient désormais un contrat collectif, des représentants syndicaux dans l'usine, une force puissante : le syndicat. Ils n'étaient plus soumis à l'arbitraire de la Direction.

Et les syndicats, par la clause "union shop" incluse dans les contrats collectifs, avaient une masse d'adhérents à cotisation élevée ; leurs dirigeants, habiles et dynamiques, n'avaient pas laissé d'armes au patronat, comme en France, pour leur permettre de briser la puissance syndicale, une fois la vague de grèves calmée.

Le grand patronat américain fut donc bien obligé de s'adapter à la situation nouvelle et chercha à obtenir la collaboration des syndicats à la vie de l'entreprise. Cet effort aboutit, à la faveur de la guerre et des besoins de production de défense nationale, à la création des "joint production committees", comités où participaient, dans chaque entreprise, les représentants des cadres, des ouvriers et de la direction à l'effort commun pour la production et l'efficacité. Ces comités n'eurent qu'un effet très limité et pas plus la participation des syndicats aux "joint production committees" que l'atmosphère d'union sacrée régnant pendant la guerre ne les empêcha d'exiger et d'obtenir, grève à l'appui, qu'une part importante des bénéfices de guerre aille grossir les salaires ouvriers, en amenuisant les bénéfices patronaux.

Il fallait donc, au Big Business, trouver autre chose. La publication en 1945 par Elton Mayo, professeur à Harvard, d'un livre sur "Human Engineering" fut le départ de la formule : "Relations Humaines".

b) Les Relations Humaines

Elton Mayo professeur à Harvard, avait, avec plusieurs de ses collègues, effectué à partir de 1928 une enquête très approfondie dans l'usine Hawthorne de la Western Electric, à la demande de celle-ci. Il avait été chargé d'examiner comment la production pourrait être augmentée et quels étaient les facteurs dont il fallait tenir compte pour cela.

Très vite, Mayo et ses collègues s'aperçurent que le "facteur humain" avait une grande importance et ils orientèrent leur recherche sur ce point. Ce qui fit l'objet en 1933 d'un premier livre de Mayo et en 1945 le même auteur publia ses conclusions en élaborant dans un deuxième livre la "technique industrielle de l'humain". De là découlent les "Relations Humaines" et leur application dans l'industrie.

Le Big Business décida, à partir de cette date, d'introduire dans ses usines cette technique.

2°)- Fonctionnement des Relations Humaines

a) Les principes

Selon les tenants des R.H., l'entreprise est un tout homogène, organisé en fonction d'une production donnée et composée d'hommes dont le comportement social facilite ou empêche une meilleure production, but de l'entreprise.

Or, selon les ingénieurs de l'humain, le besoin premier de l'homme, c'est de communiquer. L'homme, être social, n'est pas fait pour vivre seul, il doit pouvoir s'exprimer, communiquer avec ses voisins, ses chefs

Pour qu'il soit à son aise dans l'entreprise, le salarié doit donc être convaincu que celle-ci constitue une communauté d'intérêts et il doit donc être informé de la vie de l'entreprise.

S'il y a des troubles sociaux dans l'entreprise, ce n'est pas le mauvais esprit des masses qui en est cause, ni même la présence d'agitateurs syndicaux, mais cela provient d'un manque de "communications" dans l'entreprise ou de "mauvaises communications".

b) L'application

L'application de ces principes requiert deux décisions :

- changer l'esprit du commandement : avoir des chefs, une maîtrise qui séduise et non qui terrorise ; donc que l'autorité disparaisse devant la persuasion;
- réorganiser la hiérarchie : c'est-à-dire avoir des groupes autonomes de production plus réduits. Il sera possible alors à chaque chef de service, d'atelier et même contremaître d'avoir une responsabilité plus grande, plus de possibilités d'initiative. (Mais, en même temps, par la technique du contrôle budgétaire, la direction pourra suivre plus en détails l'accomplissement des plans prévus).

L'importance prise par la maîtrise requiert donc un soin tout particulier pour sa formation. De nouvelles méthodes de formation sont mises au point connues sous le nom de T.W.I. Basées sur l'expérience de l'armée américaine pendant la guerre, elles s'attachent à apprendre à la maîtrise comment se comporter avec les ouvriers, comment les recevoir, les écouter au lieu d'avoir recours aux seuls arguments d'autorité.

D'autre part, la direction informe le personnel par des communications variées (journal d'entreprise, laïus, conférences par service, par atelier, etc...). Un service spécial s'occupe de cette tâche.

Enfin, pour régler les cas individuels, un service de counselling est mis en place dans l'entreprise. Des conseillers sont à la disposition du personnel qui peut aller les voir et leur exposer ses difficultés familiales, de logement, etc.... Cette technique du défolement permettant aux individus de communiquer, de s'exprimer et de ne pas garder sur le coeur telle ou telle insatisfaction.

Voici, résumée brièvement, l'organisation des "Relations Humaines" aux U.S.A.

11 - LES "RELATIONS HUMAINES" EN FRANCE

Elles se situent dans un contexte différent des U.S.A. ce qu'il faut d'abord préciser.

.../

1°)- Le contexte français

La force syndicale en France n'a pas le même poids qu'aux U.S.A., du fait du nombre des centrales syndicales, de leur petit nombre de syndiqués dans l'industrie privée. De plus, la législation sur les délégués du personnel, les comités d'entreprise ne renforce pas la puissance syndicale puisque les délégués du personnel sont délégués de tous et non des seuls syndiqués. Et bon nombre d'entreprises visent constamment à distinguer et dissocier délégués ou C.E. et syndicats.

D'autre part, le patronat français n'a pas les mêmes vues en tous points que le grand patronat américain. Les événements l'ont contraint à sortir de son malthusianisme et à réaliser l'expansion économique. Mais pour bon nombre d'industriels, cela représente une révolution qui ne s'accomplit pas toute seule, ni sans que subsistent les vieux sentiments de rentier.

Néanmoins, la peur de la contagion communiste oblige les industriels à pratiquer une politique de plein emploi et à réaliser une expansion économique. La France ne peut pas se permettre d'être rattrapée au point de vue niveau social par l'U.R.S.S. ou les démocrates populaires. D'où nécessité d'accroître la production et la productivité, ce qui sous-entend une amélioration du climat social dans les entreprises.

La technique américaine des "Relations Humaines" est donc apparue aux éléments "avancés" du patronat français comme un moyen d'améliorer le climat social. Mais, dans son application, elle diffère assez nettement de ce qui se fait aux U.S.A.

2°)- Fonctionnement des Relations Humaines

Le degré de réalisation est très divers suivant les entreprises, l'état d'esprit des directions et la force syndicale existante.

a) Les entreprises à la pointe des Relations Humaines

On cite le plus fréquemment en exemple :

Kodak-Pathé à Vincennes - Esso-Standard - Schell-Berre - Péciney (usine Cégédur)
- Alsthom - Simca - la S.N.E.C.M.A. - la C.E.M. (Lyon) - Bull - UGINE --
Le Printemps - Les Raffineries St-Louis à Marseille.

On peut constater qu'il s'agit de filiales d'entreprises américaines (Esso, Kodak) ou d'entreprises françaises.

b) L'application des Relations Humaines

Les deux éléments essentiels de la technique américaine en matière de relations humaines sont appliqués dans les entreprises qui se veulent modernes :

- éducation de la maîtrise
- organisation de groupes autonomes de production.

Education de la maîtrise

Bon nombre d'institutions ou d'organisations se sont créées depuis ces dernières années qui organisent des sessions de 4, 8 jours pour la maîtrise des entreprises. Les sessions regroupent en général une quinzaine de participants et sont animées par un animateur. Pas de conférence, ni de cours. Mais avant tout un effort pour que les stagiaires parlent, se connaissent et discutent ensemble à partir de cas concrets, proposés par l'animateur : comment discuter avec un ouvrier qui vient demander une augmentation de salaire, comment se comporter lorsqu'un ouvrier a loupé une pièce, etc... (Ceci au besoin en mimant la scène).

Donc, effort visant à modifier le comportement des chefs, à les rendre plus attentifs aux besoins de leurs subordonnés, plus psychologues à leur égard ; effort visant également à obtenir une cohésion de la maîtrise, un sentiment plus grand de son appartenance à l'entreprise et à la convaincre du rôle essentiel qu'elle y joue.

Les sessions de formation sont prolongées par l'abonnement de la maîtrise à une revue "ad hoc" ("Travail et Maîtrise", par exemple), par l'installation d'un responsable aux Relations Humaines dans l'entreprise. De plus, pour que la maîtrise soit au courant de la marche de l'entreprise, des conférences de chefs de service ont lieu tous les mois ou tous les deux mois (suivant les entreprises) où la direction donne un tableau de la situation de l'entreprise (comme elle le fait au C.E.) et les chefs de service répercutent ces conférences pour leur maîtrise.

Groupes autonomes de production

Cette politique est accompagnée ou précédée par l'installation du système de contrôle budgétaire par section ou service (un service pouvant grouper plusieurs sections). Chaque chef de service devient responsable de son budget, ce qui permet à la direction de suivre en détail la réalisation de ses prévisions et de porter son effort sur les points faibles.

Productivité

Toutes ces mesures ayant pour but d'accroître la productivité, il importe de le manifester publiquement, ce qui se traduit sous forme de prime de productivité, de journal d'entreprise ou de dépliant montrant les réalisations en la matière.

Pour l'ensemble du personnel

En plus de prime à la productivité, de la diffusion des résultats de la prime, du journal d'entreprise, on retrouve assez fréquemment le livret d'accueil remis à chaque nouvel embauché.

3°)- Les Relations Humaines et la représentation du personnel.

A la lumière des expériences françaises, on peut dégager les grandes lignes suivantes :

Dès qu'une entreprise décide de pratiquer les R.H., elle s'efforce d'obtenir l'accord du C.E. pour la sortie d'un journal d'entreprise ou des organisations syndicales pour l'institution d'une prime ou la signature d'un accord de productivité. La C.G.T. (sauf là où elle n'a pas de dirigeants valables) étant hostile par principe, l'effort de la direction se porte sur les "syndicats libres" pour qu'ils cautionnent l'opération. Si leur conscience de classe leur fait refuser ce marché, ou bien la direction les liquide (voir Simca) et monte un syndicat jaune (indépendant ou autonome) ou bien elle agit sans eux, ce qui est le cas de la plupart des entreprises.

Suivant la force syndicale existant dans l'entreprise et suivant l'état d'esprit de la direction, le C.E. les Délégués du Personnel, les syndicats ont un rôle plus ou moins grand. Les institutions demeurent puisqu'elles sont légales, mais la direction utilise les R.H. pour substituer au "loyalisme ouvrier" le "loyalisme d'entreprise" ou l' "esprit maison". La représentation du personnel devient formelle et tend vers l'inefficacité, le service des R.H. et la maîtrise s'efforçant de résoudre sans les délégués tous les cas et problèmes particuliers qui sont du domaine de ceux-ci et qui créent bien souvent un climat de mécontentement dans le personnel.

Si la direction peut, par surcroît, embaucher aux R.H. d'anciens syndicalistes (comme c'est le cas à certains endroits), il lui est plus facile de "désamorcer la pompe syndicale" (suivant l'expression d'un dirigeant des questions sociales de Renault).

III - C O N C L U S I O N S

Si tout travailleur ne peut que souhaiter des relations plus humaines dans son milieu de travail, il ne peut pas accepter, et un syndicaliste à plus forte raison, la technique industrielle de l'humain (Human Engineering), et ce, quel que soit le régime politique existant. L'homme n'est pas un produit manufacturé auquel on peut appliquer une technique de conditionnement psychologique et mental. (Si actuellement en France, la technique est moins poussée qu'aux U.S.A. notamment en matière de counselling, n'est-ce pas simplement parce que la psychanalyse est moins en vogue qu'outre Atlantique ?). Cet effort patronal ne vise qu'à renforcer l'autorité de la direction et à consolider le système capitaliste. C'est un essai d'adaptation à l'époque actuelle, pour essayer de justifier démocratiquement l'autorité patronale. Il ne résout en rien le problème de la participation ouvrière à la gestion des entreprises. Suivant la formule de W. Gombert, du Syndicat de l'Habillement A.F.L. aux U.S.A., il faut faire "la distinction entre une démocratie réelle où le pouvoir est réparti entre l'employeur et la force ouvrière et une démocratie pour rire où tous les problèmes sont résolus sur la base de la satisfaction des objectifs de l'employeur."

Le choix étant fait, il reste à renforcer le syndicalisme et à démystifier les travailleurs abusés par cette technique patronale.

ORGANISATION DE HYGIENE ET SECURITE .

Les réalisations au sein d'une importante entreprise
métallurgique, la R.N.U.R. - Le Mans (8 500 ouvriers)

I.

CE QUI EST ORGANISE DANS L'ENTREPRISE.

1.- LE SERVICE "HYGIENE ET SECURITE".

Ce service est chargé :

- a) - de fixer des règles générales de la Sécurité;
 - d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la Commission Hygiène et Sécurité;
 - d'enquêter en cas d'accident grave;
 - d'établir les liaisons administratives avec l'Inspecteur du Travail;
 - en matière Hygiène et Sécurité;
 - procéder à toutes recherches ou études intéressant l'Hygiène et la Sécurité;
 - de fixer les règles de Sécurité propres à chaque département (1) et de veiller à leur observation;
 - de guider et de conseiller les Agents de Sécurité des Départements.
- b) - de fixer les dotations et les conditions d'attribution des vêtements de protection.
- c) - d'être informé des travaux pour l'exécution des installations à caractère social (douches, vestiaires, groupes sanitaires, ventilation, nouveaux moyens de protection individuels ou collectifs, installations et aménagements divers etc...);
 - de s'assurer du bon entretien des installations à caractère social.

2.- LA COMMISSION "HYGIENE & SECURITE".

Elle fonctionne à l'échelon de l'usine.

Composition :

Président Le Chef d'entreprise ou son représentant;
Secrétaire Le chef du service Hygiène et Sécurité;
Membres Les délégués à la Sécurité;
Font en outre partie
de la Commission Le médecin-chef de l'entreprise,
Le chef du Service Entretien.

Rôle.

Elle a plus particulièrement pour mission (art. 5 du décret du 1.8.47) :

.../...

- de procéder elle-même ou de faire procéder par un de ses membres à une enquête à l'occasion de chaque accident ou maladie professionnelle grave, c'est-à-dire, ayant entraîné mort d'homme ou paraissant entraîner une incapacité permanente ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées;
- de procéder à l'inspection de l'Etablissement, en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité, de s'assurer du bon entretien des dispositifs de protection;
- de donner son avis sur toutes mesures se rattachant à l'objet de sa mission, notamment sur les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité de l'Etablissement.

3.- LES COMITES LOCAUX DE SECURITE.

Ils fonctionnent à l'échelon des départements.

Composition.

Président Le Chef du Département;
 Secrétaire L'adjoint au Chef de Département;
 Le Chef du Service Hygiène et Sécurité;
 Membres Les agents de maîtrise désignés par le Chef de département,
 L'agent de sécurité du département,
 Le délégué à la Sécurité dont le secteur comprend le département intéressé.

But.:

- Examen des mesures à prendre pour assurer l'hygiène et la sécurité du personnel;
- élaboration des consignes et contrôle d'application;
- recherches et études;
- examen détaillé des cas d'accidents graves.

NOTA : Les heures passées aux réunions des Comités locaux de Sécurité par les délégués à la Sécurité dont le secteur comprend le département intéressé, sont incluses dans leurs franchises d'heures respectives.

4.- LES DELEGUES A LA SECURITE.

Les délégués à la Sécurité sont, comme il est dit plus haut, les membres de la Commission Hygiène et Sécurité. Ils ont chacun, outre leur rôle de membre de la Commission d'Hygiène et de Sécurité, un secteur d'activité dans l'Usine.

14 délégués sont désignés par les organisations syndicales, dont :

- 10 ouvriers,
- 4 mensuels.

NOTA : Pour l'exercice de ces deux activités, le délégué dispose d'une franchise mensuelle de 10 heures.

Participation aux travaux de la Commission Hygiène et Sécurité (réunions, enquêtes pour accidents graves, visites, etc...), sur convocation du Service Hygiène et Sécurité. Paiement du temps ainsi passé en sus de 10 heures.

Mode d'action.

Lorsqu'un Délégué à la Sécurité présente une demande ou fait une proposition concernant l'hygiène ou la sécurité (protecteur, aspiration, ventilation, mesures d'hygiène, propositions de consignes, améliorations de dispositifs existants, mesures utiles pour éviter le retour d'accidents, transmission de suggestions H. & S. proposées par le personnel du département et, d'une façon générale, toute mesure ayant trait à la prévention des accidents et maladies professionnelles) :

- a)- il la dépose sur le cahier de sécurité du département,
- b)- l'agent de sécurité examine la question et, le cas échéant, la met sur l'ordre du jour du Comité local de Sécurité du Département,
- c)- si l'Agent de sécurité, en accord avec son chef de Département, n'est pas en mesure d'apporter une réponse satisfaisante, il se met en rapport avec le service Hygiène et Sécurité, afin d'étudier la question et d'arrêter la réponse à donner.

NOTA : Les revendications ayant trait aux primes d'insalubrité, de travaux pénibles, etc.. et aux vêtements de protection, ne sont pas du ressort des délégués à la sécurité, de la Commission Hygiène et Sécurité ou des Comités locaux de sécurité, mais des délégués du personnel.

5.- DELEGUES DU PERSONNEL.

Lorsqu'un délégué du personnel a une question proprement "Hygiène et Sécurité" à traiter, il doit se mettre en rapport avec le délégué à la Sécurité du secteur qui opère alors comme il est indiqué plus haut.

Par contre, les problèmes touchant :

- les primes d'insalubrité, travaux pénibles, etc...,
- les vêtements de protection,

sont de son ressort.

II.

NOTRE ACTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE AU SEIN DU COMITE D'HYGIENE & SECURITE.

Trois membres délégués H.S. désignés par la section syndicale participent au C.H.S. dont un responsable chargé de l'organisation, la liaison et la coordination des questions H.S. à la section syndicale ainsi qu'avec l'U.D., Comité technique régional, recherches et études, Inspection.

Nous avons divisé l'Entreprise en 3 grands secteurs ou chaque membre C.F.T.C. doit surveiller et enquêter les accidents graves qui s'y sont produits.

Afin de faire participer tous les militants C.F.T.C. à la Sécurité, il a été établi des feuilles que les délégués et collecteurs tiennent à la disposition des militants et sympathisants C.F.T.C. Cette feuille d'enquête et suggestions une fois remplie, doit être remise aux collecteurs ou délégués qui sont chargés de les transmettre aux délégués C.H.S.

Les enquêtes et suggestions sont étudiées lors de la réunion mensuelle préparatoire de la commission C.H.S. de l'entreprise. Ces enquêtes et suggestions sont apportées par les délégués C.H.S. à la Commission mensuelle de l'entreprise.

Une réponse est donnée suite aux interventions des militants.

Un projet de modification des conditions de travail à la C.H.S. par les délégués C.H.S.-C.F.T.C. a été déposé et adopté.

Celui-ci contribue à améliorer le fonctionnement des comités locaux de secteur, de libérer la C.H.S. des questions de détail et de faire un travail plus étendu, plus technique et en profondeur.

Au C.E. le P.V. de la Commission H.S. est lu et commenté par celui-ci le responsable C.H.S.-C.F.T.C. y est présent.

III.

PLAN DE TRAVAIL PRESENTE PAR LA C.F.T.C. A LA COMMISSION HYGIENE ET SECURITE.

A.- PROBLEMES PARTICULIERS.

- 1°) - A la suite de chaque visite mensuelle de bâtiment, les différents points relevés par les Délégués seront transmis au Délégué du secteur visité et à l'agent de sécurité du département.
- 2°) - Le Comité local de sécurité du département examinera ces suggestions. Celles pour lesquelles une solution immédiate sera trouvée seront ensuite suivies pour exécution par l'Agent de Sécurité.
- 3°) - Les suggestions n'ayant pu être résolues dans le cadre de la réunion du département visité pourront être reprises devant la Commission Hygiène et Sécurité.

Ce Processus implique que se déroulent dans l'ordre :

1. la visite du ou des bâtiments,
2. la ou les réunions du Comité Local de Sécurité,
3. la réunion de la Commission Hygiène et Sécurité.

B.- QUESTIONS GENERALES.

La Commission Hygiène et Sécurité étant libérée des questions de détail pourrait alors se consacrer à l'étude de l'ordre du jour établi à la séance précédente et pourrait porter sur les points suivants :

- a) Examiner les questions restées sans solution au Comité local de Sécurité;
- b) Commenter les accidents survenus dans le mois (statistiques ensemble Usine et examen détaillé des accidents du département visité);
- c) Etudier les maladies professionnelles;
- d) Etudier les textes légaux relatifs à la prévention des accidents;
- e) Etudier les possibilités d'action de prévention individuelle et collective;
- f) Etudier les risques prévus par la loi;
" " " non prévus par la loi;
- g) Proposer des consignes de sécurité dans les Ateliers;
- h) Suggérer des améliorations de postes de travail en vue de la diminution des efforts physiques;
(conditions de travail, ambiance, etc...);
- i) Envisager les moyens de propagande propres à développer l'esprit de Sécurité.

(1) le département dans l'entreprise est un secteur de l'usine ou atelier de fabrication.

C.F.T.C.

S.R.T.A.

- ENQUETES ET SUGGESTIONS -

COMMISSION HYGIENE & SECURITE CFTC.

Remis par :

Date :

Accident :

Objet :

Suggestions :

Département et atelier

faisant l'objet de l'intervention :

-
-
- Pour les accidents, bien préciser les : nom, prénom, atelier de l'accidenté;
 - Décrire aussi bien que possible : l'accident - N° de la machine - les circonstances et votre avis pour améliorer la sécurité - ce qui aurait dû être fait ou évité.

{ Ce document sera très précieux pour nous.
{ Vos suggestions seront beaucoup mieux suivies.
{ Une réponse sera donnée suite à cette intervention, chaque mois,
{ lors d'une réunion des responsables.

LA REPRESENTATION SYNDICALE AU COMITE CENTRAL
D'ENTREPRISE .

La C.F.T.C.-METAUX a engagé depuis plusieurs années le combat pour faire admettre qu'un délégué syndical participe aux réunions du Comité Central d'Entreprise. Cette participation n'étant pas prévue par les textes en vigueur les employeurs firent quelques difficultés pour l'admettre.

FAISONS LE POINT DE LA SITUATION AUJOURD'HUI.

Pourquoi voulons-nous cette représentation ?

La représentation syndicale étant admise au plan du Comité d'entreprise il est inadmissible qu'il n'en aille pas de même au plan du comité central, alors que les entreprises ayant un comité central sont les entreprises les plus nuisantes. (il y a comité central dès lors que l'entreprise a plusieurs usines).

Ces entreprises sont donc celles dont les décisions pèsent du poids le plus lourd dans la vie économique de leur branche d'activité, et par suite dans celle du pays tout entier.

Ce sont aussi celles qui groupent les effectifs les plus nombreux et où, par suite, les problèmes de salaires, et d'avantages sociaux, d'organisation et de charges de travail intéressent les plus grandes masses de travailleurs.

Ce sont parmi ces sociétés que se trouvent les entreprises-pilotes des branches d'activité du point de vue de l'activité économique.

Le syndicalisme ne peut abandonner aux représentants élus au Comité Central le soin d'exprimer les aspirations du personnel. Il lui incombe d'assurer la défense des intérêts des travailleurs de la façon la plus large et la plus complète qui soit.

Or, c'est précisément aux réunions du comité central que se trouvent examinées toutes les questions les plus importantes intéressant l'ensemble de l'entreprise : sa marche économique et financière, les perspectives d'avenir et tous les problèmes de rémunération communs aux usines.

Tâches du représentant syndical.

Au délégué syndical au comité central, il revient :

- d'assurer la présence de l'organisation syndicale dans des réunions qui peuvent être importantes pour le personnel;

- d'y rappeler, le cas échéant, les positions fédérales sur les questions d'intérêts général, en opposant aux intérêts égoïstes des dirigeants de l'affaire celui de l'intérêt économique général.

.../...

Mais il lui revient aussi :

- de rassembler toute la documentation utile sur l'entreprise;
- d'assurer la liaison entre les sections d'entreprise des différentes usines par la diffusion des informations recueillies soit au cours des réunions du comité central soit à l'extérieur;
- d'aider les membres élus, les militants et les travailleurs à réfléchir sur leur entreprise, en fonction des problèmes qui se posent non à leur directeur d'usine, mais au chef d'entreprise lui-même;
- d'apporter au responsable de la branche d'activité toutes les informations utiles.

Sa désignation.

Dans la pratique, le représentant syndical est accrédité auprès de la Direction par la Fédération elle-même.

Lors de la constitution du comité central, la Fédération adresse à la société le nom de son représentant, qui est un salarié travaillant dans l'une des usines. Dans la pratique, cette désignation se fait évidemment sur la proposition de sections d'entreprise existant dans les usines.

Ce délégué la représente soit pour la réunion en question soit jusqu'à nouvel ordre. L'usage varie selon les entreprises.

Il faut obtenir que le délégué syndical accrédité pour une durée indéterminée soit convoqué aux réunions du C.C.E. comme les autres membres élus et reçoive comme eux communication de l'ordre du jour.

De même, il faut habituer les secrétaires des C.C.E. à adresser aux délégués syndicaux le P.V. des réunions auxquelles ils ont assisté.

Les difficultés relatives à la désignation des représentants syndicaux.

Ces difficultés sont d'ordre juridique. En effet, l'article 21 de l'ordonnance du 22 février 1945, est muet sur l'assistance des représentants syndicaux aux réunions du C.C.E. Mais il n'en faut pas déduire que ces représentants n'ont aucun droit à y siéger. La loi ne dit pas non plus que l'employeur participe aux réunions du C.C.E., et pourtant il y siège bien !

Cela provient de ce que la loi a seulement réglé les modalités de désignation des membres élus. Pour le patron et les représentants syndicaux, leur présence s'impose par application de l'article 5 de l'ordonnance qui décide, de la façon la plus générale qui soit, que la composition du comité d'entreprise est tripartite, (patron, élus, syndicats).

La C.F.T.C.-Métaux a fait reconnaître le bien fondé de cette argumentation dans un arrêt rendu par la Cour d'Appel de Colmar, le 19 Janvier 1956.

Le Ministère du Travail, dans une circulaire ministérielle T.R. 10/56 du 3 Août 1956, a publié cet arrêt et recommandé la conclusion d'accords introduisant le délégué syndical dans les comités centraux.

La situation actuelle.

La plus grande partie des entreprises métaux et chimie admettent la présence d'un délégué syndical aux réunions du C.C.E.

Cette assistance résulte, selon les cas :

- d'une simple tolérance (le plus grand nombre d'entreprise),
- d'un usage constant dans l'entreprise (notamment dans la chimie),
- d'un accord qui autorise la direction à reviser ses positions au cas, où la jurisprudence viendrait à se modifier (ex. accord Brissonneau et Lotz),
- d'un accord introduisant de façon définitive le représentant syndical aux réunions du C.C.E. Les deux derniers accords signés sont ceux de Sud-Aviation (20 Juin 1957) et de C.S.F. (19 Octobre 57)
- d'une convention collective nationale, dans le Pétrole (article 7, des clauses générales).

Dans d'autres professions que la métallurgie, et les industries chimiques, des conventions collectives prévoient l'assistance du délégué aux réunions du C.C.E. Ils s'agit des conventions suivantes :

- Convention collective nationale des pâtes alimentaires
(21 Déc. 56 - Article 10)
- " " " " de la conserve (2ème avenant du
27 Mars 1957),
- " " " des magasins à succursales multiples et
épiceries en gros de la région de Reims.

La position C.G.T.

La C.G.T. s'est longtemps désintéressée de la présence syndicale au C.C.E. Pendant de nombreux mois elle a passé sous silence dans ses journaux et revues l'arrêt rendu par la Cour de Colmar, parce qu'il avait été obtenu par notre Fédération.

A partir du début de l'année 1957, elle a commencé à s'intéresser à cette représentation et y tient maintenant autant que nous.

L'action à entreprendre.

Il faut :

- obtenir la représentation syndicale là, où elle n'est pas encore admise;

-- la prévoir par voie d'accord là où c'est possible; le plus opportun à ce sujet à ce sujet est, lors de la constitution du C.C.E. ou d'une modification apportée au protocole d'accord instituant le C.C.E. (par ex. en cas de fusion de sociétés ou de changement dans la répartition des sièges attribués à chaque usine), d'y introduire une clause relative au délégué syndical.

Les accords sont généralement négociés par la Fédération. Encore faut il que vous lui demandiez d'agir là où c'est nécessaire. La négociation d'un tel accord demandant quelque temps, il faut éviter de s'y prendre au dernier moment.

--O--O--O--O--
--O--