

ECHOS D'ALLEMAGNE

Le point sur la réduction du temps de travail.

Suite du tour d'horizon commencé dans les deux précédents numéros de Collectif. Après Labor Notes (USA), Trade Union News (Angleterre), et Solidariteit (Pays-Bas), c'est la revue allemande Express qui présente ici ses objectifs et ses moyens d'action, et qui décrit la situation allemande en matière de temps de travail.

L'ACTION syndicale pour la semaine de 35 heures existe depuis les années 80. Ce n'est qu'en 1989, dans le cadre des négociations salariales entre l'I.G. METALL et le patronat de la métallurgie, qu'a été décidé le démarrage de la réduction du temps de travail. A partir de 1995, dans le cadre des réductions progressives du temps de travail, la semaine de 35 heures doit être atteinte.

L'I.G. METALL a traditionnellement en Allemagne la fonction de lancer les initiatives. Ainsi dans la question de la réduction du temps de travail, les autres partenaires des conventions collectives ont suivi dans leurs négociations et ils favorisent l'introduction progressive du modèle des 35 h.

Aujourd'hui, début 93, le temps de travail dans l'industrie métallurgique est de 37,5 heures. Dans aucune branche actuellement, on ne travaille plus de 38,5 heures par semaine.

Dans l'ensemble, on ne peut parler que d'un succès partiel des syndicats. Car avec la réduction progressive du temps de travail hebdomadaire, il y a en même temps des concessions faites aux employeurs sous forme de flexibilité, d'augmentation des pré-retraites (souhaitées par beaucoup de travailleurs) et sous forme d'accroissement rapide des contrats à durée déterminée dans lesquels les travailleurs en matière de droit du travail sont en position de faiblesse.

Au cours de l'unification allemande, et avec le problème de l'assurance vieillesse, on remet même en question le modèle de réduction du temps de travail. Bien que ce soit incompréhensible économiquement, et dépourvu de tout sens de la solidarité, le travail,

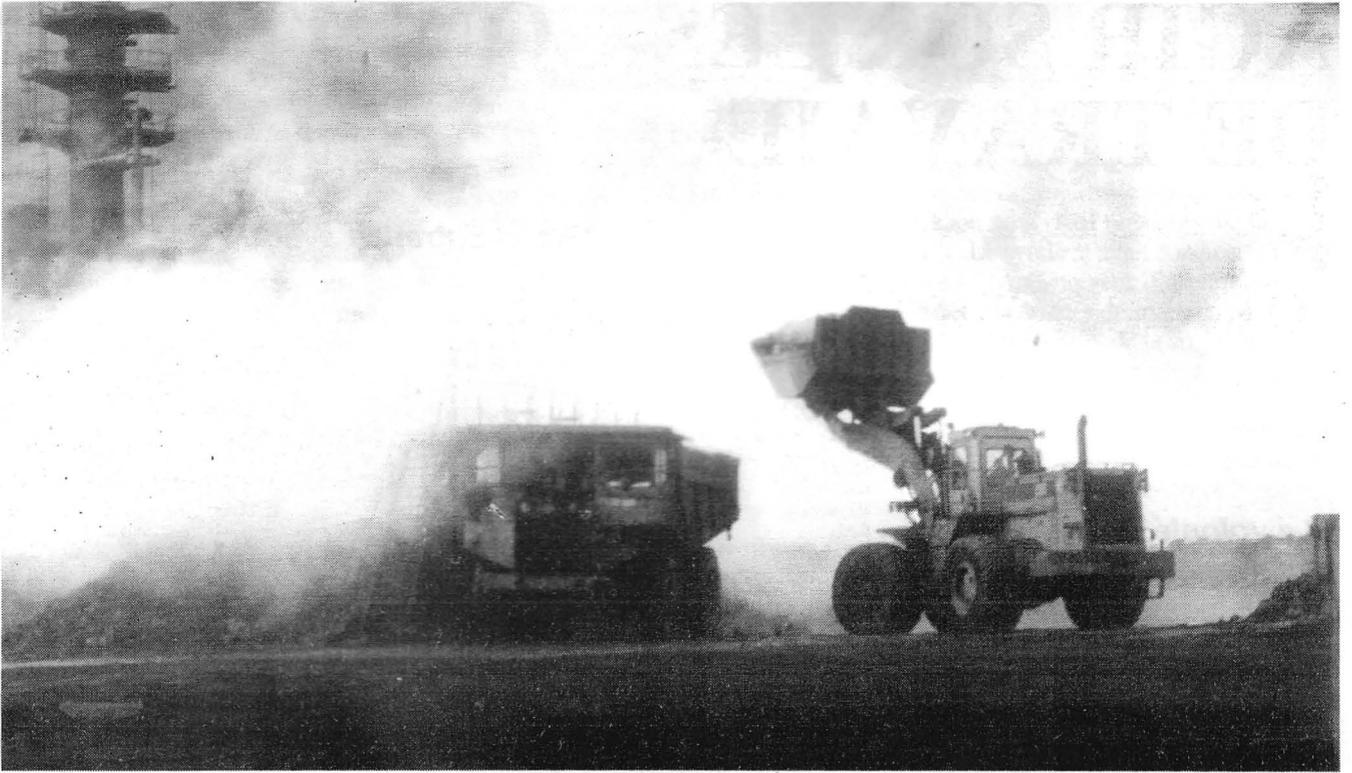
insuffisant de toute façon, devrait tout à coup connaître à nouveau une augmentation de sa durée hebdomadaire. Telle est l'opinion du gouvernement. L'autre problème est que beaucoup d'entreprises en Allemagne de l'Est n'adhèrent pas au syndicat patronal, de sorte qu'elle ne se sentent pas tenues de respecter les conventions collectives.

On s'oriente bien plus là-bas, dans les entreprises, vers des accords individuels qui servent davantage l'intérêt du patron que celui des travailleurs.

Le «Bureau socialiste» (et avec lui l'Express) fait partie des plus chauds partisans d'une réduction radicale du temps de travail. Il la considère comme un acte de solidarité « de classe », qui rendrait crédible pour les hommes et les femmes, une nouvelle conception du travail et de la vie. Mais pour cela, la réduction atteinte devrait aller au-delà de la simple marge de rationalisation que devrait atteindre les entreprises.

Donc, pour engager la réduction du temps de travail sur une voie qui mènerait à l'émancipation, a été fondé le mouvement « Pas de bon travail sans temps libre ». Porté au début par une forte participation des travailleurs qui en étaient membres, ses activités stagnent aujourd'hui, mais tout autant que l'ensemble des actions sur la réduction du temps de travail.

Pour l'avenir, nous pensons qu'il faut cependant rester fidèles aux buts que se fixait ce mouvement, même s'ils sont considérés aujourd'hui par beaucoup comme des thèmes de luxe face à l'effondrement industriel à l'Est et à l'aggravation de la situation dans le Tiers-monde.



L'Express.

L' *EXPRESS* existe depuis 1974. Depuis cette date, c'est le « Groupe de travail - Bureau socialiste » qui est l'éditeur de ce journal. Ce groupe est partie prenante d'un mouvement qui cherche à coordonner les différents projets de gauche indépendants. C'est pourquoi, ce journal se veut le moyen de favoriser les tentatives d'émancipation dans les entreprises et les syndicats. Cependant, la nécessité des syndicats n'est pas remise en cause. *L'Express* est partisan d'une participation critique à ces organisations. Il veut avant tout renforcer la résistance active des travailleurs contre l'intégration croissante des syndicats aux rapports de domination existants.

L'Express ne se fait pas seulement l'écho des enquêtes, des analyses et des commentaires sur la situation dans les

entreprises, ou sur l'état de la politique syndicale, économique ou sociale. Mais il organise aussi depuis sa fondation des congrès, des séminaires et des rencontres publiques entre ses lecteurs, et si le besoin s'en fait sentir avec la participation de ses rédacteurs.

Grâce donc à cette collaboration, *L'Express* existe dans les différentes initiatives de gauche dans les entreprises et les syndicats. L'écologie, l'émancipation de femmes, les questions de temps de travail, les problèmes Nord-Sud et la paix sont devenus au cours de ces 20 dernières années ses thèmes principaux.

La présentation de *L'Express* a à peine bougé, en revanche le contenu a été entièrement bouleversé. Le développement technologique, la paralysie du mouvement syndical européen, la

chute du bloc de l'est se sont traduits dans *L'Express* par une succession de plus en plus rapide des discussions de fond. Mais il est vrai que l'absence de relève, de jeunes syndicalistes critiques, le désintérêt croissant pour les groupes oppositionnels dans les entreprises ont rendu les contributions du journal plus théoriques. Le nombre des lecteurs s'amenuise...

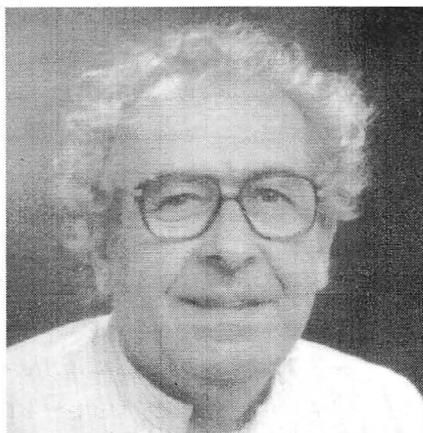
Cependant *L'Express* essaie de continuer : la xénophobie dans son accablante variante allemande, l'absence de solidarité entre les travailleurs de l'Est et de l'Ouest, l'impuissance des syndicats face aux difficultés qu'apporte le marché commun, rendent sa voix critique nécessaire dans les entreprises et les syndicats.

L'Express continue sur son chemin.

AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Grand Entretien avec

«La volonté et la capacité d'intervention du mouvement syndical français dans le domaine des conditions de travail ne sont absolument pas à la hauteur de l'enjeu», écrivions-nous (dans Collectif n°17) en analysant l'évolution inquiétante des contraintes et nuisances dans le travail, telles qu'en rendent compte les enquêtes nationales. Qu'en pensent les syndicalistes qui ont choisi de consacrer prioritairement leur activité aux conditions de travail ? Nous avons proposé à deux d'entre eux de nous faire part de leur expérience en ce domaine.



Jean Hodebourg*
(CGT-Métaux)



Francis Bourdon**
(Cheminots CFDT)

et

***Jean Hodebourg fait partie du collectif fédéral «conditions de travail» à la Fédération des Métaux CGT. Il est l'un des représentants de la CGT au Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels, et à la Commission des Maladies Professionnelles. Il développe également les actions d'expertise, en matière de risques pour la santé au travail, auprès des CHS-CT. Il a rédigé un livre, Le travail c'est la santé, regard d'un militant syndical¹.**

****Francis Bourdon est secrétaire de l'Union des Syndicats de Cheminots de Paris Rive Gauche CFDT. Il est l'un des interlocuteurs du ministère des Transports sur les problèmes de sécurité ferroviaire. Il assure de nombreuses formations de CHS-CT dans cette branche.**

Tous deux insistent pour que l'on rende justice aux efforts significatifs de nombreux militants dans l'action sur les conditions de travail. Mais ils admettent aussi que cette action peut rencontrer de sérieuses difficultés.

1) A paraître en septembre chez Scandéditions, 146 Fbg Poissonnière, Paris

Collectif : *De façon générale, dans les branches où vous intervenez l'un et l'autre, les situations de travail pénibles sont nombreuses. Trouvez-vous que l'action syndicale soit à la mesure de cette «pénibilité»?*

Francis Bourdon : Le problème est pris à différents niveaux. A la confédération, nous avons tout un secteur «conditions de travail» qui a été mis en place, et un outil intéressant, l'IN-PACT (Institut pour l'Amélioration des Conditions de Travail), qui peut aider les syndicats en leur apportant l'appui d'un réseau d'experts. A la fédération des Transports, la prise en charge est moins évidente. Mais on a assisté, lors de la grève des routiers en particulier, à un retour des syndicats vers les questions de conditions de travail. Ce qui ne veut pas dire que les syndicats ignoraient ces problèmes jusqu' alors. Mais sans doute jugeaient-ils qu'ils ne pouvaient pas intervenir là-dessus, dans un milieu où ce n'est pas facile. Quant à la branche cheminots, il y a un secteur hygiène-sécurité, créé depuis plusieurs années, pour coordonner les actions en ce domaine. A partir de là, la capacité d'intervention dépend de l'effort que chaque syndicat décide d'y consacrer. C'est très inégal.

Jean Hodebourg : C'est une réalité, l'action n'est pas suffisante, et manque d'efficacité. La meilleure preuve, ... c'est la dégradation des conditions de travail, constatée dans les études du ministère du Travail. Avec entre autres une conséquence : l'augmentation des licenciements de salariés malades, exclus, épuisés. Ces licenciements suscitent des réactions ici ou là, mais je ne crois pas qu'on ait suffisamment conscience de la gravité de ce phénomène d'exclusion. Bien entendu il y a de grandes différences entre les entreprises. Dans les grandes entreprises de notre branche, il y a toute une tradition de lutte pour la santé (Croizat, le fondateur de la Sécurité sociale, avait été secrétaire général de la fédération des Métaux). Cette tradition s'est développée quand on est passé des CHS aux CHS-CT, avec de

nouveaux moyens d'action. Mais encore une fois, l'ampleur des mobilisations est très variable d'un établissement à un autre, selon les forces syndicales et leur dynamisme.

Donc, plus on s'éloigne des grands «appareils» confédéraux ou fédéraux, pour examiner ce qui se passe au niveau local, et surtout en-dehors des grands établissements, plus l'action sur les conditions de travail est inconstante ou fragile?

F.B. : Cette action est compliquée à mettre en place. Le problème salarial, par comparaison, c'est quand même plus simple. On décide d'un niveau de salaire que l'on souhaite, et on vise à atteindre cet objectif. Les conditions de travail, c'est plus flou, c'est toute la situation d'un travailleur qui est en cause. Pour analyser cela au niveau central, on ne peut qu'examiner quelques statistiques et s'appuyer sur des principes (par exemple, dans la dernière période, les dégâts du travail précaire). Mais pour prendre réellement en charge la santé des gens, il faudrait décentraliser très fortement les initiatives - d'où l'intérêt des formations CHS-CT.

J.H. : C'est vrai que ces sujets-là supposent une activité permanente et tenace, avec des syndicats et des militants spécialement bien formés. Là où il n'y a pas de syndicats, on trouve en général des CHS-CT bidons, comme

c'est souvent le cas dans les entreprises de sous-traitance.

La casse industrielle des bastions syndicaux a aussi un effet. Par exemple à La Ciotat, où ils luttent actuellement pour la réouverture d'un chantier. Avant, un navire n'entrait pas en réparation sans visite préalable par le CHS-CT. Le syndicat avait conçu et imposé un système, breveté, d'aspiration et de rejet des fumées de soudure, par perforation temporaire de la coque et mise en place d'une cheminée.

Et lorsqu'il ne s'agit pas de problèmes de sécurité, mais de conditions de travail dans un sens plus large ?

J.H. : C'est encore plus difficile. Par exemple, je crois que l'on est en recul sur la question-clé de l'intensification du travail, suite aux suppressions d'emplois. Au bilan social de Peugeot-Sochaux, on voit qu'en trois ans le nombre de salariés effectuant un travail répétitif a augmenté, alors que le nombre total d'ouvriers a diminué : on ramène des contrôleurs, ou la petite maîtrise, sur la chaîne, sous prétexte de dépanner les robots et d'assurer la maintenance. Ou encore, à Hennebont, la fonderie SBFN ultramoderne, qui appartient au groupe Renault, compte maintenant une mortalité ouvrière entre 30 et 60 ans qui est quatre fois supérieure à la normale, et parmi les pré-traités un tiers décèdent dans les années qui suivent leur départ. Le syndrome d'épuisement (le «karoshi») n'est pas réservé au Japon...

« Les enquêtes d'accidents, c'est une vraie bataille contre les théories de "l'erreur humaine" »

On se trouve donc aux prises avec des décisions essentielles des chefs d'entreprise, sur les conditions de mise en oeuvre de la «force de travail». N'est-ce pas cela qui rend l'intervention syndicale difficile à cibler ?

F.B. : Il faudrait déjà savoir dans quel état se trouve le militant qui vient participer à un CHS-CT. Est-ce qu'il a une vue précise de ce qui se passe sur le terrain ? Ou bien se contente-t-il d'observer les chiffres d'accidents,

dire deux ou trois choses sur le programme annuel du CHS-CT, et suivre tranquillement les dispositions réglementaires ?

Pour ne pas se limiter à cela, il faudrait du temps. La loi octroie à chaque militant quelques heures par mois pour cela, mais elle ne tient pas compte de la variété des situations. Il y a peut-être des entreprises ou des chantiers où le contingent d'heures légal est suffisant. Mais il y en a d'autres où c'est loin d'être suffisant,

si l'on veut vraiment examiner la situation de près. A la SNCF, nous avons des CHS-CT qui disposent de 5 heures par mois pour s'occuper de 200 km de ligne de chemin de fer, avec des salariés disséminés tout au long de ces 200 km. Bien sûr il y a des moyens légaux pour réclamer davantage d'heures, mais on les obtient rarement.

Pour la formation, on manque de temps aussi. Maintenant les textes permettent de refaire une séance de formation après quatre ans de mandat. Mais avec les cinq jours de formation initiaux, on doit aborder un ensemble de sujets tellement vaste, qu'on ne peut pas traiter correctement les problèmes précis qui peuvent se poser, comme le travail posté, par exemple. Selon la loi, ces cinq jours sont un minimum, mais beaucoup d'entreprises refusent d'aller au-delà.

J.H. : Il y a quand même une explication de fond à l'engagement insuffisant des syndicats sur ce terrain. L'idéologie dominante sépare le social de l'économique, le qualitatif du quantitatif, et il existe une certaine reproduction syndicale de cette division artificielle. Pourtant, être licencié à 45 ans de la Thomson Angers, cela va coûter combien à la société ? Pourquoi le bilan social des entreprises n'est-il pas discuté en conseil d'administration, en même temps que les «performances» de l'entreprise ? En rappelant le contenu social de l'économique, on arrive à faire réfléchir les militants sur le lien direct entre les conditions de travail et le profit, ce qui reflète exactement les formes d'exploitation dans l'entreprise - comme je l'ai déjà indiqué à propos de l'intensification du travail. Cela dit, il ne faudrait pas sous-estimer l'activité quotidienne des CHS-CT, même si elle est menée sans grand tapage. Les enquêtes d'accidents, c'est une vraie bataille contre les théories de «l'erreur humaine». Les inspections trimestrielles dans l'entreprise (nous imposons ce terme d'inspection, plutôt que celui de «visite»), permettent parfois de mettre les directions dans des situations

intenable, en les faisant monter sur les ponts roulants, ou descendre dans les fosses, après quoi il leur faut bien admettre que ce n'est pas nous qui inventons les nuisances ou les dangers. Mais parfois, il faut malheureusement qu'un événement grave survienne pour que l'action collective soit décidée. C'est ce qui s'est produit à RVI Vénissieux : on avait constaté un nombre de suicides tout-à-fait inquiétant. On a organisé des journées d'étude sur l'usure mentale, avec la participation d'un psychiatre. Mais il a fallu qu'un nouveau suicide sur-

vienne, celui d'un homme apparemment super-équilibré, marathonnier, très actif, pour que tous en viennent à craindre pour leur propre santé mentale, et à mettre en cause la pression qu'ils subissaient avec la contrainte du «flux tendu». Après cette prise de conscience, un rassemblement pour une minute de silence, des débats de groupe, et sans une heure de grève, ils ont pu obtenir une restructuration du service, l'arrêt des suppressions d'emplois, des embauches de secrétaires, un aménagement des bureaux, etc.

« Aux militants d'utiliser l'«expert» pour donner un certain éclairage à la situation »

Mais si les conditions de travail apparaissent comme une affaire de spécialistes, avec la nécessité d'analyses, d'expertises, de formations spécifiques, n'est-ce pas un obstacle à l'élargissement de l'action, même sur des problèmes dont tout le monde a, plus ou moins, conscience ?

F.B. : C'est justement sur cette question que nous travaillons, pendant les sessions de formation. Nous annonçons aux membres des CHS-CT que ces cinq jours de formation visent à développer un point de vue spécifique des représentants du personnel. Les experts, c'est intéressant de faire appel à eux dans certains cas, mais c'est un autre point de vue.

Un syndicaliste qui a suivi cette formation ne devient-il pas un peu, à son tour, un «expert» ?

F.B. : Non, nous expliquons au contraire aux participants qu'ils pourront peut-être proposer eux-mêmes des solutions pour des problèmes simples, mais que dès que c'est un peu plus compliqué il vaut mieux recourir à des avis compétents, pour s'en servir et les replacer dans le contexte social de l'entreprise. Car ce contexte social, l'expert ne le connaît pas bien, et il n'a pas pouvoir pour négocier. C'est toute l'ambiguïté de son intervention, et ce n'est donc pas à lui

de faire les propositions, mais aux militants d'utiliser l'«expert» pour donner un certain éclairage à la situation.

Le fait qu'il faille insister là-dessus dans les formations prouve bien que cela ne va pas de soi. Certains syndicalistes n'ont-ils pas tendance à s'en remettre totalement, soit à l'expert, soit aux militants de CHS-CT considérés comme «spécialistes» ?

F.B. : Si, c'est vrai. Mais c'est une raison de plus pour s'efforcer de bien expliciter les rôles de chacun. L'un des moyens, dans les formations, c'est de montrer la complexité des problèmes de conditions de travail, avec tous les pièges que cela comporte. Par exemple, à propos du bruit, on montre la différence de résultats entre une mesure à partir d'octaves et à partir de tiers d'octaves, on explique aussi que 80 + 80 décibels, cela ne fait pas 160, mais 83..., c'est un exemple assez trivial, mais cela suffit à montrer les écueils qu'on peut rencontrer. D'où ce triple conseil : bien choisir l'expert (mais parfois on n'a pas le choix, on a affaire à celui du patron); disposer de connaissances suffisantes pour ne pas se soumettre sans discussion à l'opinion de l'expert, si séduisante soit-elle; et retourner confronter cette opinion au point de vue des salariés eux-mêmes.

« L'important, c'est que les experts pénètrent sur les lieux de travail, et construisent des solutions alternatives avec les salariés »

J.H. : Il me semble que la question du « militant-spécialiste » se posait davantage avec les anciens CHS, dont les missions étaient plus techniques. Depuis que le domaine des « CT », des conditions de travail, a été ajouté, j'ai l'impression qu'il y a des liens plus étroits avec l'ensemble du syndicat. Mais ce qui se passe souvent, c'est qu'on confie le travail de CHS-CT à des nouveaux militants, parce qu'on considère que c'est une tâche plus simple, où l'on peut « essayer » un militant qui n'a pas encore beaucoup d'expérience. Alors que les fonctions de délégué du personnel, ou de délégué syndical, cela signifie conflits, délégations, assemblées, il faut prendre la parole, ... Quant aux CE, mis à part ceux qui centrent leur activité sur les oeuvres sociales, on fait surtout appel à des camarades ayant une bonne vision d'ensemble des problèmes économiques et sociaux de l'entreprise.

Pour en revenir au CHS-CT, plutôt que de parler de « spécialistes », je dirais plutôt, des « militants à responsabilités spécifiques ». Surtout s'ils ont pu suivre une formation axée, comme je l'expliquais tout-à-l'heure, sur les enjeux politiques de l'action sur les conditions de travail, comme outil de la revendication quotidienne. Et davantage encore s'ils arrivent à constituer un petit collectif de militants, qui s'emparent vraiment de ces questions.

Quant aux « experts » à proprement parler, les CHS-CT qui ont commencé à faire appel à eux continuent de le faire, mais quantitativement ce n'est pas une pratique très développée. Ce que nous organisons souvent, en revanche, c'est des journées d'étude sur thème spécifique, j'en ai parlé à propos de RVI. L'important, c'est que les experts pénètrent sur les lieux de travail, et construisent des solutions alternatives avec les salariés, en mêlant et enrichissant les savoirs collectifs.

F.B. : Chez nous, depuis quelques mois, la demande d'interventions d'experts est devenue plus fréquente. Mais je voudrais revenir sur un propos que tu viens de tenir, tu as parlé du CHS-CT comme « outil de revendication ».

Je crois que le CHS-CT peut créer la revendication lui-même, à partir de ses propres observations et analyses.

Donc, le CHS-CT est fondé à intervenir, même en l'absence d'une « plainte » quelconque de la part des salariés ?

F.B. : Tout-à-fait.

J.H. : Bien sûr, il a sa capacité d'initiative. Par exemple, il aide à la prise de

conscience des dangers du travail latents et moins visibles.

F.B. : Et il peut être porteur d'orientations politiques, dans le domaine des conditions de travail, y compris d'orientations impulsées au niveau national. Quand la priorité, comme c'est le cas en ce moment, est sur les problèmes d'emploi, le CHS-CT peut répercuter cette orientation, par des revendications concernant les effectifs, et en mettant bien en évidence les activités pour lesquelles une réduction du temps de travail serait particulièrement urgente.

C'est la même chose, par exemple, en ce qui concerne les accidents. En mettant en oeuvre la méthode de « l'arbre des causes », on arrive à élucider tous les choix, tous les acteurs, qui sont partie prenante dans un accident. En cela, on peut dire que le CHS-CT « crée l'événement » dans l'entreprise.

« Il faut faire face à l'idéologie dominante qui renvoie les problèmes de santé à la responsabilité individuelle »

J.H. : Les accidents, c'est vraiment le domaine dans lequel on arrive le mieux à montrer les avantages d'une action concertée entre CHS et ensemble du syndicat : mise en évidence des causes, intervention, rapport de forces, etc.

Je fais souvent ce numéro psychologique dans les sessions de formation, je demande : « Levez la main, les ouvriers à qui il manque un doigt, ou un bout de doigt ».

Et on voit qu'aujourd'hui les ouvriers ont en général leurs dix doigts. Or quand j'ai commencé à travailler dans la métallurgie, si on se coupait, c'était « le métier qui rentre », la fatalité était admise.

La mise en place des CHS a coïncidé avec une bataille théorique contre cette fatalité de l'accident, et il s'en est suivi une série de mesures réelles de prévention, et le recul des accidents aux mains.

Aujourd'hui, la même bataille est à

mener dans des domaines moins visibles mais au moins aussi graves, comme les cancers professionnels ou les maladies mentales liées au travail. C'est là que c'est difficile, d'autant plus qu'il faut faire face à l'idéologie dominante (notamment dans le milieu médical), qui renvoie les problèmes de santé à la responsabilité individuelle : la mortalité par cancer chez les soudeurs ou les fondeurs, c'est à cause de l'alcool et du tabac ; les crises de nerfs ou les évanouissements dans le travail répétitif, c'est parce que « les femmes n'ont pas les nerfs solides », etc.

Dans les situations graves, la prise de conscience est plus difficile encore, à cause des « idéologies de défense » : dans les zones de surmortalité par cancer, il y a des hésitations à mettre ces problèmes-là sur la table, de l'écrire dans les tracts, comme si cela faisait trop peur pour qu'on en parle ouvertement.

Là encore, puisqu'il y a une « bataille » à mener (y compris un travail de conviction à l'intérieur du syndicat), cela signifie que l'ensemble du syndicat ne s'empare pas spontanément de ces problèmes ?

F.B. : Cela ne peut se diffuser que si l'on crée une véritable compétence collective dans ce domaine. Une compétence, j'insiste à nouveau, de représentants du personnel, qui est finalement plus complexe que celle de l'expert, parce que le contexte social est à prendre en compte. Sans quoi on peut faire complètement fausse route. Par exemple, si l'on diminue le travail de nuit dans l'entreprise, même sans licenciements, il va bien falloir traiter le problème du salaire supplémentaire qu'apportaient les heures de nuit. Mais en ce moment, il faut bien admettre que les principaux responsables des syndicats sont beaucoup plus préoccupés par les questions d'emploi et de salaires que par les conditions de travail, alors que nous savons, nous, qu'on pourrait partir du domaine des conditions de travail pour agir sur les autres.

Cela dit, il ne faudrait pas oublier que beaucoup de représentants des directions d'entreprises font tout pour limiter l'espace d'action des CHS-CT, et pour restreindre l'intervention syndicale dans ce domaine. Si l'on parle de compétence, il faut se dire qu'il y a souvent un manque criant de compétence...au niveau des directions ! A tel point qu'il est souvent très difficile d'engager avec elles une véritable discussion sur ce terrain-là. Nous venons d'en faire l'expérience, à la SNCF, où nous avons mené une étude au niveau de la région Montparnasse, sur toute une série de postes : agents de conduite, guichets, magasiniers. Il a été impossible de trouver, à la direction régionale, des interlocuteurs pour faire le point sur les résultats de l'étude et évoquer la mise en oeuvre de certaines mesures que nous proposons. C'est là un blocage politique, sans doute, mais aussi un problème de compétence du côté de la direction.



« Comme le premier problème qu'expriment les salariés, c'est leur rémunération, l'amélioration des conditions de travail passe en second »

J.H. : Pour en revenir à la question de la prise en charge de ces questions par l'ensemble du syndicat, je voudrais redire l'intérêt du « changement de point de vue » sur la santé et le travail, surtout lorsque plusieurs militants d'un même syndicat font cet effort-là ensemble. Certains responsables syndicaux ont tendance à faire le tri entre les souffrances et les revendications, ils décident de ce qui est prioritaire et ce qui ne l'est pas. Et comme le premier problème qu'expriment les salariés, c'est leur rémunération, l'amélioration des conditions de travail passe en second... Pourtant, sur des « petites » revendications concernant le travail, on aboutit souvent à un résultat. Quand on regarde les procès-verbaux de CHS-CT, on voit que les directions répondent, et pas toujours par la négative, car la législation est abondante; tandis que dans les cahiers de délégués du personnel, il y a des questions des élus auxquelles la direction ne daigne même pas répondre.

F.B. : Cette priorité systématique sur les salaires, c'est un peu de notre

faute, aussi. Bien sûr, il y a beaucoup de situations où le plus urgent c'est de revaloriser le salaire. Mais dans d'autres situations, avons-nous vraiment été voir s'il n'y a pas d'autres améliorations au moins aussi importantes, correspondant à des aspirations personnelles aussi vives ? Il n'y a pas beaucoup d'organisations syndicales - et même je n'en connais pas du tout - qui s'aventurent sur des revendications de conditions de travail à la place, par exemple, d'une hausse de salaire de 1%.

Ya-t-il des syndicats qui ont réclamé la suppression d'une pénibilité en acceptant la suppression de la prime qui allait avec ?

J.H. : Non...

F.B. : Je n'en connais pas non plus. Et quand on essaie, on a du mal. Il y a une bagarre en ce moment chez les agents de conduite, sur l'intégration des primes dans le traitement. On est dans un système complètement délirant. 30 à 40% du salaire de l'agent de conduite est composé de

primes variables, selon le travail qu'ils réalisent, la longueur du trajet, le type de train. Alors que même les routiers ont obtenu de ne plus être payés au kilomètre! Eh bien, quand nous, syndicats, réclamons l'intégration de la prime, on a du mal sur le terrain, et on a le syndicat autonome des agents de conduite qui s'y oppose.

Ne peut-on pas faire admettre l'idée que la santé n'est pas à vendre ?

F.B. : La dernière discussion que j'ai eue, c'était avec un conducteur de TGV.

Il me disait : «mais alors, je ne serai plus payé au prorata du travail réalisé ?»...Alors que de toutes façons ils ont 35 heures à faire, et pas d'heures supplémentaires (quant aux primes de nuit et de dimanche, bien sûr on ne demande pas leur intégration dans le salaire, puisque ce sont des pénibilités vécues par l'agent lui-même, cela ne se partage pas).
Devant ce genre de réactions, c'est normal que les syndicats hésitent, ensuite, à promouvoir ces thèmes-là. Electoralement, ce n'est pas payant; or, avoir une bonne audience, c'est tout de même une préoccupation légitime....

J.H. : Cela dit, les situations d'arbitrage entre pénibilité et salaire sont-elles si fréquentes que cela aujourd'hui ?

Il y a bien sûr les primes pour le travail posté, ou le travail de nuit, mais en-dehors de cela, je ne crois pas qu'il reste beaucoup de primes d'insalubrité ou d'indemnités de ce type. Et je ne pense pas que c'est cela qui a empêché d'agir sur le travail.

On peut quand même penser que la prime de travail posté ne facilite pas l'action contre les horaires décalés. De même, dans d'autres secteurs, la prime pour travail sur écran gêne la revendication d'une durée maximale d'utilisation de l'écran...

J.H. : Franchement, je ne crois pas que ce soit l'obstacle principal, ni le plus fréquent.

« Dans la CGT, cette idée de contre-propositions se heurte à toute une tradition anarchosyndicaliste »

Pour en revenir à la question plus générale des orientations syndicales en ce domaine, n'y a-t-il pas nécessité d'anticiper sur les problèmes de conditions de travail, de traiter ces questions avant même que les ateliers, les machines, les logiciels, soient installés ou aménagés, donc de «peser» sur les choix, sur les cahiers des charges, y compris avec des contre-propositions?

J.H. : Dans la CGT, cette idée de contre-propositions se heurte à toute une tradition anarchosyndicaliste - voir par ailleurs tous les débats que l'on mène sur le rôle des comités d'entreprise, sur l'intervention syndicale en matière de développement industriel, etc.
On se rend compte que ces idées ne progressent pas vite, quand on constate par exemple le petit nombre de CE qui décident de faire appel à un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies. Dans la métallurgie, il y en a moins d'une dizaine. Pourtant, ceux qui l'ont fait, ont apprécié les résultats. Mais visiblement, ce n'est pas dans les traditions, l'anarchosyndicalisme pèse encore.

Cela signifie qu'en donnant leur avis avant les prises de décision, les syndicats craindraient que leurs avis...soient pris en compte par l'employeur, avec le risque, ensuite, que si cela se passe mal ils en soient en partie responsables et puissent difficilement protester ?

J.H. : Peut-être, au fond, y a-t-il quelque chose de ce genre. Et puis ils ne «sentent» pas bien le sujet, c'est encore plus compliqué que le reste. Et pourtant, c'est vrai, ce serait un moyen d'agir efficacement pour de meilleures conditions de travail, et en même temps sur l'emploi, sur les

gaspillages financiers, les retombées des investissements, etc. En théorie, et dans nos documents officiels, tout cela est bien clair. Reste à le mettre en pratique plus massivement...

F.B. : Les lois Auroux ont quand même bien fait évoluer les choses. A la SNCF, nous n'avons eu que récemment des CE, des CHS-CT. Or on voit déjà se développer cette idée d'expertises au niveau du CCE, y compris en associant toutes les organisations syndicales. Mais au niveau local, les chefs d'établissement ne maîtrisent pas tout, ils n'ont pas forcément les moyens (politiques) de mettre en oeuvre une vraie démarche de concertation, approfondie. Et les représentants syndicaux ne sont pas forcément sensibles à ce genre de préoccupation. J'ai vu la semaine dernière des camarades de la restauration ferroviaire, sur Austerlitz, ils sont sur le point de démissionner, ils n'ont même pas les plans des futurs locaux, alors que c'est vraiment le b-a-ba...

J.H. : C'est la stratégie de blocage par les entreprises : zéro information préalable!

F.B. : Mais pour faire face à cette stratégie, il faudrait que l'on soit beaucoup plus offensifs, avec des militants de CHS-CT qui soient bien préparés à intervenir en ce domaine, et surtout que l'on donne à ces équipes syndicales un espace d'intervention suffisant dans le syndicat lui-même. C'est loin d'être le cas actuellement.

propos recueillis par
Jean-Luc Heller
et Serge Volkoff