

REGARDS CROISÉS : UN ANGLAIS CHEZ LES NORMANDS

Chris RICHARD est secrétaire du Portsmouth Trade Council (Conseil des Syndicats de Portsmouth). Il est aussi président de la «branche» locale de MSF (Manufacture, Sciences, Finance), syndicat qui organise cadres et techniciens des entreprises de haute technologie, des assurances, de la formation, de l'électronique, du médico-technique hospitalier. Il est formateur au WEA (Worker's Education Association) qui assure à la fois la formation pour adultes et la formation syndicale. Il a été à l'initiative des contacts intersyndicaux entre Portsmouth et Caen. Depuis Septembre 1991, il réside à Caen pour étudier le fonctionnement des syndicats français dans la perspective d'écrire des brochures de formation pour les TUC.

Collectif: En tant que syndicaliste anglais, qu'est-ce qui t'a le plus marqué dans les actions menées à Caen?

Chris Richards: Deux choses: d'abord il est devenu exceptionnel de voir des manifestations de cette ampleur. En Angleterre nous manquons aujourd'hui d'action de ce type

Ensuite c'est la solidarité autour de la SMN (entreprise en lutte contre la fermeture, voir Collectif N°15). Ce qui m'a vraiment le plus surpris, c'est que les commerçants aient fermé par solidarité. En Angleterre, depuis les lois anti-syndicales de Thatcher, la solidarité est devenue très difficile.

La capacité de mobilisation des syndicats français, surtout quand on connaît leur faible nombre d'adhérents, a toujours quelque chose d'étonnant pour les Anglais.

Il est un peu curieux de t'entendre dire cela. L'image que nous avons en tête, c'est plutôt la faiblesse du syndicalisme français face aux TUC avec leur 7,5 millions d'adhérents.

D'après ce que je sais par mes contacts avec la CFDT et la CGT, la SMN est mal syndiquée. Chez nous, ce sont 80% des sidérurgistes qui sont syndiqués. Malgré cela, il a été possible de mener des actions avec beaucoup de monde pour défendre la SMN: c'est cela qui m'intéresse particulièrement.

En Angleterre, il aurait fallu avoir des adhérents d'abord, organiser discussion et vote parmi les adhérents sur les actions à mener, et, au mieux, il y aurait eu une grève limitée sur l'usine.

Avoir beaucoup d'adhérents n'est pas forcément un facteur suffisant pour l'action. Nous avons en moyenne 40% de syndiqués, mais cela ne veut pas dire des adhérents actifs. Je voudrais insister sur un fait: la loi qui a été mise en place par Thatcher pour soi-disant défendre les droits des syndiqués (par exemple l'obligation d'organiser un vote pour la grève) aboutit de fait à bloquer les initiatives d'actions, à «noyer» ceux qui veulent agir dans la masse des adhérents. Je pense que c'était là le but recherché par Thatcher: paralyser l'action syndicale.

Les actions sur la SMN et l'emploi à Caen m'ont permis de mesurer l'efficacité de votre syndicalisme basé sur des militants disposant de droits syndicaux: les heures de délégation sont un atout pour beaucoup de gens. C'est un débat qui revient maintenant chez nous sur le rôle des militants. C'est pourquoi le SERTUC (région Sud-Est du TUC) a invité des militants CGT et CFDT à venir parler de leur action.

En France, on dit souvent que nous sommes le seul pays à connaître une telle division syndicale. Quelle est ta vision des choses?

La concurrence syndicale, nous la connaissons aussi. Un syndicat, l'ET-PU, a été exclu des TUC, il avait soutenu les lois Thatcher et les syndicats jaunes pendant la grève des mineurs.

Mais au sein même des TUC il y a concurrence entre les syndicats. Par exemple dans la Santé nous avons 9 syndicats différents, donc 5 syndiquent



les mêmes catégories. Les adhérents des différents syndicats n'ont pas les mêmes perspectives sur les actions à mener.

Comme chez vous, l'unité d'action est le moyen le plus efficace. J'ai été surpris au départ par le manque de coopération entre la CGT et la CFDT, mais l'action pour la SMN notamment m'a montré que, malgré les désaccords, il pouvait se faire un travail en commun pour les actions importantes. Chaque organisation a son analyse de la SMN qui est plus large que la situation de l'usine. Ce sont les conséquences pour une région. L'unité s'est faite vraiment sur la désertification de la région. Une telle chose aurait été très limitée en Angleterre où je crois que l'action aurait été circonscrite à l'usine.

Notre syndicalisme d'adhérents limité au professionnel permet difficilement d'avoir de telles perspectives régionales. De plus, avant Thatcher, il y avait plus de solidarité. Le syndicat de l'automobile de l'AEU était très militant sur ce sujet. Les lois anti-syndicales ont isolé les adhérents dans les entreprises. Comme en France, les entreprises ont éclaté en PME, mais en Angleterre il aurait été impossible d'appeler à la grève les sous-traitants de la SMN. Même si les intérêts sont liés, il faut,

d'après la loi, le même patron pour pouvoir faire grève ensemble. L'abandon de la solidarité interprofessionnelle a été plutôt imposée que choisie au syndicalisme anglais.

Qu'en est-il de l'action interprofessionnelle en Angleterre?

C'est très différent. A Portsmouth, nous avons un Trade Council qui essaie de soutenir les actions, mais c'est très difficile. Nous ne pouvons compter que sur le travail bénévole des militants. Nous n'avons aucun pouvoir pour inviter nos adhérents à des actions de solidarité ou de soutien. Ce que nous pouvons faire, c'est de l'information, de la propagande et des manifestations de soutien, mais dans la mesure où les moyens sont dans les syndicats, c'est limité. Or ce sont les secteurs et les syndicats les plus faibles qui ont le plus besoin de soutien et on ne peut pas le faire.

Quand les ingénieurs font grève pour les 35 heures, ils n'ont pas de problème. Les syndicats sont riches et forts, ou bien ils se servent de grèves sélectives comme chez Rolls-Royce où seuls les ingénieurs indispensables faisaient grève. Mais quand des infirmières ont fait grève contre le harcèlement, il n'y a pas eu assez de soutien.

En tant que responsable du Trade Council, je ne peux qu'apprécier les moyens qui peuvent être mis au service des organisations interprofessionnelles locales en France.

Malgré tout la lutte régionale pour l'emploi et la réindustrialisation ne te donne-t-elle pas l'impression d'un certain «égoïsme régional»? As-tu l'impression que notre expérience puisse être utile aux syndicats britanniques?

Je crois que vous avez pris position sur un problème réel. Lutter pour la SMN n'est pas à mon sens une attitude tactique mais une vraie lutte pour la survie face à un processus de désertification. Nous connaissons la même dynamique en Grande Bretagne surtout dans des régions comme l'Ecosse et le Pays de Galles. En ce moment même en Ecosse, à Ravenscraig une usine sidérurgique comme la SMN est en train de fermer. La seule différence, c'est que chez nous, c'est un groupe privé, alors qu'ici c'est un groupe nationalisé!

Au Pays de Galles, j'ai vu des choses se faire. Au bout de trois ans, il ne restait rien qu'une usine d'automobiles. Les jeunes partaient. Les entreprises venaient pour un an afin de toucher les subventions de la reconversion.

Sans intervention de l'état, si on laissait faire le marché, ce serait fini pour certaines régions. Avec trois millions de chômeurs, la main d'oeuvre n'est pas chère, et ces régions ne sont plus «compétitives». L'un des éléments les plus négatifs du libéralisme thatchérien, c'est l'état de l'Ecosse, du Pays de Galles et de l'ouest de l'Angleterre.

Un débat sur les régions est en cours actuellement dans les TUC, et je crois que votre apport est intéressant.

Pour conclure, je pense qu'il faut multiplier les contacts syndicaux entre la France et la Grande Bretagne entre unions locales et syndicats comme nous l'avons fait. Mais il faut aussi poser les problèmes d'emplois et de région dans un cadre plus large, celui des CSI par exemple. Pour notre région du Sud-Est, le SERTUC y est favorable.

**Propos recueillis par
Paul Barnier**



DES DOCKERS PRENNENT LA BARRE

Le plan de modernisation de la filière portuaire décidé par le gouvernement est combattu par la Fédération CGT des Ports et Docks. Elle mène une grève à répétition depuis le 14 octobre 1991. Les dockers de St Nazaire en ont décidé autrement.

LORSQUE Jean-Yves Le Drian (ex-secrétaire d'Etat à la Mer) a présenté le 28 novembre 1991 son projet de réforme de la manutention portuaire, négociable port par port, il a soulevé une réprobation massive de l'ensemble des dockers. En effet, ceux-ci ont vu au travers de cette réforme la disparition de leur statut régi par la loi de 1947 (voir encadré).

Depuis, la Fédération CGT des Ports et Docks refuse toute négociation port par port, sans qu'au préalable ne soit négocié un accord cadre national. Pour Daniel Lefebvre, son secrétaire, ce projet de loi (adopté par l'Assemblée Nationale le 15 mai dernier) «autoriserait le patronat de la manutention à supprimer les 8300 dockers existants en quatre mois et à utiliser n'importe quelle main d'oeuvre». En refusant de revenir sur la mensualisation des ouvriers dockers au sein des entreprises et la péréquation nationale de l'indemnité de garantie, le gouvernement a pris la lourde responsabilité du durcissement du conflit. La Fédération CGT des Ports et Docks a même appelé ses adhérents à «s'opposer énergiquement à l'application de la loi». A St Nazaire, le syndicat local s'est démarqué de leur Fédération en refusant de participer aux grèves hebdomadaires. Pour son secrétaire, Gilles Denigot, «le conflit n'est pas encore commencé car la loi sera inapplicable si on oblige la mensualisation des dockers. La culture du docker, c'est d'être un salarié libre, non attaché aux entreprises, et conscient de ses devoirs». C'est ce que le syndicat local a mis en oeuvre en créant le 13 février 1992 sa propre société commer-

ciale de manutention portuaire, Atlantique Estuaire Manutention, dans laquelle les 130 dockers professionnels du port sont actionnaires. Ils ont pris de vitesse le patronat portuaire local qui ne voulait pas négocier. Ils sont devenus ainsi leur concurrent. Pourtant, un mois après, le principe d'une charte d'objectifs (voir encadré) est tout de même signé par toutes les entreprises de manutention opérant sur le port. Celles-ci y ont été obligées. Gilles Denigot précise: «le BCMO (Bureau central de la main d'oeuvre) qui répartit le travail des dockers dans les 8 sociétés de manutention continuera d'exister. Une méga structure commerciale sera créée pour gérer fi-

nancièrement la mensualisation des dockers». Donc, les actionnaires seront composés des dockers, des entrepreneurs de manutention et de la direction du Port Autonome. En contre partie, les dockers s'engagent à améliorer la compétitivité par une plus grande fiabilité et une grande qualité de service. «Nous nous considérons», continue Gilles Denigot, «comme un service public en voulant ouvrir en permanence car la marchandise ne peut pas attendre». Le syndicat a fait ses comptes. Michel Hemery, secrétaire adjoint, expose: «les gains d'ordre structurel inhérents à la loi et contractuels dus à la nouvelle organisation du travail et à la modification des équipes, permettront un accroissement de la productivité de l'ordre de 30%». Une opération dont sont fiers les ouvriers dockers. «Ca sera un mieux pour les dockers et pour tous», ajoute Gilles Denigot.

Il pense que «la Fédé a eu tort de ne pas avoir voulu toucher à la loi de 1947.

LE STATUT DES DOCKERS

Dans tous les ports, les dockers sont embauchés par un Bureau Central de la main d'oeuvre (BCMO) composé d'un nombre égal de délégués ouvriers, patronaux et de représentants des pouvoirs publics (les autorités portuaires et maritimes). La carte professionnelle «G» est délivrée aux dockers par le Ministère. Comme le trafic dans les ports est toujours en dent de scie, l'activité est considérée comme intermittente. Un système d'indemnisation des périodes d'inemploi (200F par jour), rémunéré par l'employeur a été mis en place par les pouvoirs publics et garanti par la loi du 6/9/1947. C'est ce système de péréquation des cotisations versées pour le paiement des indemnités de garanti que le projet de loi veut supprimer rendant responsable chaque port.

Le statut actuel assure aux ouvriers dockers le monopole des travaux de chargement et de déchargement. Ils sont syndiqués au plan national à plus de 95% à la CGT. Rien a voir avec le monopole d'embauche... mais il vaut mieux avoir sa carte à la CGT. C'est ce que tentent de briser les entreprises de manutention en employant des contrats intermittents.

Le métier de docker a considérablement évolué avec la modernisation des ports. La manutention est par exemple beaucoup plus automatisée. Il y a donc besoin d'ouvriers très qualifiés, de techniciens. Il était donc nécessaire de dépasser la loi de 1947 mais pour de réelles et meilleures garanties d'emploi, de formation et de qualification. Ce qui n'est pas le cas de la nouvelle loi.

R.S

CHARTES D'OBJECTIFS DE LA MODERNISATION DE LA FILIÈRE PORTUAIRE DANS LE PORT DE ST NAZAIRE/MONTOIR.

RESPONSABILISATION

Pour atteindre cet objectif, les dockers et les manutentionnaires conviennent entre eux de la création d'une société commerciale associant largement les dockers. Cette société mensualisera une marge majorité des dockers professionnels carte «G» et assurera des prestations de service relatives aux opérations de manutention de toutes les sociétés intervenantes.

La répartition du travail, tant pour les salariés de cette société que pour les dockers au BCMO sera gérée par un système informatisé et centralisé.

Les parties s'engagent à la conclusion d'un règlement intérieur prévoyant l'organisation du travail des ouvriers dockers sur le site de St-Nazaire/Montoir.

Les rapports commerciaux entre cette société commerciale et les manutentionnaires oeuvrant sur le site seront régis par des contrats négociés par nature de trafics qui assureront la pérennité financière de ladite société.

Les partenaires s'engagent à développer une école de formation professionnelle permanente et d'apprentissage de la manutention portuaire.

Les manutentionnaires s'engagent à faire participer les dockers aux structures qui pourraient être créées dans le cadre de l'exploitation maritime des terminaux du port de St-Nazaire/Montoir.

COMPÉTITIVITÉ

L'ensemble des intervenants dans la filière portuaire (dockers/ manutentionnaires/ Port) s'engage à atteindre progressivement un degré de compétitivité supérieur au modèle anversois et ce au plus tard le 31 décembre 1992.

Pour y parvenir, des économies de charges, structurelles et contractuelles, sont d'ores et déjà listées.

En contre partie de ce partenariat financier et d'un intéressement, une convention collective locale devra alors être négociée sur des bases nouvelles.

Les partenaires à la présente charte s'engagent à mettre tout en oeuvre pour aboutir à la conclusion définitive des objectifs retenus avant le 29 Mars 1992.

Fait à St Nazaire, le 13 mars 1992, en autant d'exemplaires que de parties signataires.

Le syndicat CGT des Dockers, les 8 entreprises de manutention.

Les responsables de la Fédé aurait dû demander à chaque syndicat local de faire remonter leurs propositions comme St Nazaire l'a proposé à maintes reprises et ainsi de peser sur les négociations. Notre projet s'inscrit dans le développement économique du port, le maintien du développement social malgré la réforme et du collectif de travail des dockers car ceux-ci sont mensualisés. Ils ne le sont pas dans les entreprises de manutention d'une manière individuelle mais au sein de la méga structure dont ils seront les actionnaires majoritaires». Gilles Denigot considère que «la Fédé n'a pas intégré tout ça. Ils ont eu une attitude extra-syndicale, en ne se rendant pas compte que la force d'un syndicat c'est la négociation et non la voie législative dans une corporation où tous les dockers sont syndiqués». Il insiste en rappelant qu'«on disait qu'il faut faire une réforme consensuelle qui assure une

pérennité au système. Ils n'ont pas voulu nous écouter. Il fallait se soumettre à la majorité. On n'a pas marché dans ce jeu de dupe. Et aujourd'hui, les faits nous donnent raison».

Le syndicat local des dockers a une autre conception du syndicalisme. En effet, 98% des syndiqués ont voté à bulletin secret la confiance au syndicat local contre leur Fédération et soutenu leur secrétaire, Gilles Denigot. Il respecte la démocratie: toutes les décisions sont prises en assemblées générales avec l'ensemble des dockers et chacun peut se présenter aux élections du bureau syndical. Les dix premiers sont élus.

Dans la foulée, le syndicat de St Nazaire va même créer sa propre école de formation professionnelle pour les ouvriers de la manutention. Il n'existe en Europe que trois écoles semblables, une à Hambourg (voir encadré), une à Rotterdam et une à Copenhague. Un

programme pédagogique va être élaboré avec des enseignants. le GREF et l'IF-TIM. Les écoles de Rotterdam et d'Hambourg sont prêts à accueillir des dockers nazairiens pour les former comme éducateur. «Cette perspective ouvre une coopération européenne unique et un élargissement national considérable», remarque Gilles Denigot. Il a obtenu en outre, l'appui des élus locaux.

Les dockers de St Nazaire ont réussi à prendre leur avenir en main et regardent avec confiance vers la mer.

René Seibel



L'ÉCOLE DES DOCKERS D'HAMBOURG

A l'origine, le centre de formation d'Hambourg (Allemagne) est né d'une initiative conjointe d'une puissante société privée de manutention et de l'autorité portuaire qui apporta sa contribution financière. En effet, l'évolution et la technicité des équipements portuaires et des manutentions nécessitaient de la part des dockers de plus en plus de compétence professionnelle.

Aujourd'hui, le Centre est constitué en association et comprend trois partenaires: la Ville d'Hambourg, les sociétés et les compagnies privées de manutention et le syndicat OTV des transports auxquelles sont affiliés 90% des dockers allemands.

Environ 100 à 130 dockers sont donc formés chaque année. La formation est sanctionnée par un examen devant la Chambre de Commerce d'Hambourg. Cette main d'oeuvre qualifiée permet aux entreprises de manutention d'obtenir une meilleure productivité (une des meilleures du monde), d'accroître la mobilité professionnelle et la flexibilité, et de réduire les accidents du travail. Pour les dockers salariés, la contre partie est l'assurance d'une reconversion possible dans d'autres tâches ou d'autres secteurs (prévue dans le dispositif législatif d'aide sociale). Même à Hambourg, les effectifs continuent à décliner (14 000 en 1968, 8 000 en 1992).

C'est de ce modèle que se sont inspirés les dockers de St Nazaire pour créer leur futur centre de formation professionnelle et d'apprentissage de la manutention portuaire.

R.S.

CATERPILLAR : UN TOURNANT

Après cinq mois de grève, les salariés de Caterpillar se sont vus contraints de reprendre le travail : cet échec marque un tournant important de la lutte syndicale dans l'industrie automobile américaine.

APRÈS un accord favorable signé chez John Deere, l'un des premiers groupes mondiaux de machinisme agricole, l'UAW (United Auto Workers) entendait renouveler ce succès chez Caterpillar, à partir de revendications offensives. Le syndicat demandait une revalorisation de 3 % de l'ensemble des salaires, assortie du versement de deux primes de rattrapage représentant chacune 3 % de la masse salariale. D'autres revendications portaient sur les prestations en matière de santé et la garantie du nombre d'emplois était aussi mise en avant.

La grève a commencé le 3 novembre 1991, et s'est rapidement étendue à l'ensemble des ouvriers syndiqués (12600 sur un effectif de 16000). La mobilisation, appuyée sur les importants fonds de solidarité du syndicat, a été répercutée au-delà de la principale usine de Peoria dans l'Illinois. Et la situation semblait d'autant plus favorable aux travailleurs que les effets désastreux d'une grève de deux cents jours menée en 1982 restaient dans la mémoire patronale.

Le géant mondial du matériel de travaux publics traverse une passe difficile, en raison de la récession et du renchérissement du dollar. En 1991, son chiffre d'affaires atteint certes un montant considérable de 10 milliards de dollars, mais il est en net recul par

rapport aux 11,4 milliards réalisés l'année précédente. Depuis deux ans, les bénéfices ont fondu, et le groupe a enregistré en 1991 une perte de 400 millions de dollars, contre un bénéfice de 360 millions deux ans plus tôt.

Les syndicalistes ont bien sûr fait valoir que le coût de la grève a rapidement dépassé celui des revendications. Mais l'obstination de Donald V. Fites, le patron du groupe, renvoie à des calculs à plus long terme. Il s'agit de garantir le succès du plan de modernisation « PWAFF » (*Plant With A Future*, « une usine qui a un avenir ») engagé en 1987 pour un investissement de deux milliards de dollars sur cinq ans. L'objectif est d'accentuer encore les réductions d'effectifs, mais aussi de casser les grilles de rémunération : la direction de Caterpillar veut pouvoir décrocher le salaire des travailleurs les moins qualifiés, ainsi que ceux des nouvelles recrues. Cette grève est donc assez typique des luttes s'opposant à la déréglementation : le syndicat refuse ces évolutions différenciées et réclame des hausses uniformes.

Le dénouement de la grève signifie une nette détérioration du rapport de forces au détriment de l'UAW, qui aura du mal à étendre son offensive aux géants de l'automobile. C'est sans doute cette menace d'extension qui explique l'obstination de la direction : l'industrie automobile va en effet très mal. Ford a

perdu 2,3 milliards de dollars en 1991, General Motors 4,5 milliards. Le 18 décembre dernier, General Motors, le n°1 mondial de l'automobile a annoncé la suppression de 74000 emplois d'ici à 1995, soit une réduction de moitié des effectifs en dix ans. La liste des 16300 premières suppressions d'emploi, rendue publique en février, révèle une nette préférence du patronat pour les implantations du Texas, plus flexibles, et aussi plus proches du Mexique où les salaires défient évidemment toute concurrence!

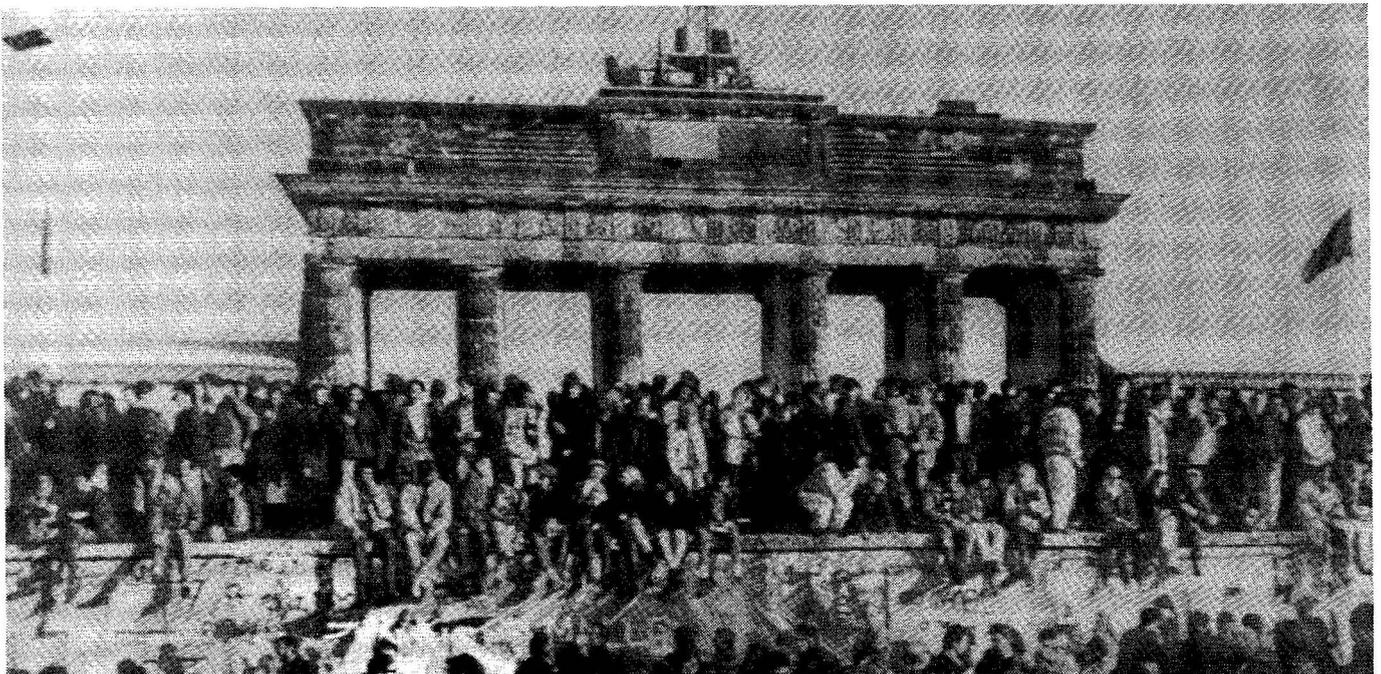
Le conflit de Caterpillar est aussi, indirectement, un épisode de la lutte des constructeurs américains contre leurs concurrents japonais installés sur place. Cette lutte passe de plus en plus par la recherche de la flexibilité : les Japonais ont en effet pour stratégie de s'installer dans les Etats où la main d'oeuvre est moins chère. Ils cherchent aussi à s'épargner les charges qui pèsent sur l'industrie automobile de Detroit en matière de santé et d'indemnités de licenciement ... à condition que leurs salariés ne soient pas affiliés au syndicat.

L'échec de la grève pèsera aussi sur les négociations qui doivent s'ouvrir chez Boeing et dans l'industrie électronique, rendant plus difficile la résistance à la nouvelle offensive patronale. Les images romancées à la Walt Disney ne doivent pas en effet faire oublier que le salaire ouvrier stagne depuis de longues années aux Etats-Unis, et que le chômage y fait là-bas aussi ses ravages : l'Illinois où se situe la Caterpillar, connaît un taux de chômage de 9 %. Presqu'autant qu'en France.

Julien DELARUE



GREVES EN SERIE DANS L'ALLEMAGNE REUNIFIEE



Pays donné en modèle pour ses relations sociales, l'Allemagne voit se développer actuellement nombre de grèves actives et (partiellement) victorieuses.

Jacob Moneta, qui fut longtemps rédacteur en chef de la presse de l'IG Metall, retrace ici pour nous le cadre actuel des rapports sociaux et le déroulement de quelques luttes récentes.

N'ÉTAIT-CE pas Monsieur Francis Fukuyama, chef adjoint au département de planification du ministère des Affaires étrangères des USA, qui déclarait triomphalement : «*Ce que nous éprouvons maintenant, ce n'est peut-être pas seulement la fin de la guerre froide, ou une période particulière de l'histoire d'après guerre, mais la fin de l'histoire tout court; un point final de l'évolution de l'humanité et le commencement d'une validité globale de la démocratie occidentale libérale comme forme définitive de gouvernement humain.*»

Imaginer que c'est cela le visage définitif de la démocratie occidentale libérale ne peut qu'effrayer tous ceux qui, en Allemagne de l'Est, sont confrontés avec ce prétendu «point final de l'histoire» et cette «forme définitive de gouvernement humain».

Ce ne sont pas des «extrémistes de gauche» mais deux universitaires res-

pectés, Jean Prieue, et Rudolph Hickel, qui constatent dans leur étude consacrée à l'unification de l'Allemagne (*Le prix de l'unité*): «*Jamais dans le passé il n'y avait eu en Allemagne, au cours de ces cent cinquante dernières années, une crise économique semblable, qui ait bousculé toutes les structures existantes.*»

Qui a perdu? Qui a gagné?

En ce qui concerne l'Allemagne de l'Est -la République démocratique allemande (RDA) défunte-, on peut effectivement constater :

- Deux tiers de sa capacité industrielle ont été détruits. Cela à cause de l'invasion brutale des marchandises de l'Allemagne de l'Ouest et du marché mondial après la chute du mur, qui protégeait une économie dont l'efficacité et la technologie n'étaient pas du

tout préparées à un tel choc.

- La contribution absolue de l'industrie productrice au produit social brut en Allemagne de l'Est a diminué de 70% et celle de l'agriculture de 90% depuis l'unification.

- D'un potentiel de forces de travail qui se chiffrait à 9,7 millions en 1989, il en reste encore 5,6 millions et on estime officiellement que la fin de cette tourmente n'est pas encore atteinte.

Mais où trouve-t-on les *profiteurs* de cette catastrophe? Surtout parmi les chevaliers pillards du capital d'Allemagne de l'Ouest! Les grands trusts, les banques, les sociétés d'assurance, les grandes chaînes de négoce, les spéculateurs de propriété foncière... Pour donner une idée du mécanisme et de la dimension de ce processus, en 1991, la «consommation» de marchandises et de services en Allemagne de l'Est se chiffrait à 361 milliards de deutsche marks (DM), dont seulement 193 milliards étaient produits à l'Est, le reste (46,5%) venant de l'Ouest.

Comment la population d'Allemagne de l'Est a-t-elle pu survivre à une telle catastrophe? Par des transferts fabuleux d'argent de l'Ouest afin de subvenir aux chômeurs, aux retraités, aux démunis... Cela a eu pour effet d'augmenter l'endettement de l'Etat, qui est passé à 1 300 milliards de DM, et on estime que cette dette va croître jusqu'à 1 800 milliards de DM fin 1994. Cela veut dire qu'elle aura doublé depuis l'unification en 1989. Les intérêts annuels des Länder et des communes, criblés de dettes, que les budgets de la République fédérale vont devoir assumer, se chiffrent à 170 milliards de DM.

Qui va payer?

C'est une somme qui dépasse les dépenses budgétaires actuelles de Bonn en faveur du Travail, des Affaires sociales, de la Défense, de l'Agriculture, de la Famille et de la Recherche réunis. La question qui se pose évidemment est de savoir qui va payer tout cela. La population à l'Est a déjà payé, par les pertes terribles des valeurs accumulées par quarante ans de travail. Ces valeurs s'appelaient autrefois «propriété du peuple».

Le gouvernement de Bonn a parfaitement réussi à transformer la classe ouvrière allemande tout entière en «vache à traire» de la nation, en augmentant les impôts et les charges de toute sorte. Les retraités sont dupés, car ils ne perçoivent même pas une compensation à l'augmentation du coût de la vie. Les salariés devenus victimes du chômage sont durement touchés. Mais quand le gouvernement a voulu élargir le champ de ses attaques contre le monde du travail pour atteindre aussi les syndicats, cette offensive s'est heurtée à une résistance farouche.

Ce n'est pas un hasard si les syndicats sont devenus la cible principale de l'offensive du gouvernement de Bonn. Ce n'est qu'en brisant la volonté de résistance des syndicats que les dirigeants des banques, des grandes entreprises, les spéculateurs et leur gouvernement pourront à nouveau respirer tranquillement. Trop longtemps à son gré, la classe dirigeante s'est bien gardée de s'attaquer frontalement aux syndicats ouvriers, unis et particulièrement forts en Allemagne, de même qu'à «l'état de bien être social» qui était présenté et recommandé comme modèle à l'échelle mondiale. Cette aventure était trop risquée, tant que la capacité de lutte des salariés et de leurs syndicats n'était pas ébranlée. Mais à présent, avec un chômage qui se chiffre par millions, et des millions de chômeurs en sursis, quand le travail est déréglé, le temps semble devenu propice pour diminuer brutalement les coûts sociaux ainsi que les salaires. Ils espèrent ainsi alléger le poids de la dette de l'Etat et, en même temps, être concurrentiels dans la bataille économique qui se joue à l'intérieur de la communauté européenne, tout en affaiblissant significativement les syndicats dans l'espoir de les décourager de déclencher des grèves.

Le monde du travail a bougé

A la surprise quasi générale, le monde du travail organisé a commencé à bouger, alors qu'il était littéralement acculé à la défensive par le gouvernement et les patrons.

La liste de ceux qui se sont engagés dans le mouvement est longue. Les employés de banque ont commis, en masse, le sacrilège de faire grève pour la première fois de l'histoire de la RFA. Les agents de police sont devenus rebelles. Des infirmières, des ouvriers du bâtiment, des travailleuses, surtout dans l'industrie alimentaire -Milupa, Nestlé et autres- ont gagné à la suite de grèves spectaculaires. Les travailleurs du bois, les employé(e)s du commerce de détail ont bougé. Mais ce sont surtout les grèves dans les services publics, la poste, les chemins de fer, qui ont ébranlé la «paix sociale» et détruit beaucoup d'illusions quant à la docilité de la classe ouvrière allemande et de ses syndicats. C'est maintenant le tour des métallos... Ce mouvement de grèves est le plus important depuis l'existence de la République fédérale.

On ne doit malgré tout pas oublier que le point de départ est une lutte défensive. Le vrai but du gouvernement et de ses compères du monde du capital est de suivre l'exemple de Madame Thatcher et de l'ancien président des Etats-Unis, Ronald Reagan: désarmer complètement des syndicats. Il ne s'agit pas seulement, cette fois-ci, d'un problème de pourcentage d'augmentation des salaires. Depuis un certain temps, on pouvait déjà lire, dans la presse proche des intérêts patronaux, ou on entendait des déclarations de politiciens comme quoi la fin de la «société de bien être» était arrivée, un «tournant» dans la politique de conventions collectives était nécessaire afin de mettre fin aux augmentations de salaire... De même, il était question de supprimer le paiement des trois premiers jours d'arrêt maladie. C'était quand même une conquête des métallos du Schleswig Holstein, qui ont fait grève pendant cent quatorze jours en 1956-1957 pour obtenir les mêmes avantages entre ouvriers et employés. Les propriétaires d'imprimeries sont allés encore plus loin. Ils voulaient empêcher la conclusion de conventions collectives en abandonnant leur propre organisation d'employeurs. Cela aurait obligé le Syndicat des médias (nouveau nom du Syndicat du livre, qui s'est unifié avec ceux de la télé, de la radio, etc.) à négocier individuellement avec chaque entreprise pour obtenir un con-

trat, ce qui aurait détruit toute forme de solidarité entre les salariés.

Le fait de pouvoir mener des négociations collectives afin d'obtenir un «contrat tarifaire» est une conquête de la révolution allemande de novembre 1918, que l'on voudrait annuler à présent!

Le détonateur

Cependant, le principal détonateur de la grève à ce jour a été le refus du gouvernement de Bonn d'accepter les résultats d'un arbitrage qu'il avait lui-même proposé. Le Syndicat des services publics, ÖTV, demandait une augmentation de salaires de 9,5% et plusieurs autres avantages concernant les congés et les apprentis. L'arbitrage reposait sur une augmentation de 5,4% au 1er mai 1992 et, pour les mois précédents depuis le début de l'année 600 DM par mois pour tous, ainsi qu'une augmentation de 10 DM de l'allocation congés.

En dépit du fait que le résultat de l'arbitrage était loin de satisfaire les demandes de ÖTV, la commission de négociation du syndicat a presque unanimement donné son assentiment à cette proposition, au regard de la pression énorme de la propagande officielle dans les médias. L'argument selon lequel il n'était pas possible d'alourdir les dettes de l'Etat, des Länder et des communes par devoir de solidarité avec les salariés et les chômeurs d'Allemagne de l'Est, qui attendent surtout des investissements plus élevés afin de sortir de leur situation précaire, pesait énormément.

En vérité, c'est précisément le gouvernement de Bonn, en refusant de diminuer de manière spectaculaire les dépenses militaires, de renoncer au développement d'un nouveau type d'avion de bombardement dont les coûts sont estimés à plus de 100 milliards de DM ou d'augmenter les impôts pour les couches les plus aisées, qui porte la responsabilité de cette situation. Au contraire, les détenteurs de capitaux ont été privilégiés afin d'obtenir les moyens d'investir en Allemagne de l'Est. La vérité est que, en dépit du fait que les disponibilités financières de la bour-

geoisie étaient estimées à 700 milliards de DM, les investissements en Allemagne de l'Est ont été beaucoup plus bas que dans d'autres pays qui promettaient des profits plus élevés. Ainsi, la solidarité avec l'Est, que le gouvernement réclamait à haute voix de la part des salariés, a rapidement été rebaptisée «socialisme dans une seule classe - la classe ouvrière».

Les représentants des «employeurs» des services publics ne voulaient pas accorder plus de 4,8%, tout en sachant bien que cela allait provoquer une grève. Le vote parmi les syndicalistes, aussi bien des services publics que de la poste et des chemins de fer, démontrait qu'entre 80% et 90% étaient favorables à la grève.

Une défaite du gouvernement

La dernière grève dans les services publics, en 1974 - il y a dix-huit ans! - n'avait duré que trois jours. Cette fois-ci, la leçon pour les employeurs publics devait être plus dure. La grève, menée par étapes, touchant parfois une région parfois une autre, accompagnée de grèves des chemins de fer, avec des objectifs différents d'un jour à l'autre, une interruption pendant vingt-quatre heures du trafic à l'aéroport de Francfort, le plus important d'Europe, a duré deux semaines.

A la quasi unanimité, la presse et les commentateurs politiques ont estimé qu'il s'agissait d'une défaite du gouvernement quand les employeurs des services publics ont cédé ce qu'ils refusaient avant, c'est-à-dire à peu près le résultat de l'arbitrage: 5,4% d'augmentation pour tout le monde, à partir du 1er mai, sauf pour les catégories de revenus les plus élevées (à compter seulement du 1er juin), 750 DM de rappel pour les quatre premiers mois de l'année (600 DM pour les catégories hautes), 200 DM d'augmentation de l'allocation de congés pour tout le monde.

Cette fois-ci, la grande commission tarifaire (commission de négociation) ne se prononçait que par 98 voix contre 35 en faveur de l'acceptation de ce compromis. Ceux-ci sentaient bien que

la grève avait fait monter l'esprit frondeur, la conscience de la force collective: les grévistes attendaient au moins un six devant la virgule et pas un cinq.

Chez les cheminots, le résultat du vote donnait à peine la moitié pour accepter le compromis. Cependant, d'après les statuts, il faut 75% des voix pour débiter une grève et 75%, également, pour refuser un compromis et continuer la grève. A la Poste, 51,4% ont dit oui au compromis.

La situation est différente dans les services publics. D'après les statuts d'ÖTV, il suffit de la moitié des voix pour refuser d'accepter une proposition. La commission tarifaire n'est toutefois pas obligée de suivre cette «recommandation». C'est exactement ce qui est arrivé: 60% ont refusé le compromis, surtout dans les grandes villes, là où la combativité était forte. C'est là que les «non» ont été les plus nombreux.

Il est certain que l'attitude particulièrement dure du gouvernement et des employeurs publics, aussi bien que le fait que les résultats obtenus ne suffisaient pas à protéger les salaires réels, enfin l'esprit combatif réveillé par la grève elle-même ont contribué à ce rejet. Alors même que, de manière générale, les résultats obtenus étaient considérés comme une défaite du gouvernement. Mais ce que n'ont osé dire ni Monika Wulf-Mathies, qui assume avec courage son rôle à la tête du syndicat malgré les attaques dont elle est l'objet, ni «son» dirigeant de la grève, le comte Alexandre de Schwerin (de la CDU! Le travail annoblit, dit-il...), s'est révélé à cette occasion. Car ils n'osaient pas dire ouvertement que le but de cette bataille n'était pas seulement défensif mais surtout politique! Or, cette bataille se prolonge déjà avec la lutte des métallos et se poursuivra à travers d'autres grèves.

En dépit du fait que le «socialisme irréal» a fait faillite, la lutte de classe réelle continue.

Jakob Moneta



TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL POSTÉ... VICES CONNUS, VICES CACHÉS ?

Le travail de nuit, il en fut question voilà quelques semaines à propos de textes réglementaires concernant les femmes. Pour «Collectif», sans exclure cet aspect réglementation, il s'agit d'abord de débattre des conséquences sur la santé des travailleurs en travail de nuit et, plus largement, en travail posté ou en horaires irréguliers. Aux 22e journées nationales de médecine du travail, il a été fait état d'une étude baptisée ESTEV (enquête santé, travail et vieillissement), qui montre qu'à cinquante-deux ans, deux hommes sur cinq et plus d'une femme sur deux sont concernés par des troubles du sommeil, qu'avec l'âge ceux-ci augmentent, et que si ces mêmes personnes travaillent en horaires décalés, on atteint des proportions plus importantes encore : 55% des hommes de cinquante-

deux ans, 65% des femmes du même âge. Dans ce dernier cas, les conditions de travail de nuit ont un lien évident avec les troubles du sommeil. Débattre des conséquences est donc d'autant plus nécessaire qu'il est constaté, à nouveau depuis quelques années, un développement du travail de nuit, lequel touche des secteurs jusque-là épargnés. Bien que depuis des années, des chercheurs aient démontré la nocivité de ce type de travail (sans d'ailleurs être entendus par les entreprises), «Collectif» a souhaité faire le point avec Yvon QUEINNEC, Professeur d'Ergonomie à l'Université de Toulouse, Président du Comité Scientifique du dernier Congrès de l'Association



internationale d'Ergonomie et membre d'un réseau international sur le travail posté. Il n'y a pas de solution unique et cet entretien ne saurait apporter de recettes, de clés. Il fait le point sur les connaissances actuelles des conséquences du travail de nuit, posté, en particulier sur la santé. Il appartient aux militants syndicaux de s'en saisir pour contribuer à ouvrir le débat, poser les problèmes et négocier.

Collectif : Sans négliger l'aspect réglementaire autour duquel a tourné la discussion sur le travail de nuit des femmes, le retour de cette question et plus largement du travail posté ne devrait-il pas être l'occasion de débattre davantage de ses conséquences sur la santé des travailleurs ?

Y. QUEINNEC - Effectivement, le travail de nuit revient sur la sellette et, malheureusement, avec beaucoup d'acuité puisqu'après quelques années où le travail atypique et posté

stagnait, on constate à nouveau, depuis 82/83, de plus en plus de travailleurs postés et plus encore d'horaires atypiques. Ce terme recouvrant de nombreuses situations extrêmement différentes, et donc une réalité sociale forte.

Ensuite, concernant les conséquences, je crois que depuis au moins cinquante ans, nous n'arrêtons pas de dire que celles-ci sont multiples et néfastes. Les arguments pour l'un et l'autre sont de plus en plus étayés par de nombreuses recherches et données qui confirment ce que nous ne cessons de répéter.

« il est trop facile de dire que les contraintes économiques justifient le travail de nuit »

Collectif : Quelles sont alors les conséquences pour lesquelles, aujourd'hui, il existe des certitudes ?

Y. Q - Il existe quatre conséquences d'ailleurs classiques.

La première, c'est une conséquence sur la production, au sens large du terme, que ce soit des baisses de celle-ci la nuit en quantité ou en qualité. Des baisses nocturnes de la performance ont été remarquées dans des situations et sur populations variées (opératrices du téléx, opérateurs en salle de contrôle, tréfileurs, conducteurs et transporteurs routiers, ouvrières du textile, conducteurs de trains...), que ce soit enfin des incidents plus nombreux, voire des catastrophes comme, par exemple, celles survenues dans deux centrales nucléaires en milieu de nuit (l'une aux USA : Three-Miles Island, l'autre en ex-URSS : Tchernobyl) et ce n'est pas un hasard. On pourrait y ajouter Bhopal, mais aussi toute une série de cas moins spectaculaires, moins dramatiques et pour lesquels il y a beaucoup de données, exemple : dans les transports ferroviaires, des arrêts intempestifs plus nombreux à certaines heures. Par ailleurs, des accidents de personnes sont plus fréquents et plus graves la nuit même si certaines

mesures en faveur de la sécurité tendent à les minimiser, fort heureusement.

La deuxième conséquence est d'ordre économique. Hélas, nous avons moins de données au regard de ce que nous espérons. L'idée simple, c'est, par exemple, qu'en faisant travailler du matériel huit heures de plus et de nuit, on gagne 1/3 de plus. L'expérience montre que c'est faux, qu'il s'agit d'un calcul économique un peu simpliste, laissant de côté toute une série de coûts directs et indirects associés au travail de nuit : pertes de production, coûts de formation liés à l'absentéisme ou au turn-over, réduction des marges de profit entraînées par les charges salariales supplémentaires et les investissements secondaires (éclairage, transport, services de sécurité...). Inversement, le coût moindre de l'énergie électrique, la nuit, paraît un avantage. L'argumentation économique est donc à prendre avec un peu de recul. De ce point de vue, il existe des exemples intéressants, en voici deux : d'une part, les brasseries où se fabrique la bière, d'autre part l'automobile. Pour les brasseries, on constate, au Danemark que la bière est fabriquée sans qu'il y ait travail de nuit; en France, classiquement, il y a travail de nuit.

Pourtant, les bières danoises ne sont ni plus mauvaises, ni plus chères.... Pour l'automobile, en Grande-Bretagne, elle est fabriquée énormément de nuit depuis des années; en France, c'est seulement récemment que le travail de nuit existe de façon importante... On est donc capable de fabriquer des mêmes produits manufacturés à des coûts et des qualités à peu près identiques en recourant énormément au travail de nuit ou, au contraire, en limitant celui-ci au minimum. Il existe donc des choix et il est trop facile de dire que les contraintes économiques justifient le travail de nuit.

La troisième conséquence se situe au plan de la santé et en ce domaine les choses sont extrêmement claires. Depuis de nombreuses années, le tableau est bien établi et il ne fait qu'être, sans arrêt, affiné ou aggravé. Les troubles concernant toute la sphère digestive (l'ulcère du travailleur posté par exemple) sont bien connus. Mais il y a aussi d'autres troubles : dyspepsies, par exemple, qui proviennent de problèmes d'alimentation, d'horaires décalés,... L'autre aspect de ces problèmes de santé, c'est celui qui touche au sommeil. Un travailleur posté, un travailleur de nuit est quelqu'un qui dort moins qu'un travailleur à horaire normal. Après un poste de nuit (20h/4h ou 22h/6h, par exemple) c'est au moins 2 à 3 heures de sommeil en moins. Autre conséquence sur le sommeil, la qualité du sommeil de jour après le travail de nuit présente un certain nombre d'anomalies. Il existe en fait deux sommeils dont l'un, souvent considéré comme associé au rêve, est important pour l'équilibre psychique de l'individu. C'est justement celui-là qui est fortement perturbé dans sa répartition au cours de la période de sommeil et dans sa durée. Toujours pour la santé, il existe des troubles du caractère, des difficultés à maintenir son attention, des baisses de vigilance, souvent résultant de cette privation de sommeil. Autre symptôme maintenant clairement établi, ce sont les troubles cardio-vasculaires. Depuis 5 à 6 ans, il est démontré une

probabilité plus forte à l'hypertension, aux infarctus du myocarde chez les travailleurs postés, notamment chez ceux de nuit. Cet exemple est «intéressant» car il a, pendant des années, provoqué un gros débat dans la communauté scientifique où on n'associait pas ces troubles au travail en horaires atypiques. Ce débat illustre bien la difficulté à cerner, dans un certain nombre de cas, des troubles de manière claire, ne serait-ce qu'à cause de la pratique des entreprises où généralement existe une sélection cachée des travailleurs postés à partir du moment où leur état de santé se dégrade. Ils demandent eux-mêmes leur mutation ou on les mute sur des postes de jour, ce qui aboutit, quelquefois, à évacuer les conséquences du travail posté vers les travailleurs de jour. La comparaison classique en épidémiologie qui est faite à ce moment là entre les deux populations, celle des travailleurs de jour et celle des travailleurs de nuit conclut à des différences minimales. Pour cause, ceux qui étaient les plus atteints, ont été évacués et du même coup l'état de santé de ceux de jour est dégradé puisqu'apparaissent des gens avec des troubles, mais des troubles liés à leur séjour antérieur en travail de nuit. Ce phénomène masque un peu la gravité des problèmes. Pourtant, depuis longtemps, des travaux de chercheurs scandinaves tel Aanonsen, ont bien montré qu'il fallait rechercher les troubles non pas en comparant des travailleurs postés et des travailleurs de jour, mais des travailleurs postés et des travailleurs anciens postés pour voir clairement apparaître les effets, les conséquences au plan de la santé. Toujours à propos de la santé, ce qu'on appelle le «syndrome du travailleur posté», c'est à dire un ensemble de symptômes, n'est pas une maladie professionnelle au sens traditionnel du terme. Il n'y a pas un trouble, une maladie spécifique au travailleur posté comme il peut y avoir une relation claire entre les poussières et la silicose, où là existent un agent causal et un trouble. Chez le travailleur posté, on ne peut pas dire que le travail de nuit entraîne un

trouble qu'on ne trouve pas ailleurs. Cela arrange bien des gens qui disent «vous voyez, finalement, il n'y a pas une maladie spécifique au travailleur posté». C'est vrai, mais il y a une dégradation globale de la santé, et elle est clairement établie. Actuellement, tout le monde est d'accord sur ce point. Un autre élément qui complique aussi les choses, est le fait que les troubles sont multifactoriels : les horaires en sont un (et un fort), mais il y a aussi la nature même du travail effectué, les conditions dans lesquelles on va l'accomplir, ... Pour prendre des exemples, citons la SNCF où un conducteur de trains sur des trajets relativement courts avec des arrêts nombreux a un niveau d'exigence beaucoup plus fort que celui qui effectue des trajets plus «routiniers» par certains côtés. Plus clairement, entre les contraintes d'une infirmière de nuit dans un service de soins intensifs où la réaction doit se faire à la seconde même et une infirmière qui fait une nuit dans un service de gériatrie où elle peut avoir un temps plus long pour réagir, les conséquences en terme de charges de travail, de fatigue ne vont pas être les mêmes. Dernières conséquences, celles socio-familiales, appelées en un mot «la marginalisation» du travailleur posté ou du travailleur en horaires atypiques. Il est difficile de concilier horaires de travail, vie de famille, vie

sociale, très difficile d'être un travailleur posté tout en gardant des attaches avec l'entreprise, encore plus quelquefois avec le syndicat (en terme d'activités fortes) si une fois sur deux on est absent aux réunions. On est rejeté de fait tout comme dans certaines équipes de sport collectif où on va manquer fréquemment l'entraînement, voire des matches. En conclusion, sur cet aspect de la question, le travailleur posté est quelqu'un qui doit gérer un conflit entre ses propres rythmes, l'organisation habituelle de la vie sociale (notre société fonctionne quand même majoritairement dans la journée) et ses horaires de travail qui l'amènent à pouvoir travailler à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, à n'importe quel jour de l'année sans respect des week-ends, des jours fériés ce qui est tout de même important. Il doit gérer aussi un autre conflit : huit heures de nuit ne sont pas identiques à huit heures de jour. Or, le modèle d'organisation du travail raisonne sur une heure égale une heure comme si le lundi de 11 à 12 h, par exemple, était la même chose qu'une heure dans la nuit du 25 décembre. C'est un modèle faux, générant une charge de travail beaucoup plus forte sur certains postes, donc un conflit à l'origine des conséquences qui viennent d'être évoquées.

« Ne pas dormir, et rester aussi éveillé que dans la journée »

Collectif : Dans certaines entreprises, pour l'application d'une réglementation du travail, de compensations en temps, la nuit est définie par deux limites horaires (0h/4h, par exemple), le vécu montre que la fatigue n'apparaît pas nécessairement à ce moment-là. Qu'en dites-vous ?

Y. Q - Définir la nuit sous la forme 0h/4h, par exemple, est artificiel. D'ailleurs, la loi est ambiguë puisque la nuit pour les jeunes, pour les femmes, pour allumer ses codes, pour avoir des réductions,..., ce n'est

absolument pas la même chose. La notion de nuit définie comme 0h/4h est donc quelque chose d'arbitraire et ne peut se justifier à aucun point de vue. Et pour répondre à la question, on dispose de quelques éléments. On sait que l'homme et tous les êtres vivants, y compris les végétaux, présentent un fonctionnement rythmique avec des moments de forte activité, puis des moments de plus faible activité, puis à nouveau forte activité, puis faible.... Cela revient de manière régulière, et, au cours du rythme, un certain nombre de fonc-

tions chez l'homme sont au minimum, au creux, vers quatre heures du matin. Donc, la période fragile, pour au moins un certain nombre de fonctions, de notre organisme se situe plutôt entre 2h et 6h qu'entre 0 et 4h. Mais, tout aussi clair est le fait qu'une privation de sommeil entre 0 et 4h va peser lourdement. En conséquence, la plage horaire devrait être beaucoup plus étendue et au moins éviter toute privation de sommeil jusqu'à six heures du matin, privation de sommeil et tout maintien d'activité car en réalité, il existe les deux aspects. Il faut bien savoir que quelqu'un travaillant la nuit ne dort pas, mais en plus doit rester actif car on ne le paye pas pour somnoler sur les lieux de travail. On lui demande d'être vigilant, actif, de produire un service ou fabriquer un produit. Il y a donc les

deux aspects : ne pas dormir et rester aussi éveillé que dans la journée. Toute une série de difficultés dans la plage horaire de nuit vont se reporter sur les heures qui vont suivre, au moins les 4 ou 5 heures après. Ainsi dans la chimie les gens déclaraient avoir davantage de difficultés à assurer le poste du matin de 4 à 12h que celui de nuit parce que embaucher à 4h du matin signifie se lever à 3h pour la toilette, le transport, éventuellement un café vite fait, et supporter ensuite des signes de fatigue dans la matinée. Donc oui, la plage horaire et ses conséquences sont beaucoup plus étendues que le 0h/4h. Mais une fois encore, on ne peut pas dire actuellement « qu'à 2h du matin, on aura tel trouble et qu'à 3h on l'aura plus, ou moins ».

« Le travail de nuit de façon répétée amène une fragilisation de l'individu »

Collectif : Peut-on conclure que les conséquences sur la santé du travail posté, de nuit ou en horaires irréguliers entraînent une moindre défense de l'organisme pour ceux et celles qui le subissent ?

Y. Q - Nous rentrons là dans la notion de «populations à risques» et très clairement la réponse est que le travail de nuit de façon répétée amène une fragilisation de l'individu, donc comme toutes fragilisations, aggrave les risques de maladies diverses qui vont apparaître dans ces populations, exemple : l'infarctus du myocarde. On ne peut pas dire que le travail de nuit entraîne obligatoirement un infarctus, on peut dire qu'on a un risque supplémentaire de faire un infarctus. Comme toujours, se rajouteront des éléments liés au mode de vie de l'individu, à des faits non directement liés au travail de nuit. L'individu est fragilisé par le travail de nuit, je crois que tout le monde est d'accord pour admettre cette idée.

Collectif : Pour rester en éveil, actif, vigilant, on sait que dans beaucoup de cas, l'individu aura recours à des expédients. Cela est plus ou moins caché, nié et pourtant....

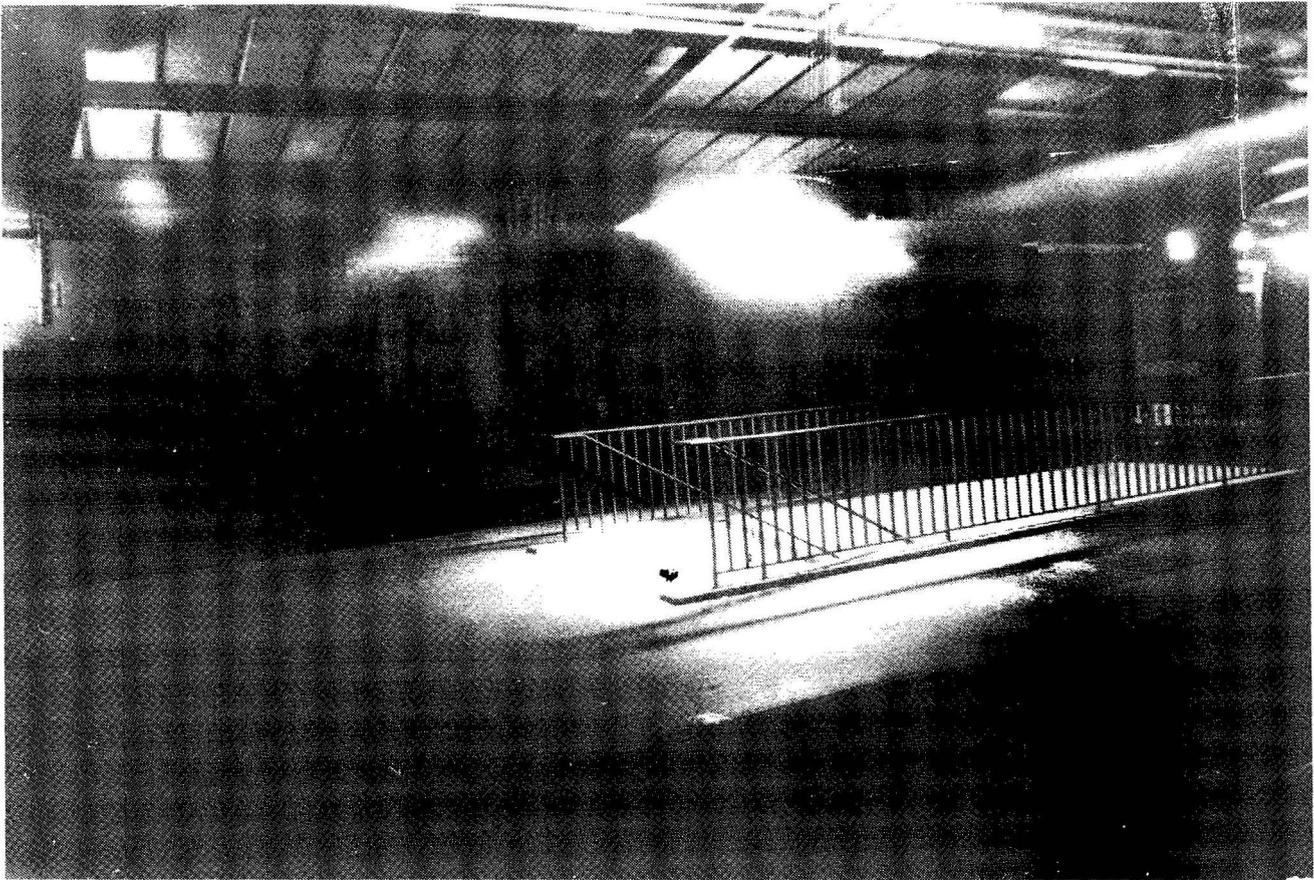
Y. Q - Des études confirment que pour assurer cette vigilance (un état de fonctionnement minimal de l'organisme pour effectuer son travail), l'individu peut avoir recours à toute une série de solutions non dangereuses : respirer un peu d'air frais, marcher..., ou beaucoup plus dangereuses : tabac (rencontré fréquemment), parfois alcool (signalé chez certaines populations), excitants même si le moins dangereux (ou vécu comme tel) est le café. Le problème est qu'une fois rentré chez soi, on va être énervé, surtout si le travail demande une tension de surveillance (ça continue de trotter dans la tête même après avoir quitté sa machine, son atelier), et, comme on ne peut pas dormir, on va prendre un somnifère. Puis au réveil, on va être vaseux (il

n'y a pas de bons somnifères) et donc on va reprendre un café. On entre dans une spirale infernale où on alterne excitant-somnifère-excitant-somnifère.... On pourrait dire que les gens ne sont pas sérieux, mais en réalité ce sont les conditions mêmes du travail qui amènent à ces comportements. Autre exemple bien connu, bien étudié dans beaucoup de situations de travail : «le grignotage glucidique». Ce sont des personnes qui consomment des confiseries sans arrêt, y compris pendant la période de sommeil où ils se réveillent pour prendre un bonbon, un chocolat et se «rendorment» ensuite, avec des guillemets parce que ce sommeil n'est pas toujours terrible. Ce comportement alimentaire sera à l'origine de troubles intestinaux.

Que ce soit le tabagisme, la consommation de produits dangereux ou non mais pris en grosse quantité ou à des moments peu favorables, tout cela va entraîner une fragilisation et va être à long terme source d'un certain nombre de troubles. Ce sont des «viciations» du comportement alimentaire ou général. Celui-ci se modifie, se perturbe par les conditions mêmes du travail et se traduira à un moment donné de manière indirecte par des conséquences néfastes.

Collectif : Justement, si les effets à court terme sont connus, à long terme que sait-on ?

Y. Q - Sur le court terme, on ne voit pas toujours les conséquences, on ressent bien un peu de fatigue, on méforme, mais comme d'autres avantages existent, y compris éventuellement une prime ou autre qui nous «achète», on s'accommode. On verra les dégradations à moyen terme. Sur le long terme, les recherches sont peu nombreuses. Quelques études sont connues dont une très importante réalisée sur les rotativistes où, notamment, il est vérifié que l'espérance de vie de ces travailleurs de nuit est moindre que celle de collègues qui ont un travail différent avec un cadre organisationnel autre. Ce qu'on ne sait pas distinguer, c'est la part du



travail de nuit en lui-même et la part des autres conditions de travail des rotativistes : cadence, bruit, vapeurs respirées, solvants de l'encre, donc toute une série de facteurs dont on sait mal faire la part. On sait seulement qu'on arrive à la retraite dans un état de santé moins bon que le travailleur de jour et, éventuellement, avec une espérance de vie diminuée de 6 à 7 ans disait-on pour un travail de nuit régulier. Ces chiffres ne sont pas confirmés, mais l'idée est là et elle n'est pas contestée.

Des travaux restent à faire en ce domaine, mais on se dédouane en disant que «ce n'est plus un problème du travail, mais un problème du retraité».

Collectif : Pour éviter les conséquences à long terme ne faudrait-il pas limiter dans le temps...

Y. Q - On pourrait dire qu'en moyenne cinq années de travail posté n'ont pas de graves conséquences mais qu'au delà un certain nombre de troubles apparaissent dont certains seront irréversibles. C'est une donnée

statistique et certaines personnes iront bien au-delà avec, malgré tout, un état de santé acceptable. L'autre aspect, pour lequel nous avons quelques données et notamment le travail d'un groupe d'ergonomes autrichiens, est que l'âge de 35/40 ans constitue un «virage» pour les travailleurs postés où un certain nombre de troubles qui étaient latents, vont apparaître, s'aggraver, être moins bien supportés. Mais attention à ne pas réglementer là-dessus car le risque serait grand de voir des travailleurs non reclassés être licenciés au simple vu de leur âge ou de leur ancienneté en travail posté, même si ces moyennes restent vraies. A propos de réglementation, il est difficile de vouloir réglementer le travail de nuit, le travail posté, car nous avons vu que les conséquences ont des origines multiples. Il est vrai cependant qu'il faut borner, avoir des garde-fous, des obligations car nous savons que tout n'est pas acquis par la négociation. Si les entreprises avaient négocié la 5^e équipe, nous n'aurions pas eu besoin de la loi. Ceci dit, à un moment donné, c'est une étape pour accélérer l'évolution de la société.

Collectif : Le travail de nuit, en voie d'extension, risque d'être banalisé d'où une demande d'aménagement pour en atténuer les effets. Les militants syndicaux seront, certains le sont déjà, confrontés à ces difficultés, que leur dites-vous....

Y. Q - Il y a deux aspects. Le premier est le choix ou l'obligation de travailler la nuit. Il faut tout d'abord réaffirmer que le travail de nuit est quelque chose d'anormal. Tous les arguments existent pour le dire. En même temps, il faut être réaliste, un certain nombre de services et de production ne peuvent s'arrêter la nuit soit pour des raisons technologiques : une centrale nucléaire ne s'arrête pas en 5 minutes et certaines aciéries aussi, soit pour des raisons de sécurité ou de services sociaux : les hôpitaux, par exemple. Il y aura donc du travail de nuit, mais il doit rester exceptionnel, répondre à un impératif et non pas être banalisé. Ce qui est grave actuellement, c'est la tendance à considérer normal le travail de nuit et qu'en conséquence on peut étendre la plage horaire de travail, y compris

tard le soir comme à la télévision ou dans les super-marchés, sans se poser de questions, sans débattre. D'autre part, il faut dissocier le temps d'occupation des machines du temps de travail des hommes et des femmes. Faire fonctionner des machines 24h sur 24 est parfaitement acceptable pour autant que ça ne préjuge pas de la façon dont les individus vont, eux, être affectés au travail sur ces machines. Ce n'est pas du tout la même chose. Des choix sont à faire comme je l'ai dit à propos des brasseries ou de l'automobile.

Le deuxième aspect est celui des conditions organisationnelles et, de façon plus générale, les conditions de travail. L'ergonomie montre depuis des années qu'il y a un travail de réflexion, de conception sur la tâche confiée à l'opérateur, sur le travail lui-même qui peut faciliter le travail

« Le travail, les caractéristiques de l'individu, les aspects familiaux vont intervenir »

Collectif : Des travailleurs supportent mieux que d'autres parait-il, n'est-ce pas plutôt le résultat de compromis...

Y. Q - Difficile de répondre car il s'agit d'une série de facteurs divers. Comme dans l'accident automobile chacun pense qu'il sera pour l'autre et que soi-même on va s'en tirer. Ce raisonnement amène certaines personnes à accepter le travail de nuit en sous-estimant les conséquences. Il n'en reste pas moins vrai que d'autres personnes trouvent, malgré tout, dans cette situation de conflit un équilibre. Pourquoi? On ne sait pas toujours. Il y a eu un discours visant à dire : « des gens supportent mieux, ils sont plus costauds, on va les sélectionner ». Ça a échoué et rien ne permet actuellement de justifier cette approche. Ce qui est vrai, c'est qu'une série de facteurs, dont notamment la famille, jouent un rôle important. Ils peuvent aider à mieux supporter le travail posté, de nuit. Les effets des horaires ne sont pas liés seulement à ces derniers. Le

ou l'aggraver. Cette réflexion est d'ailleurs vraie aussi pour le travail de jour. Cependant, il y a pour les travailleurs en horaires atypiques, de nuit, des réflexions supplémentaires à mener concernant l'organisation horaire et les tâches. Des ajustements spécifiques sont à faire car quelques réflexions dans ce sens montrent que généralement le travail a été conçu pour des travailleurs de jour et par du personnel de jour et que c'est seulement après qu'il est donné la nuit. Ces ajustements sont nécessaires car le fait d'être assis ou pas, actif ou non,...n'aura pas la même incidence de jour ou de nuit. De même, le fait d'avoir à mémoriser beaucoup d'informations ne posera pas beaucoup de problèmes à un moment donné de la journée alors que ce sera difficile à faire la nuit.

travail, les caractéristiques de l'individu, les aspects familiaux vont intervenir. Par exemple, les contraintes du travail posté, de nuit sont mal vécues par les autres membres de la famille, que ceux-ci en fassent le reproche à chaque occasion, l'individu va être pris dans un conflit, ça ne va pas l'aider. Au contraire, si les aspects positifs ressortent (libre la semaine, moins de monde, moins cher, pour certaines activités de loisirs en famille, par exemple) ça se passera bien, d'autant plus si on gère correctement ses temps de repos pour les répartir entre sommeil et loisirs. Attention cependant, car tout cela ne suffira pas à évacuer le problème. Celui-ci demeure. Un million à un million deux cent mille personnes sont concernées par le travail posté même si un certain nombre tirent leur épingle du jeu souvent d'ailleurs à un «prix» important.

La question du salaire est posée même si elle est ambiguë. De nouvelles populations sont concernées par le travail de nuit, en particulier les

cadres. Ceux-ci habitent rarement près des rocades, des aéroports ce qui n'est pas le cas de tout le monde. Or, si on fait le poste de nuit, dormir le jour en un lieu peu bruyant, isolé du voisinage (rue, habitations...) parce qu'on possède un terrain assez grand, si, de manière secondaire, on dispose d'aides pour le ménage, pour conduire les enfants à l'école....tout cela permettra de respecter, de continuer son sommeil et d'avoir un minimum de loisirs, alors qu'autrement la double journée nous attend. Le salaire est donc un élément dont il faut parler sans en faire un élément de négociation au travers de primes. Mieux vaut ne pas être au SMIC pour vivre correctement, c'est une banalité ! Mais, si en plus on est travailleur posté, les contraintes supplémentaires seront mieux gérées. Mais répétons-le, il faut dissocier cela de l'aspect «primes» dont on ne peut plus se passer lorsqu'elles représentent une part importante du salaire que l'on perdrait en revenant travailler le jour. On est piégé.

Collectif : Ce qui est vrai pour les hommes, vaut aussi pour les femmes, malgré l'opinion machiste répandue encore et malgré le fait que certaines femmes, au nom de l'égalité des sexes, revendiquent le droit au travail de nuit. Pourtant, le rôle social attribué à la femme par la société (encore dominée par les hommes) ne la met pas à égalité....

Y. Q - Seuls quelques secteurs particuliers ont fait l'objet d'études sur le travail de nuit de populations féminines, par exemple : le milieu hospitalier. Les quelques données existantes indiquent qu'elles subissent les mêmes troubles, les mêmes contraintes que leurs homologues masculins : pas plus fragiles, ni moins fragiles. Les choses sont à nuancer dès que la femme est ouvrière, productrice et mère (potentiellement mère), des spécificités existent alors. A propos de la femme enceinte et de la relation gestation/travail de nuit, malgré le peu de données, il en a été fournies à propos de la durée du travail indépen-



amment des horaires. Elles montrent que des conditions de travail un peu dures entraînent certains troubles, en particulier des taux de prématurités plus élevés. Encore une fois, ces données ne portaient que sur la durée du travail et indiquaient que le fait de dépasser les 40h (à l'époque) était un facteur aggravant. On a tout lieu de penser que des travaux de nuit pourraient, de ce point de vue, aggraver mais sans preuve actuellement.

Par contre, autre volet pour lequel on dispose de données, c'est le fait que cette salariée peut-être mère. On sait, dans le cas où elle a des enfants en bas âge que chaque enfant non scolarisé coûte une heure de sommeil à sa mère qui, au regard de celles qui sont disponibles, va culpabiliser ou/et en rajouter. Cela se base sur des enquêtes en milieu hospitalier réalisées par Gadbois, même si je schématise un peu.

Enfin, nous savons que notre société reste déséquilibrée sur la répartition des tâches ménagères entre hommes/femmes et, par conséquence, celles-ci font un deuxième métier. Le travailleur posté homme participe moins

aux tâches ménagères, la réciproque n'est pas vraie. Il y a là toute une série de raisons qui justifiaient, par certains côtés, la protection que l'on avait donnée à la population féminine. Ceci dit, c'est un débat important qui dépasse largement le cadre du scientifique. J'ai mis en avant quelques données existantes, après le débat déborde sur le droit à exercer certains métiers où il pourra y avoir

du travail de nuit. Si on l'interdit aux femmes, on leur interdit l'accès à ces métiers. C'est un argument pour dénoncer l'interdiction. A l'inverse, un certain nombre d'arguments semble indiquer que la levée de l'interdiction vise à recruter une main-d'oeuvre souvent moins qualifiée, exécutant des tâches répétitives et à bon marché.

« Il s'agit de faire l'analyse du travail réel. Le piège est de croire à une solution unique »

Collectif : il y aura du travail de nuit, il y a donc nécessité pour les militants syndicaux de négocier sa mise en oeuvre, ses conditions d'application, avec des pièges à éviter, des éléments à ne pas oublier. Vous avez, avec d'autres, écrit un livre « Repères pour négocier le travail posté », qu'en est-il ?

Y. Q - Il s'agit d'abord de ne pas se laisser enfermer dans une logique d'horaires, d'organisation de l'emploi du temps. Il faut commencer par définir correctement l'horaire de la

machine, (au sens large de l'atelier, du service), souhaitable, souhaité, nécessaire, pour ensuite voir comment on va faire « coller » les individus dans le système. L'un et l'autre, ce n'est pas la même chose : le fonctionnement d'une école du lundi au samedi ne préjuge en rien du nombre de classes, des horaires de mathématiques, d'histoire..., et de leur durée, des effectifs par classe...

De chaque situation particulière, le maximum d'informations susceptibles d'aider au choix devra être extrait. Il s'agit de faire l'analyse du travail réel.

Le piège à éviter est de croire à une solution unique, à une solution dans un domaine qui serait transposable ailleurs. La (les) solution(s) devra(ont) être recherchée(s) atelier par atelier, service par service, parfois catégorie de personnel par catégorie. L'organisation du travail devra donc faire l'objet de choix où différents facteurs interviennent : les horaires bien entendu, la nature du travail et ses conditions d'exécution, mais aussi les conditions de vie hors travail, les caractéristiques des individus, ... Entre ces domaines des interactions existent : les horaires d'embauches et de débauches peuvent dépendre des moyens de transport utilisés (individuels ou collectifs), le choix du système de rotation peut dépendre de l'avis des conjoints et il est donc important qu'ils participent. Il faut éviter de raisonner en terme d'heure d'embauche, d'arrêts de quart, du nombre de ceux-ci, d'équipes alternantes ou fixes, rotations rapides ou lentes. Par exemple, les rotations rapides peuvent être préconisées du point de vue chronobiologique mais rejetées en raison de leurs perturbations au plan familial, l'allongement du poste de nuit permet de retarder l'embauche du matin mais accroît la fatigue lors du poste de nuit.... D'autre part, il faut poser dès le départ les problèmes du reclassement, des congés normaux ou pour maladie, les intégrer au système et vérifier que les effectifs répondent aux besoins. N'oublions pas que, parfois, il faut plus d'effectifs la nuit pour assurer les mêmes tâches que dans la journée. Toutes ces remarques ne visent pas à dire que puisqu'il n'existe aucune bonne solution, toute les solutions se valent. Certaines accumulent beaucoup d'inconvénients majeurs et peu d'avantages. Pour d'autres, c'est le contraire. Il s'agit donc de rechercher un COMPROMIS à chaque fois, sachant que toute mesure présente des aspects positifs et d'autres négatifs. Il s'agira donc de trouver une compensation aux inconvénients lorsqu'on prendra une option dans un domaine. Cette

compensation devra, si possible, rester dans le même domaine : on ne compense pas des heures de sommeil par une somme d'argent, mais par du temps, peut-être en jours de congé, de repos, pour minimiser les pertes de sommeil et, en particulier, éviter l'accumulation de nuits successives dont on sait que deux à trois sont le maximum. Le compromis, compte tenu des attitudes collectives ou des progrès des connaissances, pourra conduire à accepter une solution rejetée antérieurement (et inversement). Enfin, la solution acceptable, le compromis, est une solution négociée, un compromis négocié, toujours. Ce n'est pas uniquement pour des raisons idéologiques ou politiques sur lesquelles le scientifique n'a pas à se prononcer, mais seules les personnes

qui auront à vivre (y compris les membres de la famille) dans le contexte ainsi défini peuvent l'élaborer, l'évaluer, le mettre en oeuvre. En conclusion, l'acceptation de ces principes dicte la démarche et implique notamment : la nécessaire participation de tous, l'information de tous, condition de la participation, l'élargissement (maximal) du champ de la négociation, la pluralité (éventuelle) des solutions au sein d'une même organisation, l'élaboration d'une réelle politique de suivi, l'éventuelle remise en cause de solutions retenues au vu du suivi ou de connaissances nouvelles.

Propos recueillis
par Michel DESMARS

BIBLIOGRAPHIE :

- AUTRAND A (1983) *La réduction des horaires améliore-t-elle les conditions de travail ?* - Revue des conditions de travail
- B.E.S.T. (1991) *Conseils pour les travailleurs postés* - Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
- BOURGET- DEVOUASSOUX, et VOLKOFF (1991) *Bilans de santé des carrières d'ouvriers* - Economie et Statistiques
- BRUNSTEIN et ANDLAUER (1988) *Le travail posté : chez nous et ailleurs* - Octares, Marseille
- De TERSSAC, QUEINNEC et THON (1983) *Horaires de travail et organisation de l'activité de surveillance* - Le Travail Humain
- GADBOIS (1981) *Aides soignantes et infirmières de nuit, conditions de travail et vie quotidienne* - ANACT Montrouge
- GADBOIS et QUEINNEC (1984) *Travail de nuit, rythmes circadiens et régulation des activités* - Le Travail Humain
- REINBERG (1989) *Les rythmes biologiques* - Que sais-je ? PUF Paris
- QUEINNEC, TEIGER et De TERSSAC (1985) *Repères pour négocier le travail posté* - UTM Toulouse
- SEIBT, NAUMANN, THIEM et GEIST (1990) *Aspects sociaux et de médecine du travail concernant le travail posté des femmes* - Le Travail Humain

Une brochure éditée par le collectif *Le travail de nuit, ça nuit, rend compte de la réunion internationale contre l'extention et la banalisation du travail de nuit tenue en mars 1991. Des analyses médicales, sociales, et des comparaisons européennes, ainsi que de nombreux témoignages.*

**(30F, La jeunesse du monde, 139 rue du Château, 75014 Paris.
Tél: 47. 84. 06. 86)**