«Il faut que j'être humain demeure!»

09380

Programme d'action: Travail et technique

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland

PROGRAMME D'ACTION:
TRAVAIL ET TECHNIQUE

"Il faut que l'être humain demeure!"

"Notre revendication: "Que l'être humain demeure!" - dans son double sens: en tant que quelqu'un qui a un emploi et en tant que quelqu'un qui, au travail, peut être aussi un "être humain", c'est-à-dire dont l'emploi est conforme aux besoins de de l'être humain - ne pourra être satisfaite qu'après une lutte politique: par la résistance dans les entreprises, par la mobilisation des salariés, par des campagnes de sensibilisation de l'opinion publique, par l'exercice d'une pression sur les entrepreneurs et les politiciens.

C'est pour l'IG Metall une tâche politique de longue durée qui doit commencer dès maintenant."

A 98 - 09380

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

Le programme d'action:
Travail et technique -
"Il faut que l'être humain demeure!"
a été adopté en novembre 1984
par le Comité de Direction de l'IG Metall

Le syndicat Industriel de la Métallurgie
pour la République Fédérale d'Allemagne
Le Comité de Direction

Novembre 1984

Illustrations: Rainer Hachfeld

Impression: Union-Druckerei, Francfort-sur-le-Main

Table des matières:

I. Préambule — Page:

1. La machine renverse-t-elle l'homme ? 5
2. Des alternatives sont possibles 7
3. L'aménagement du travail et de la technique: tâche à l'ordre du jour et programme de longue durée 11

II. Travail et technique pour l'être humain

1. Aménager le travail et la technique ! 15
2. Une politique offensive de qualification pour tous le salariés ! 20
3. Le travail ne doit pas rendre malade! 27
4. Il ne faut pas qu'il y ait d'être humain transparent! 33
5. On réclame de l'Etat une politique de technologie et de recherche ! 40

III. Cogestion

1. Imposer politiquement l'aménagement du travail et de la technique! 44
2. Toute l'organisation syndicale est mobilisée ! 47
   - Lieu d'action: l'entreprise 50
   - Les comités centraux d'entreprise 53
   - Les administrations locales/ directions régionales 54
   - L'administration du Comité de Direction 58

I. Préambule

1. La machine renverse-t-elle l'homme?

La formule: davantage d'investissements - davantage de croissance = davantage d'emplois ne vaut plus. Il y a bien toujours une croissance - mais surtout par des investissements de rationalisation qui conduisent àla suppression d'emplois. Avec moins d'individus, moins d'energie, moins de matières premières on arrive à produire une plus grande quanitité de biens. Dans les années 70 on réussissait encore à compenser les effets négatifs qui se répercutaient sur l'emploi dans de nombreux secteurs par uns expansion du secteur de la consommation et des services. Ce qui ne se produit plus maintenant faute de demande des consommateurs (stagnation des revenus, phénomène de saturation) , mais aussi en raison du renforcement des mesures de rationalisation dans ces branches -là aussi (par exemple dans le secteur bancaire, commerical et plus généralement dans le secteur des bureaux et de l'administration). La réduction du temps de travail est restée en suspens pendant trop longtemps.

La faiblesse de la demande dans des secteurs autrefois créateurs d'emplois vient s'ajouter à une augmentation des investissements de rationalisation qui conduisent à la suppression d'emplois. Les augmentations de la productivité surpassent les taux de croissance.

Depuis le milieu des années 70 on a liquidé beaucoup plus d'emplois par l'utilisation de nouvelles techniques qu'on n'en a créés par la fabrication et la mise au point de nouveaux produits.

La solution qui est possible c'est la réduction de la durée du travail pour tous ! mais elle se trouve bloquée pour des raisons idéologiques et de politique de pouvoir en même qu'elle se pervertit en situation de chomâge pour beaucoup.

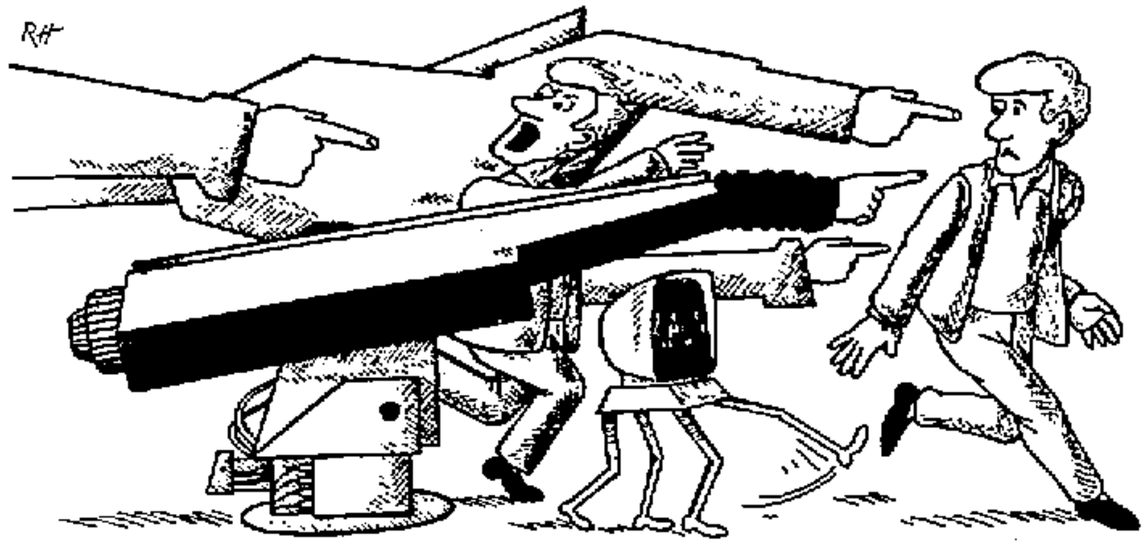
On nous dit: notre avenir se trouve dans l'utilisation des nouvelles techniques. C'est ce qui nous rend compétitifs. Ainsi seront créés de nouveaux emplois.

Mais il faut constater la chose suivante: dans beaucoup de secteurs nous sommes tout aussi compétitifs que nous l'avons toujours été. L'exportation bat tous les records. Malgré cela on rejette de plus en plus d'individus du processus de travail pour les laisser au chômage. La qualité des conditions de travail pour les salariés est, dans la plupart des cas, négative- précisément là où on renforce l'utilisation de nouvelles techniques. Les techniques d'information et de communication conduisent à la transparence totale du travail et à "l'homme transparent". Dans les ateliers et les bureaux à venir ce sont des " équipes quasi-olympiques" - pour autant qu'on y ait besoin d'êtres humains - qui devront intervenir.

L'usine vide d'êtres humains devient l'idéal. L'utilisation de la technique l'idéologie.

Car la question de savoir si l'utilisation massive de techniques de rationalisation supprime des emplois ou permet une réduction de la durée du travail, si les nouvelles techniques renforcent le taylorisme de la division du travail ou si elles constituent le point de départ à partir duquel les emplois seront plus humains et d'un contenu plus riche, n'est pas une affaire de technique en tant que telle. Cette question sera règlée à travers les discussions d'intérêts qui divisent salariés et patrons et dans lesquelles l'Etat joue un rôle non négligeable.

Ni la technique ni les machines ne sont cause en elles. mêmes de l'insécurité sociale et des conséquences négatives de la rationalisation sur les salariés et la société mais bien plutôt le système des "détenteurs de machines" qui se cache derrière - autrement dit les rapports de propriété et le pouvoir exclusif de décider du développement de l'introduction, de l'utilisation et de l'organisation des machines et de la technique. Ce n'est pas le robot industriel qui supprime les emplois mais l'entrepreneur qui le met en place dans ce but.



La machine renverse-t-elle l'homme ?

La stratégie qui veut imposer des solutions alternatives prenant en compte le travail de l'homme dans l'utilisation de la technique, dans l'élaboration de produits et dans leur organisation doit tenir compte de ces faits. Ce sont les différents rapports de force et de pouvoir qui déterminent finalement les possibilités d'aboutir à de telles alternatives.

2. Des solutions alternatives sont possibles

Avoir la maîtrise sociale du développement de la productivité cela veut surtout dire que les structures de décision dans les entreprises, dans l'économie et la société doivent être transformées de telle sorte que politiquement les salariés et leurs syndicats aient davantage la possibilité d'organiser ce qui a lieu dans l'entreprise et dans la société et qu'en même temps les conditions de base au niveau social, tarifaire, économique et de droit du travail soient adaptées aux nouvelles structures technologiques grâce à une politique de réforme.

Dans la discussion sur les conséquences de la technique et de la rationalisation il ne s'agit pas d'approuver ou de renier la technique. Il s'agit en fait d'une confrontation entre les intérêts des salariés et ceux des entrepreneurs sur les objectifs économiques et socio-politiques de l'utilisation de la technique et sur le contrôle social de ses répercussions.

Etant donné l'importance de l'utilisation de la rationalisation, de son dynamisme et de sa profondeur il n'est possible de garantir l'orientation sociale des mutations techniques que par une large conception politique de mesures concordantes entre elles. Elles doivent influer sur:

- les conditions sociales et économiques générales des mutations techniques,
- les domaines de la recherche et de la mise au point de nouvelles techniques et sur:
- l'utilisation de nouvelles techniques dans l'économie et la société.

La reconstitution du plein emploi ne se fera pas par une politique reposant uniquement sur les moyens dont disposent les syndicats.

C'est pour cette raison que les syndicats réclament de l'Etat un programme pour l'emploi qui devra être soutenu et complété par une politique de marché du travail réalisée par le gouvernement fédéral, les Laender et les communes.

Les revendications syndicales pour la création de nouveaux emplois portent sur:

- la fabrication de produits moins nocifs pour l'environnement et plus épargnants en énergie et en matières premières,
- des propositions de services utiles du point de vue social,
- la mise au point et l'organisation de processus de production plus humains.

Ces aspects de politique structurelle syndicale, envisagée à long terme, ne visent pas seulement la création d'emplois mais devraient également conduire à améliorer la qualité des conditions de travail, de vie et d'environnement des salariés.

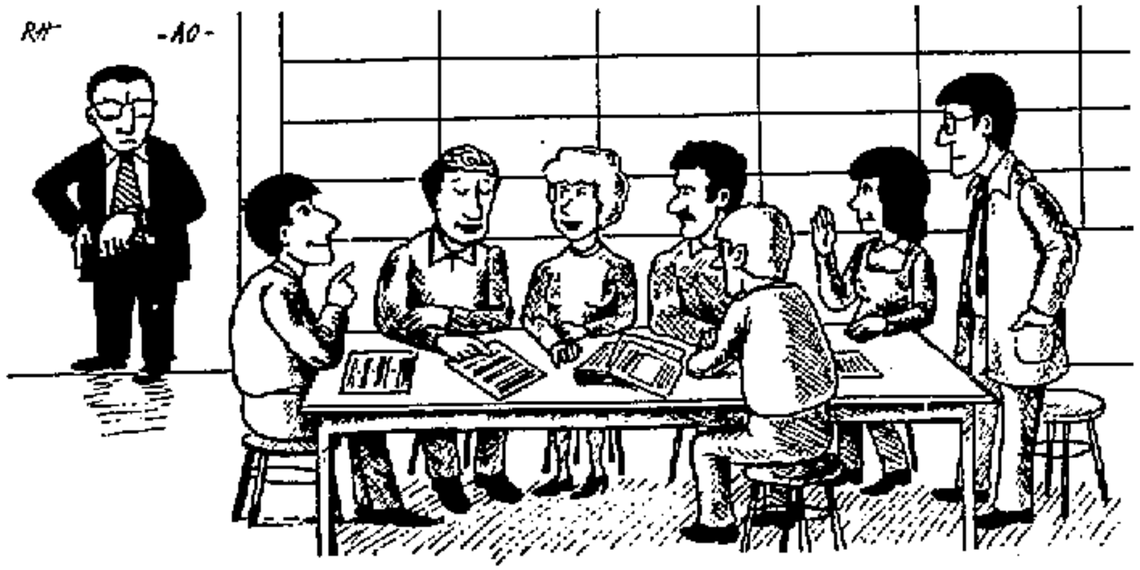
Reste à retenir que le plein emploi ne peut être rétabli par la seule augmentation de la croissance, même si elle intervient dans des secteurs de besoins sociaux.

Il ne reste donc qu'une seule alternative: ou bien un chômage croissant ou bien une répartition du travail par réduction de la durée du travail.

La réduction de la durée du travail est la clé du rétablissement du plein emploi. L'approfondissement et la propagation systématique de la prise de conscience des nécessités de la durée du travail doivent donc demeurer un aspect central de la politique syndicale de mobilisation et d'information.

En dehors des formes traditionnelles de réduction de la durée du travail, telles que la réduction du travail hebdomadaire et diverses formes d'avancement de la retraite, il faut songer à d'autres formes d'aménagement de la durée du travail, telles que "la réduction de la durée du travail dans la durée du travail" (par exemple limitation des heures supplémentaires, temps de repos, contrôle des conditions de travail, aménagement de mesures de formation continue en entreprise et hors entreprise, aménagement de possibilités de co-gestion et de gestion autonome, par des cycles d'information en entreprise, par des discussions sur la planification de l'entreprise, par une participation au comment, pourquoi et quoi de la production). La "réduction de la durée du travail dans la durée du travail" diminue la pression sur le rendement, a des effets positifs sur l'emploi et permet davantage de démocratie et d'autonomie au lieu de travail.

La réduction et l'aménagement du temps de travail sont essentiellement des tâches qui relèvent de la politique tarifaire des syndicats et de la législation du droit du travail et du droit social. Ils jouent un rôle-clé dans le rétablissement du plein emploi.



"Réduction de la durée du travail pendant la durée du travail"

Toutefois ces objectifs socio-politiques à réaliser dans les conventions collectives n'ont de chance d'aboutir que s'ils sont discutés avant tout dans les entreprises - là où on utilise la technique, là où se fait la rationalisation.

La naissance et l'application de nouvelles techniques ne sont pas le fait de "lois de la nature". Il y a des alternatives qui permettent à l'être humain en tant que tel de continuer d'intervenir dans le processus de travail, à des conditions qui exigent autonomie, communication, qualification et créativité. (Exemples: solutions de travail mixte dans l'élaboration de textes, programmation d'atelier pour l'introduction de machines CNC, structuration du travail dans le montage en série avec de plus longues cadences ou limitation de l'utilisation de robots industriels à des secteurs où l'effort physique est extrême, comme par exemple dans des ateliers où règne une très forte chaleur).

Des marges d'aménagement dans l'organisation du travail et la politique d'entreprise sont donc pensables et possibles pour supprimer les formes existantes de division extrême du travail et de hiérarchisation de celui-ci ou pour en éliminer les effets nocifs sur la santé des salariés. Ceci vaut également de manière générale sous les rapports de force décrits ci-dessus.

La question de savoir si, et dans quelle mesure, des solutions alternatives s'imposeront dépend de celle de savoir si, lors de la mise en place de nouvelles techniques, on luttera dans les entreprises pour imposer les aménagements alternatifs qui sont possibles. La critique croissante que l'on rencontre chez les salariés vis-à-vis de la technique, le fait qu'ils acceptent de moins en moins les mutations techniques, ces

deux phénomènes peuvent et doivent être saisis et utilisés afin de remettre en question les conditions sociales et politiques dans lesquelles ont lieu actuellement l'évolution et l'utilisation de la technique.

Le débat sur l'emploi des nouvelles techniques est, de cette manière, un point de départ et d'appui sensé de même qu'une occasion politique d'imposer une politique syndicale de réforme.

3. L'aménagement du travail et de la technique: une tâche à l'ordre du jour et un programme de longue durée

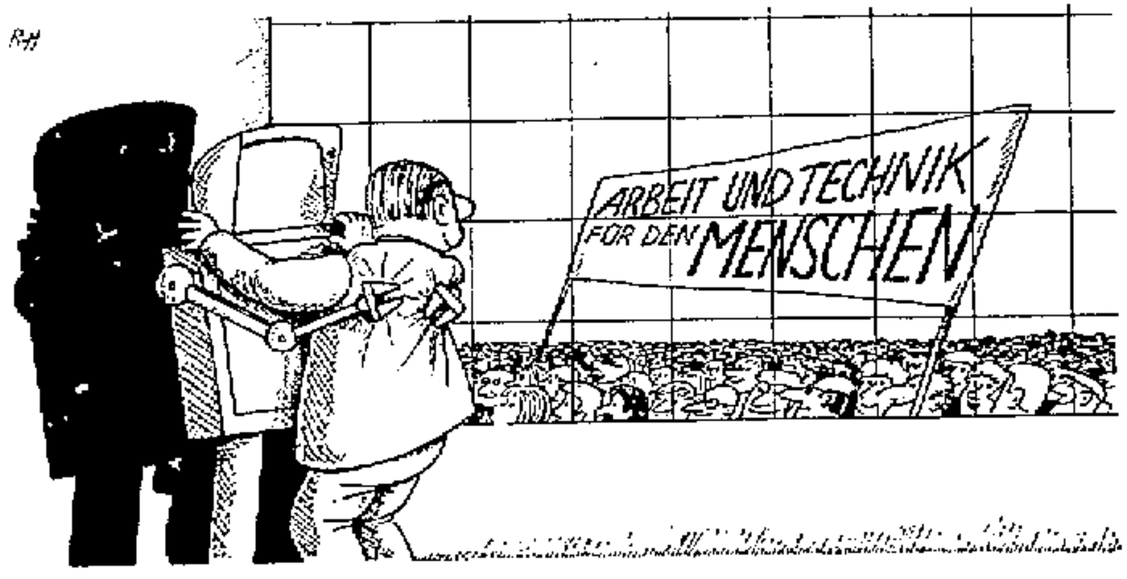
Le programme d'action "Travail et Technique" se concentre sur l'entreprise - là où a lieu la rationalisation, là où on met en place de nouvelles techniques. Il fait partie de la politique du syndicat dans l'entreprise.

S'il se trouve des alternatives aux programmes de rationalisation des entrepreneurs c'est bien dans les entreprises qu'il faut avant tout les formuler et les réclamer. C'est là qu'il faut remettre en question les conceptions du partronat.

Pour ce faire il faut formuler des solutions alternatives concrètes, qui aillent à l'encontre des programmes de rationalisation des entrepreneurs. Ces solutions doivent être adoptées et soutenues par les comités d'entreprise, les délégués syndicaux et les salariés concernés.

C'est ce qui doit se produire non pas dans une entreprise isolée mais dans" 1.000 (entreprises) et plus". Il faut qu'il y ait échange d'expériences entre les entreprises pour pouvoir discuter et s'informer des succès et des difficultés rencontrées. Le but est d'aboutir à un mouvement de masse qui dépasse le seul niveau de l'entreprise: travail et technique au profit de l'homme - grâce à quoi on arriverait à surmonter le sentiment d'impuissance que l'on rencontre très souvent chez beaucoup de salariés et de fonctionnaires syndicaux face aux stratégies de rationalisation des entrepreneurs mais également le scepticisme et l'angoisse face aux nouvelles

techniques. Des alternatives plus humaines seraient alors imposables.



"Mouvement de masse dépassant le seul niveau de l'entreprise "Travail et technique au profit de l'être humain"

Si dans "1.000 entreprises et plus" on réclame des conditions de travail conformes aux besoins des individus et des techniques humaines cela va représenter une "force de marché" non négligeable qui aura des répercussions au-delà des entreprises: chez les créateurs et les fabricants de techniques nouvelles, sur la possibilité d'imposer certaines revendications relevant des conventions collectives, sur la politique industrielle, économique, technologique, sur la réduction du chomâge de masse.

L'accélération de ce processus et la mise au point d'alternatives opposées à la pratique de rationalisation des entrepreneurs doivent donc devenir une tâche politique placée à l'ordre du jour en même temps qu'elles feront l'objet de l'action de la politique syndicale.

Par son programme d'action "Travail et Technique" l'IG Metall veut organiser cette tâche. Il s'agit donc avant tout d'une mission de travail et d'action. Le programme doit permettre aux fonctionnaires syndicaux de mener de façon offensive les discussions politiques qui auront lieu dans les entreprises et avec l'opinion publique ainsi que de constituer avec les salariés les forces nécessaires pour imposer des solutions politiques allant au-delà de l'entreprise.

C'est une tâche de longue durée. C'est pourquoi le programme d'action "Travail et Technique" a valeur de processus. Il dessine le cadre qui sera rempli par des programmes de travail bien definis dans le temps et sera concrétisé par des actions précises. Ce qui permet un commencement immédiat et progressif.

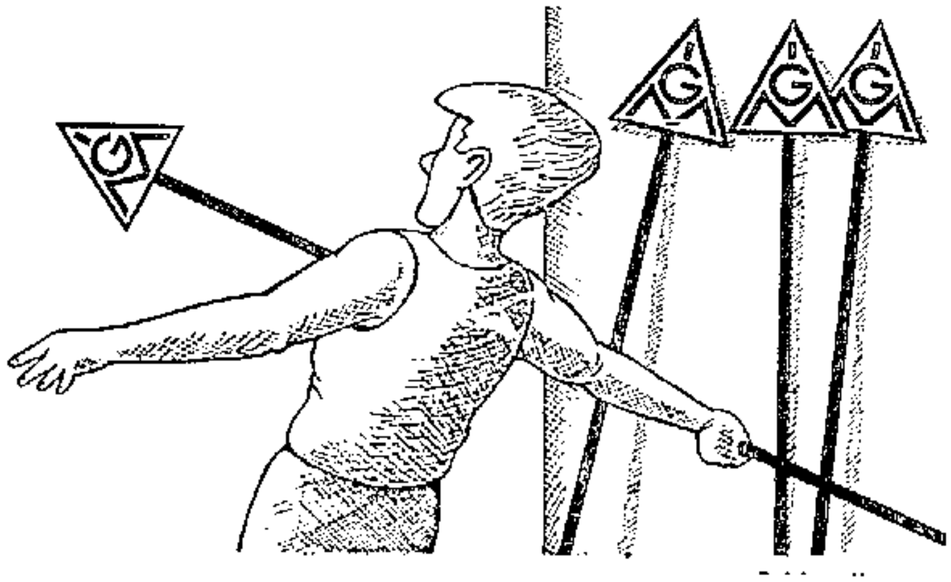
II. Travail et technique pour l'homme

Afin que ce que savent certains sur les possibilités d'aménager le travail et la technique devienne le savoir de beaucoup et une réalité concrète dans les entreprises, l'IG Metall mènera, suivant les besoins, des campagnes portant sur des thèmes spécifiques et sur les entreprises (transposition des actions essentielles à mener) soit au niveau de toute l'organisation, ou des branches industrielles, ou des régions ou des administrations locales.

Ces campagnes s'orientent essentiellement autour des nécessités syndicales d'action et d'aménagement dans les entreprises. Ces nécessités sont déterminées par l'introduction, visible dès maintenant, de nouvelles techniques, par les idées de rationalisation des entrepreneurs, leur vitesse de propagation, les conceptions d'aménagement existantes et le nombre de salariés concernés.

Il y a des politiques d'action pour tous les domaines d'aménagement (travail et technique, qualification, santé etc..) Là où il existe un rapport étroit entre différentes actions à mener (par exemple: aménagement d'un travail mixte pour l'élaboration de textes et qualification, pour ce faire, des dactylographes qui travaillent avec un magnétophone) ces actions seront entreprises ensemble. Parfois il peut être plus sensé de mener une action séparément (par exemple pour la limitation de l'utilisation de robots industriels à des tâches particulièrement dangereuses pour la santé des ouvriers.)

Sur le contenu des différentes actions à mener l´IG Metall met à disposition des "aides à l´action" sous forme de dossiers d´action (avec des exemples de campagnes pour l´aménagement, de tracts, de renseignements juridiques, de projets d´accords d´entreprise, de listes de contrôle etc..), des aides à l´aménagement méthodique ("Programme en 10 phases), des cahiers de travail, des systèmes construits sous



"Sur le contenu des différentes actions à mener l´IG Metall met à disposition des dossiers d´action"

forme de jeu de construction destinés à la formation et aussi, dans certains cas, des films pour ses membres et ses fonctionnaires. Les expériences faites et les conceptions d´aménagement pilotes qui existent déjà ont été étudiées à cet effet.

On créera les aides nécessaires à la réalisation de l´action là où elles font défaut, avec des conceptions d´aménagement orientées vers le travail.

Les actions à mener, telles qu´elles sont décrites dans cette partie du programme d´action "Travail et Technique", seront complétées par des aspects concernant la politique de l´organisation (cf. IIIè partie). Et surtout toute campagne d´action sera précédée d´activités de formation précises pour les fonctionnaires syndicaux employés à plein temps ou travaillant dans les entreprises.

1. Aménager le travail et la technique !

Les faits:

L´utilisation de nouvelles techniques, la transformation des produits et les mesures de rationalisation dans l´organisation de la production transforment le travail en lui-même et rendent certaines tâches superflues. Certaines qualifications traditionnelles deviennent inutiles. Le rythme des transformations s´accélère. Un nombre grandissant de salariés s´en trouve frappé. Sont concernés les ouvriers aussi bien que les employés.

On fait de plus en plus appel à de nouvelles techniques. Leur caractéristique générale et essentielle est la microélectronique. Exemples: des machines-outils commandées par ordinateur (technologie CNC), des systèmes de production commandés par ordinateur, la construction (CAD) et la manufacturation (CAM) automatisées, la collection informatique des données de l´entreprise (BDE), les ordinateurs dans les travaux d´experts ou dans ceux de rédaction de textes ou de collection des données. Ces nouvelles techniques sont mises en place soit sous forme de mesures isolées, soit combinées à d´autres, soit en liaison avec des mesures de rationalisation de l´organisation.

Exemples:

- On détruit par exemple des structures sociales traditionnelles en faisant de l´écran le nouveau "collègue de travail et le nouvel interlocuteur" des employés.

- On supprime des structures de travail décentralisées, la qualification d´ouvriers spécialisés n´est plus demandée lorsque, par exemple , les machines-outils commandées par ordinateur sont programmées au niveau central lors de la phase de préparation.

- Il se crée souvent des emplois de rebut qui sont encore plus inhumains que les activités antérieures; c'est le cas, par exemple, lors de la mise en place de la technologie des robots industriels.

- L'automatisation du montage, par exemple par des systêmes de montage flexibles, va provoquer dans les 5 à 10 années à venir une vague de suppression d'emplois surtout chez les O.S et les ouvriers non qualifiés, donc essentiellement chez les femmes et les collègues étrangers.

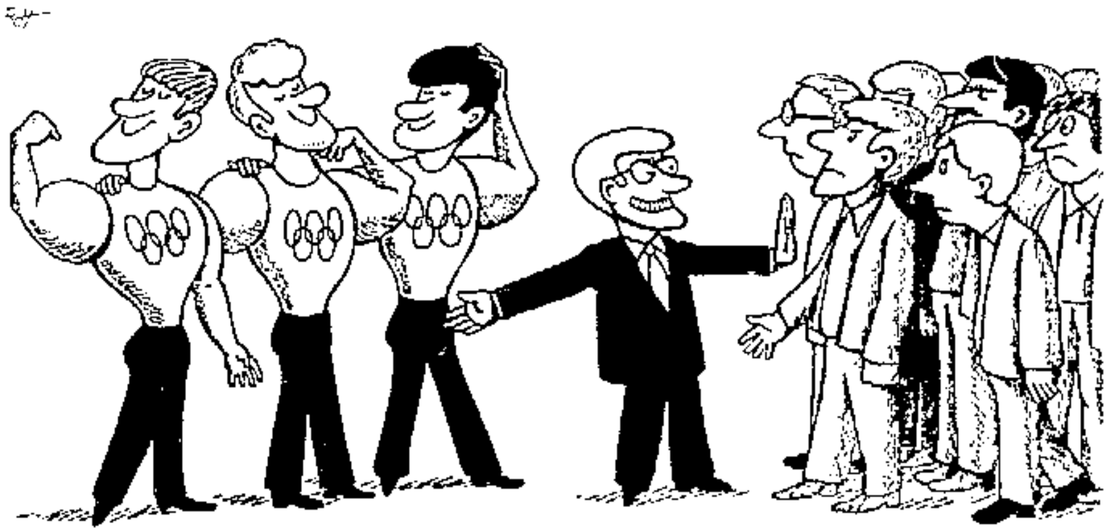
- Dans les bureaux le moyen de rationalisation le plus important c'est l'informatique. C'est "visible" par le nombre croissant d'écrans mis en service. Derrière cela se cache de façon "invisible" une utilisation plus intensive des ordinateurs existants, leur extension et l'organisation de leur réseau. Ce sont aussi bien des tâches routinières (par exemple dans la saisie des données) que des tâches plus complexes (comme par exemple dans l'exécution des commandes) qui en sont touchées.

- La direction du travail - dans les bureaux comme à la production - se fait de plus en plus par ordinateur. L'homme devient l'attribut de la machine.

La transformation des produits "conformément aux besoins de la rationalisation" (par exemple des systêmes de classification répondant aux besoins de l'informatique et faits par modification de la numérotation des pièces, par formation de familles de pièces et d'ensembles de pièces détachées, par diminution de la multiplicité des pièces, par des techniques d'assemblage d'un montage plus agréable, par l'utilisation de nouveaux matériaux) représente d'un côté des mesures de préparation à l'utilisation de nouvelles techniques (par exemple pour la technique des robots industriels ou la mise en place de CAD). Ces transformations ont par là des conséquences immédiates sur l'organisation du travail et son contenu. Elles exigent d'autres qualifications, diminuent le volume des activités mais surtout elles facilitent l'automatisation de processus de recherche, de construction, de traitement et de montage. De cette façon on est amené à supprimer des emplois.

Les mesures de rationalisation de l'organisation du travail (par exemple l'examen des phases de travail et des différents postes de travail, les programmes de diminution

des coûts, le resserrement de l'organisation du travail) dans les bureaux et à la production ont pour but la compression du travail. Un nombre de plus en plus réduit de salariés doit fournir de plus en plus de prestations dans le même laps de temps ou même dans un laps de temps plus bref. Souvent les mesures de rationalisation dans l'organisation du travail préparent ou complètent la mise en place de nouvelles techniques.



"dans les ateliers et les bureaux ce sont des équipes quasi-olympiques qui sont appelées à intervenir."

Conclusions:

Cette évolution n'est pas une loi de la nature. L'homme n'a pas besoin de devenir l'attribut de la machine. Il existe des alternatives lui permettant de rester dans le processus de travail en le déterminant et en l'organisant. Un travail qualifié peut être appuyé par une technique humaine.

Au lieu de mettre en place des techniques qui rejettent l'homme (objectif: des usines vides d'hommes) il faut voir si on ne pourrait pas rechercher des solutions tournées vers le travail. Car bien souvent la combinaison d'un travail qualitatif (par exemple dans des groupes de travail) avec la mise en place de nouvelles techniques (par exemple dans une enclave de production) peut être tout aussi productive et économique. Et davantage d'individus peuvent ainsi conserver leur emploi.

L´aménagement du travail et de la technique se rattache dans chaque cas à certaines techniques (comme par exemple la conduite adaptée à l´homme de machines- outils à commande numérique par calculateur ou l´aménagement ergonomique de postes de travail (avec écrans). Toutefois, étant donné le grand nombre de techniques, il faut mettre au point des solutions complexes qui tiennent compte de la technique utilisée, de l´organisation du travail, du produit ainsi que des qualifications nécessaires à sa fabrication, du nombre de salariés et des conditions de travail - donc de l´ensemble du système de travail - (comme par exemple de l´ensemble des activités lors de la préparation d´offres par traitement électronique des données).

Critères pour un aménagement du travail et de la technique au profit de l´homme

- Elargissement du contenu, de l´ampleur et des cycles opératoires du travail dans l´optique d´emplois qualifiés,

- obtention du plus grand nombre possible d´emplois dans le système de travail,

- suppression et diminution des charges et des dangers pour la santé (comme par exemple monotonie, fortes cadences, influences de l´environnement, mauvaises positions du corps, durée de la fatigue subie),

- moins d´intensité de travail et de stress,

- amélioration des possibilités de communication et de coopération (par exemple amoindrissement de l´isolation sociale, possibilités de se parler et de se voir),

- éviter les possibilités de contrôle et de surveillance (comme ils sont possibles par exemple par le recueil des données de l´entreprise (BDE) ou par les systèmes d´information sur le personnel (PTS),

- un salaire adéquat.

Ces critères doivent être concrétisés dans chaque cas qui se présente et adaptés à la situation particulière à l´entreprise. Leur application a lieu sous forme d´actions centrées autour de points essentiels.

Exemples d´actions à mener:

Action: Transposition de conceptions tournées vers les ateliers dans la mise en place de technique à commande numérique par calculateur.

Il existe un aménagement des techniques CNC en fonction des besoins de l´homme (mot d´ordre: programmation des ateliers.) Il serait applicable dans 80 % de tous les cas de mise en place de ces techniques. Il doit toutefois s´appliquer à l´ensemble du système technique et du système d´organisation du travail (par exemple dans une enclave de production. Pour ce il faut, pour les machines-outils, mettre en place des conduites électroniques qui soient appropriées aux ateliers, d´un maniement agréable, et pour lesquelles les ouvriers employés aux machines aient à utiliser leur expérience professionelle de façon sensée. Condition préalable: que la technique et l´organisation du travail soient planifiéesen fonction des besoins de l´homme. Les ouvriers employés aux machines doivent recevoir une qualification.

Action centrée sur`la limitation à l´introduction de robots industriels

Les robots industriels entrainent la suppression d´emplois. C´est pourquoi du point de vue de l´humanisation du travail il faut limiter la mise en place de robots industriels à des postes particulièrement usants (par exemple dans les travaux exécutés sous une forte chaleur, ceux dont l´environnement est particuliérement fatigant, ceux qui comportent des risques d´accident, là où l´effort physique est très important et là où il y a beaucoup de bruit). Cela exige l´arrêt de toute autre utilisation de robots industriels. Ainsi pour-ra-t-on gagner du temps pour mettre au point des concepts rechnologigues pour la mise en place à venir de robots industriels.

Action centrée autor de l´aménagement du travail dans le montage en série

Dans le montage en série il n´y pas de conception d´aménagement généralement obligatoire. Les domaines d´intervention sont en effet trop différents les uns des autres. Cadences prolongées, pauses supplémentaires et possibilité de communiquer, désaccouplement des cadences de travail, possibilité de se voir et de se parler, travail en groupe etc.., tout ceci représente toutefois d´importants critères pour un aménagement orienté vers les besoins du travail. C´est surtout pour les O.S et les ouvriers non qualifiés qu´il faut maintenir des emplois dans le montage en série. Ce qui ne réussira que si on les qualifie pour ce faire. En plus des mesures d´aménagement du travail

il faut donner une importance particulière à la qualification de ce groupe de salariés.

Action centrée autor de l'aménagement du travail dans les bureaux

L'aménagement du travail dans les bureaux ne doit pas se faire seulement autour d'un certain nombre de postes, encore que l'aménagement au profit de l'homme des postes pourvus d'un écran doive demeurer un point d'action important et doive faire partie d'une campagne organisée visant à l'amélioration des règles de sécurité du "travail sur écran". La répartition des travaux de rebut, comme par exemple dans les postes où il y a seulement maniement de machines, ne correspond pas non plus à un aménagement du travail organisé en fonction de l'homme. Un point de départ d'ensemble, permettant d'aboutir à des solutions conformes au travail de l'homme, consisterait à supprimer la répartition du travail entre le travail de préparation proprement dit des textes et leur traitement, par exemple par un travail mixte de traitement des textes. Cela suppose toutefois des solutions de plus grande envergure pour l'ensemble des services et des mesures de qualification adéquates pour ceux qui sont chargés de l'élaboration des textes et les perforatrices et dactylographes qui travaillent avec un magnétophone.

2. Une politique offensive de qualification pour tous les salariés !

Les faits:

A long terme la qualification des salariés ne fait pratiquement pas l'objet d'une planification qui soit liée à un effort systématique, devançant l'évolution technologique, pour qualifier tous les salariés concernés.

Cela vaut pour la première formation professionnelle aussi bien que pour la formation continue. Et cela bien que des mesures de qualification prises à temps et envisagées largement soient à la fois la condition d'un aménagement du travail et de la technique en fonction de l'homme en même qu'elles constituent une tâche en elles-mêmes.

Exemples:

- Généralement les entrepreneurs ne sont pas prêts à préparer aux transformations techniques les femmes et les salariés étrangers qui exécutent des tâches non qualifiées ou simplement spécialisées en prenant des mesures de qualification coûteuses et adaptées aux conditions qui sont celles de ceux-ci, leur permettant ainsi d'arriver à un meilleur niveau de qualification. Il manque de beaucoup une conception de qualification continue qui soit conforme aux besoins des adultes et des femmes.

- Là où sont prises des mesures de qualification ce sont surtout les salariés les plus jeunes (moins de 40 ans) qui y participent. Ce fait est dû à la fois au manque de conception d'une qualification faite pour les adultes et au système de sélection des entreprises. Si cette pratique se poursuit on risque d' aboutir à un chômage massif des salariés "plus âgés" lorsqu'on mettra en place davantage de nouvelles techniques. La protection conventionnelle de ces salariés disparaîtra après une sélection réalisée à temps.

- Dans le secteur des employés les mesures de qualification se résument à des mesures de court terme qui durent moins d'une semaine. On peut, certes, pendant ce laps de temps apprendre à manier un écran mais on ne transmettra pas de plus amples connaissances du système (comme par exemple la compréhension des programmes utilisés, l'apprentissage au moins des possibilités les plus simples de programmer, l'utilisation de l'ordinateur comme base d'information pour des activités de conception) en tant qu' élément de travail de plus grande envergure et pouvant ainsi servir de base à une activité qualifiée.

- La formation professionnelle de base tient trop peu compte des changements dûs à la technique et souvent avec un trop grand décalage. La formation professionelle de base demeure encore largement orientée vers "l'ouvrage fait main."

"Les entrepreneurs ne sont généralement pas prêts à préparer les femmes et les salariés étrangers aux transformations techniques par les programmes de qualification"

Conclusions`

Ce qui est nécessaire c'est une politique de qualification offensive pour tous les salariés concernés.

Les mesures de qualification de l'entreprise doivent, être arrangées, dans leur contenu et leur organisation, de telle sorte qu'on arrive à augmenter le niveau moyen de qualification de l'ensemble du personnel. Ces mesures ne doivent être ni un instrument de sélection de salariés particulièrement capables ni un moyen de création d'un petit nombre de spécialistes.

C'est pourquoi les mesures de qualification doivent être ouvertes à tous les salariés, en particulier à ceux qui se trouvent dans une situation de travail peu favorable à l'apprentissage. Aujourd'hui déjà ils ont une mauvaise formation, peu d'expérience de "l'étude" ou encore des difficultés linguistiques qui les gênent pour apprendre, comme c'est le cas pour les salariés étrangers. Ces salariés devraient être favorisés de façon systématique et privilégiée par des mesures de qualification proposées par leur entreprise.

Ce ne sera possible que si on met au point et si on propose des mesures de qualification différenciées pour les ouvriers qualifiés, pour différentes activités exécutées par les employés, pour les ouvriers spécialisés et les manoeuvres, pour les femmes, pour les salariés étrangers ainsi que pour les salariés plus âgés.

Les mesures de qualification doivent transmettre des connaissances qui dépassent le seul niveau du poste occupé et du secteur d'emploi, qui ouvrent un champ d'intervention plus large à l'intérieur de l'entreprise et qui donnent aussi de meilleures chances sur le marché du travail. Pour ce il faut de larges connaissances de base permettant de surmonter à long terme les transformations techniques et les changements d'organisation et qui continuent à être demandées sur le marché du travail régional et national. Parallèlement à ceci il faut permettre d'acquérir la faculté de planifier, d'organiser, de travailler en équipe ou en coopération avec d'autres, de prendre des responsabilités, de trouver sa place sur le marché du travail etc. Les mesures de qualification des entreprises doivent être partie intégrante d'une planification prévisionnelle de qualité pour le personnel, la formation et l'investissement.

Critères pour des mesures de qualification des entreprises:

- Il faut que soit assurée la participation du comité d'entreprise à l'élaboration des contenus et des objectifs des mesures de qualification.

- Les mesures de qualification des entreprises doivent être ouvertes à l'ensemble du personnel; les groupes de salariés particulièrement menacés par les mesures de rationalisation doivent être favorisés en priorité.

- L'execution des mesures de qualification doit avoir lieu pendant le temps de travail et avec poursuite de versement du salaire.

- Il faut que soit garanti le droit à un emploi et à une classification correspondant à l'amélioration de la qualification acquise.

- L'aménagement des mesures de qualification proprement dites doit tenir compte des différents niveaux de qualification des participants et participantes:

  o Les participants et participantes sans certificat professionnel devraient pouvoir obtenir un certificat professionnel officiel dont ils pourraient se servir sur le marché du travail

  o L'organisation des mesures de qualification sous forme de jeu de construction devrait permettre de garantir que les participants et participantes arrivent jusqu'aux examens du dernier échelon.

  o Les mesures de qualification des entreprises sont à exécuter selon les méthodes pédagogiques d'enseignement aux adultes.

Exemples d'actions à mener:

Action: mettre en pratique la nouvelle organisation des métiers de la métallurgie et de l'électricité

Les métiers de la métallurgie et de l'électricité ont été réorganisés. Il s'agit maintenant de mettre en pratique les règlements-cadres adoptés. Car, étant donné le renforcement des transformations technologiques, la formation de base doit être plus importante. Les jeunes doivent être capables de répondre à l'avenir aux exigences professionnelles nées des transformations technologiques. C'est-à-dire qu'en plus d'une large formation élémentaire et d'une formation spécialisée on doit éveiller leurs facultés de pensée analytique et de planification, d'initiative propre, d'agissement responsable, d'organisation de processus sociaux, de coopération et de communication.

Action: qualification d'O.S et de manoeuvres dans le secteur de l'électronique du spectacle

Selon toutes les prévisions et toutes les analyses dont on dispose l'introduction de nouvelles technologies dans l'électronique du spectacle ne fera qu'accélérer la diminution des emplois. En même temps il y aura un décalage des exigences posées: on passera des ac-

tivités de manoeuvres et d'O.S à des activités de travailleurs plus qualifiés. Ce sont en premier lieu les manoeuvres et les O.S. (lesquels sont en grande majorité des femmes) qui sont menacés de perdre leur emploi et qui trouveront difficilement un nouvel emploi dans d'autres entreprises et d'autres secteurs. Il faut donc par avance réaliser un certain nombre de mesures de qualification pour ces groupes des salariés afin de leur donner de meilleures chances dans l'entreprise elle-même et sur le marché du travail. Pour cela il faut mettre au point des programmes de qualification faits pour des adultes et des femmes, leur exécution, réalisée sous forme de jeu de construction, devant permettre d'obtenir des certificats de formation qualifiée (par exemple: ouvrier qualifié, employé compétent).

Action: qualification d'ouvriers qualifiés, employés à des machines CNC

L'objectif de politique syndicale intitulé "Programmation des ateliers" vise le maintien et l'utilisation de la qualification des ouvriers qualifiés. En plus d'une technique et d'une conduite des machines de maniement agréable, d'une structuration d'ensemble du travail il faut adopter des mesures de qualification adaptées aux adultes. Elles doivent être ouvertes à tous les salariés, dans tous les ateliers des entreprises et attirer tout particulièrement les salariés plus âgés.

Action: qualification de dactylographes munies d'un magnétophone à des tâches mixtes dans l'édition de textes.

Une action importante pour l'aménagement du travail et de la technique en fonction des besoins de l'homme est celle qui vise le travail mixte lors de l'édition de textes. Les mesures de structuration du travail qui y sont nécessaires et la mise en place adéquate des nouvelles technologies (par exemple des systèmes d'écriture d'utilisation facile) doivent être complétées par des mesures de qualification professionelle bien précises. Elles doivent surtout servir à préparer les dactylographes concernées à des tâches élargies. Ici aussi c'est le principe suivant qui vaut: les mesures professionnelle doivent être ouvertes à toutes les employées dans les secteurs de travail transformés. Il faut y appliquer des conceptions de qualification conformes aux besoins

des adultes et des femmes.

Action: mise en place de pools de main-d´oeuvre

Les pools de main-d´ oeuvre sont un moyen d´équilibrer le personnel des entreprises et des régions. Dans ces pools on peut, en appliquant de nouvelles techniques et des mesures de rationalisation, préparer les salariés devenus chômeurs ou menacés de chômage à des emplois possibles, orientés ver l´avenir. De même peut-on dans des ateliers de pools de main-d´oeuvre mettre au point des produits d´ intérêt social et les fabriquer en tant que prototypes. Ainsi a-t-on la chance de mettre en pratique la discussion aujourd´hui encore très théorique sur les produits alternatifs, ceci afin d´introduire et d´expérimenter des formes de travail et des techniques répondant aux besoins de l´homme et afin de poser la première pierre d´une banque de produits alternatifs. Il faut donc soutenir l´idée des pools de main-d´oeuvre.

Le large relèvement du niveau de qualification représente en même temps un investissement grâce auquel la faculté d´innovation et de compétitivité des entreprises se trouvera améliorée. A long terme cela permet une politique de garantie des emplois à un niveau qui dépasse l´entreprise, les champions de cette politique étant les salariés qualifiés et conscients de leur pouvoir de création. Par ailleurs des mesures de qualification régulières visant l´ensemble du personnel lient de manière non négligeable un nombre important de membres du personnel. Si on arrive à retirer du processus de travail, de façon durable, un certain pourcentage de salariés pour les envoyer suivre à tour de rôle des mesures de qualification on réussira à lier un nombre supplémentaire de membres du personnel, à garantir des emplois dans l´entreprise et le cas échéant à en créer.

Cette offensive de qualification des entreprises doit être soutenue et renforcée par des règlements conventionnels modifiés qui doivent avoir pour principe que le paiement des salaries est à déterminer en fonction de la qualification existante et non pas en fonction des qualifications attendues.

".... des mesures de qualification à tour de rôle"

En dehors de la sécurité du revenu cela accentue l´obligation des entreprises de mettre au même diapason le contenu et l´organisation du travail avec les qualifications.

Les actions visant à la qualification professionnelle poursuivent des objectifs autonomes. Toutefois, partout où cela se peut, elles doivent se rattacher à des mesures d´aménagement du travail et de la technique prises en fonction des besoins de l´homme.

3. Le travail ne doit pas rendre malade !

Les faits:

Les chiffres des statistiques sur les accidents, le nombre des malades et l´invalidité prématurée montrent que: les atteintes à la santé dues au travail et les risques d´accidents du travail sont toujours très élevés. Le chiffre d´accidents enregistrés a certes diminué - le nombre de malades a baissé (ce dernier dépend beaucoup de la crise économique et de la peur qui en résulte chez les salariés de perdre leur emploi, de sorte que la maladie mal soignée va se retrouver plus tard.)
En dehors de cela la structure des emplois des entreprises a changé au cours des dernières années: par la mise en retraite anticipée, l´invalidité prématurée et l´élimination des salariés particulièrement sujets aux maladies. C´est ainsi que l´invalidité prématurée a augmenté. Il y a de plus

en plus de gens qui sont exclus prématurément de la vie professionnelle en raison de maladies causées par le travail. Cela représente environ 300.000 personnes par an.

Les raisons essentielles de ce phénomène: le poids du travail, la peur et les soucis liés au poste occupé.

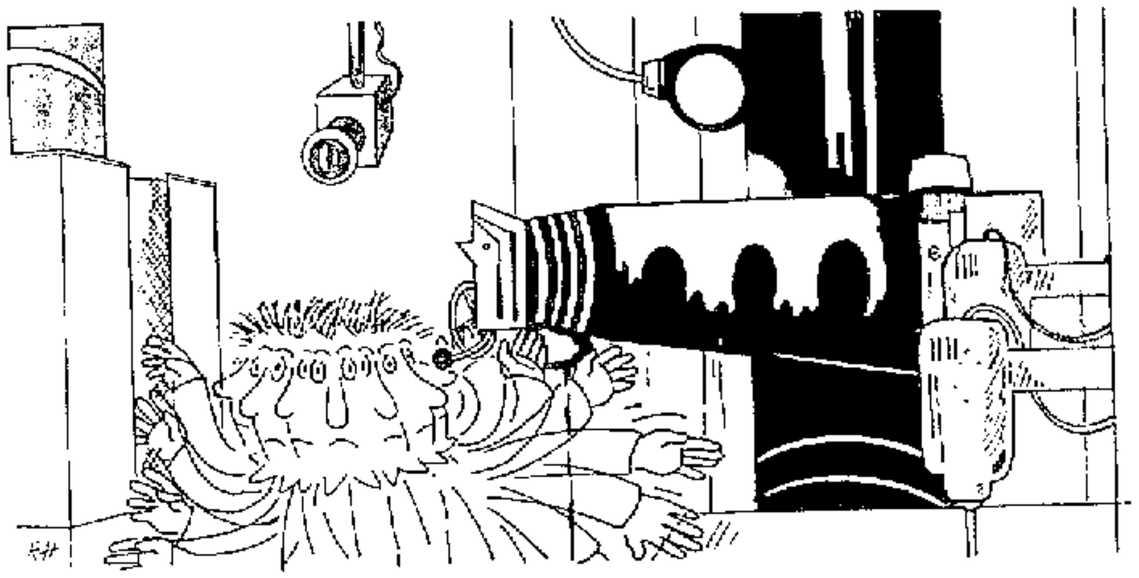
Exemples:

- Beaucoup de travaux deviennent de plus en plus monotones et par trop spécialisés (comme par exemple les travaux exécutés dans une position fatigante devant des écrans ou bien des activités de cycles courts à la chaîne). Des millions de salariés doivent exécuter jour pour jour un nombre incalculable du mouvements semblables, ils se trouvent ainsi livrés à des efforts toujours semblables, y perdent la santé, tout d'abord sans s'en apercevoir puis de plus en plus vite, jusqu'à ce qu'ils soient obligés de quitter leur travail "mésusés et usagés". On trouve de plus en plus souvent dans les entreprises des emplois usants qui, en raison des atteintes qu'ils portent à la santé des travailleurs, ne peuvent être exercés jusqu'à l'âge de la retraite. C'est valable surtout pour les entreprises techniquement très modernes. On risque même que les entreprises particulièrement innovatrices ne deviennent des centres dangereux pour la santé de ceux qui y travaillent.

- Le rythme et l'intensité de travail augmentent - ce qui accroît la fatigue nerveuse.

- Les individus travaillent de plus en plus isolément, séparés de leurs collègues. Dans les usines désertées par les hommes le travail devant une commande électronique remplace la mise en accord personnelle avec le voisin.

- Les influences de l'environnement augmentent. Il existe par exemple plus de 60.000 matériaux de travail dans l'industrie allemande. Beaucoup d'entre eux sont malsains. Malgré cela il n'existe pas suffisamment de méthodes simples et pratiques pour en faire la constatation ni de mesures suffisantes de protection et de remède.



Le travail ne doit pas rendre malade!

Pour presque tous les employés on peut dire que vaut la règle suivante: au cours des dernières années la fatigue a davantage augmenté que diminué.
Cette tendance est d'autant plus effrayante que dans les années 70 on a utilisé des moyens considérables pour humaniser la vie de travail. Mais leur succès s'est trouvé anéanti par le renforcement de la rationalisation et l'accroissement des efforts qu'il a entraîné. Malgré les connaissances acquises sur l'humanisation du travail dont les entrepreneurs disposaient, ceux-ci n'ont cessé d'accentuer la répartition tayloriste du travail. Les efforts réussis pour supprimer les trop grosses charges à supporter au travail ont été et sont toujours anéantis par de nouvelles charges.

La protection de la santé et du travail n'a toujours qu'une fonction de réparation. Elle ne s'attaque pas aux causes du mal: à l'élimination des charges et des efforts subis. Les mesures sont souvent insuffisamment concentrées sur certains aspects, comme par exemple la prescription de nouvelles lunettes pour diminuer la fatigue des yeux aux postes à écran. Le phénomène dans son ensemble et les

conséquences à long terme, par exemple d'une position contraignante comme cause de l'insuffisance d'aménagement du travail et de la technique pour les travaux sur écran, ne sont pas écartés. 80 % des mesures sont prises lorsque la maladie s'est déclarée, ce qui est souvent beaucoup trop tard. Et même si la guérison réussit, les causes dues au travail demeurent.

Ce sont les salariés qui supportent la maladie et les conséquences de l'effort toujours semblable qui leur est imposé. Généralement ils n'en reconnaissent pas les causes et en cherchent les raisons dans leur propre comportement. L'attitude personnelle face à la maladie joue certes un rôle dans la guérison. Mais il reste à aménager humainement les emplois et le déroulement du travail et à permettre aux salariés de s'entretenir avec leurs collègues de travail.

Conclusions:

La revendication: "Le travail ne doit pas rendre malade!" doit partir de là où la maladie est "produite": du lieu de travail, de l'entreprise. C'est là qu'il faut diminuer et supprimer les causes des risques de maladie, à savoir les efforts ou les charges supportés par les travailleurs. Ceux qui sont chargés d'un mandat de représentation dans l'entreprise: les délégués syndicaux, les membres des comités d'entreprise, le personnel de la sécurité les médecins, les ingénieurs à la sécurité ainsi que les services sociauxmédicaux de l'entreprises jouent à cet égard un rôle déterminant. Dans de nombreux cas ils savent, pour l'avoir observé pendant de longues années, ce que sont des métiers usants et quels sont les postes dans l'entreprise qui en font partie. Ils doivent donc s'attaquer à ces "points chauds" qui contribuent à l'usure de la santé des travailleurs et en faire le point de leur revendication pour un aménagement humain de la technique et du travail dans l'entreprise.

Exemples d'actions à mener:

Action: les postes usants dans l'entreprise

Les délégués syndicaux et les comités d'entreprise doivent rechercher de façon précise les travaux qui exigent un effort particulièrement important de la part des travailleurs et ils doivent en faire l'objet d'actions à mener dans l'entreprise. Les travailleurs doivent être associés à ces actions par exemple par des enquêtes (tout en préservant leur anonymat) par secteur (donc là où il y a des efforts comparables) sur les malaises, douleurs, maladies qu'ils

ont pu ressentir et sur la détérioration de leur état de santé. Ainsi pourra-t-on justifier très concrètement les revendications posées pour réclamer une diminution des efforts imposés au lieu de travail ou pendant le déroulement du travail.

Action: Arrêt de la rationalisation - s'il n'y a pas suppression de la fatigue imposée aux travailleurs !

Au moment de la mise en place de nouvelles machines, de l'introduction de nouvelles techniques ou de la modification du déroulement du travail les comités d'entreprise devraient exiger que soit présenté un plan de mise en place qui montre comment les mesures prévues serviront à empêcher ou à supprimer la fatigue supplémentaire et comment elles créeront des contacts sociaux. L'objectif doit être de rattacher à toute mesure de rationalisation une diminution visible des efforts imposés aux travailleurs. Les nouvelles techniques doivent être immédiatement examinées pour constater quelle mesure de protection ou de prévention seront nécessaires afin d'empêcher des risques jusque là inconnus. A partir de là il faut mettre au point des conceptions des protection de la santé et du travail qui soient en accord avec la pratique et les imposer sous forme de campagne aussi bien dans les petites que dans les grosses entreprises.

Action: protège ta santé !

Il faut expliquer aux travailleurs les causes des dangers - surtout quand il s'agit de nouvelles techniques- et les mesures de protection correspondantes. Cela relève du devoir de l'entrepreneur. A cet égard il faut surtout transmettre des informations sur l'aménagement des ateliers sur les procédés de travail, sur son organisation, ses moyens techniques et l'utilisation de ses matériaux. Les questions fondamentales concernant la protection du travail et de la santé doivent être inclues à tous les stades de la formation et dans toutes les mesures de formation continue.

Inventaire: les emplois usants dans l'entreprise

Action: Travail de la presse: point chaud sur la protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise

La presse syndicale devrait davantage informer sur les entreprises qui connaissent des conditions de travail particulièrement mauvaises - mais aussi sur celles qui ont bien aménagé le travail.

De telles "campagnes pour la santé" dans les entreprises ont pour but d'obliger ceux qui sont à l'origine des atteintes causées à la santé des travailleurs - les patrons - à prendre leurs responsabilités. Les entrepreneurs doivent prouver l'absence de danger des instruments de travail - et non pas comme c'est le cas en pratique - laisser le soin aux comités d'entreprise de rapporter la preuve des dangers encourus. Un tel "retournement de la charge de la preuve" serait un moyen efficace de contrevenir à l'apparition perpétuelle de nouvelles charges à supporter par les travailleurs et de nouvelles maladies professionnelles. A moyen terme il faut étendre les "campagnes pour la santé" au plus grand nombre d'entreprises possible. Ces campagnes

doivent être complétées par des revendications et des démarches dépassant le simple niveau de l'entreprise. C'est ainsi qu'il faut obliger les responsables de la sécurité, les médecins de l'entreprise et les ingénieurs à la sécurité, les services sociaux-médicaux et les services médicaux de l'entreprise, les caisses de maladie, les corporations professionnelles et l'inspection du travail etc... - c'est-à- dire les institutions responsables de la protection de la santé et du travail -. Ils doivent utiliser tous les moyens dont ils disposent pour parvenir à une protection préventive du travail et de la santé de travailleurs.

C'est pourquoi l'IG Metall va demander à ses mandataires syndicaux, qui sont engagés dans ces institutions, de réclamer des mesures ou des directives visant à la suppression de la fatigue imposée aux travailleurs. Il faudra examiner l'efficacité des mesures de protection prises jusqu'à present afin d'en induire une politique de prévention pour la santé et le travail.

Pour satisfaire la revendication: "Le travail ne doit pas rendre malade! "il existe toute une série de connaissances acquises qui sont généralement peu utilisées parce que trop peu connues (par exemple dans les caisses de maladie, les corporations professionnelles, les services médicaux des entreprises, sur la base de projets d'humanisation du travail financés par l'Etat etc...) L'IG Metall va les retravailler sous forme d'un projet d'humanisation du travail "Travail et santé" et les traduire en terme d'actions à mener dans l'entreprise.

4. L'homme transparent ne doit pas exister !

Les faits:

Le contrôle du rendement par des systèmes de rendement munis d'ordinateurs va devenir de plus en plus courant. Les systèmes informatiques à la production, dans l'administration et dans le secteur intermédiaire contrôllent de plus en plus parfaitement les salariés. Dans la "décentralisation" du traitement des données sur le lieu de travail (par exemple lorsqu'un (e) employé(e)

dispose d'un écran "intelligent" ou lorsque la programmation peut se faire directement sur un machine-outil CNC), les possibilités des contrôle sont centralisées (par exemple parce que l'écran "intellligent" est rattaché à l'ordinateur central qui non seulement donne les informations nécessaires à chaque activité mais contrôle en même temps la progression du travail; ou bien, par programmation sur machine, le "resultat de travail" (le programme achevé) peut être demandé au niveau central par le réseau d'ordinateurs et peut être utilisé sur d'autres machines CNC sans avoir à le demander à "l'auteur" du programme. Le travail devient "transparent.)"

Par ces techniques de contrôle les entrepreneurs veulent se débarrasser des souhaits, des besoins et des espoirs de l'homme qui seraient susceptibles de "déranger la production", ainsi que de la compétence, du savoir et des expériences des travailleurs. En enregistrant et en traitant les données de l'entreprise ils veulent serrer la vis du rendement, limiter les marges de liberté existantes et retourner les formes de rémunération actuelles contre les salariés. Le résultat c'est le "travail transparent" qui conduit à "l'homme transparent."

Exemples:

Dans une entreprise sur quatre de l'économie métallurgique on utilise déjà des systèmes electroniques d'information sur le personnel et aussi de traitement des données de l'entreprise. Lorsque les deux systèmes sont rattachés l'un à l'autre cela permet de relier très efficacement entre elles les données sur le rendement et le comportement au lieu de travail, sur la formation, les connaissances, les aptitudes, les journées de maladie, la disposition à faire des heures supplémentaires, les activités syndicales etc... Les travailleurs se trouvent ainsi entourés d'une "ombre de données" secrètement envahissante.

- Les ordinateure doivent permettre de diriger de manière plus précise la production, de traduire immédiatement le travail de conception en production, de réduire le travail de bureau et de disposer à tout moment des résultats obtenus. C'est "l'entretien" avec l'ordinateur et non plus le dialogue d'homme à homme qui détermine la situation de travail. Le résultat en est l'isolation sociale au lieu de travail et l'augmentation du pouvoir des "possesseurs de machines"

vis-à-vis de ceux dont le poste est rattaché au réseau d'ordinateurs.

- Les systèmes électroniques de collecte des données des entreprises permettent de témoigner au moment voulu des prestations et du comportement des travailleurs. L'analyse des données sur les écarts de temps de travail, sur les quantités des pièces de rebut produites, sur les bonus de temps de travail et sur les temps d'arrêt des machines permet le contrôle individuel des salariés, celui des groupes de salariés ainsi que celui de l'ensemble du personnel. Les systèmes de rémunération existants sont déformés. Les "reserves" d'heures et les moments de pause non officiels dont chacun dispose et qui servent à compenser les variations personnelles de rendement sont détectés et rigoureusement supprimés. La pression sur le rendement s'accentue.

Conclusions:

L'IG Metall refuse le contrôle du comportement des travailleurs au moyen d'ordinateurs. D'où il suit que, il ne doit pas être possible de réaliser ni d'utiliser toutes les possibilités techniques d'utilisation des ordinateurs, ni de collecter ou d'analyser toutes les données. L'aménagement des conditions de travail, en passant par l'interprétation au niveau technique et au niveau de l'organisation de chacun des systèmes d'ordinateurs mis en place ainsi que par le système de rémunération, doit empêcher que le risque d'interruption de la production et de variation personnelle de rendement ne soit supporté par les travailleurs.

Critères pour la mise en place des systèmes informatiques de contrôle

1. La mise en place de tout système informatique de contrôle relève du droit de cogestion et ne peut avoir lieu de ce fait sans l'accord du comité d'entreprise. La cogestion porte sur l'ensemble du système (éventuellement changement d'établissement) et pas seulement sur certaines parties du système.

2. Pour tout système de contrôle informatique (BDE, lecteur informatique de jetons, système d'information du personnel etc..) il faut fixer des domaines d'application (établissement d'une entreprise, parties d'un

établissement, cercle de personnes concernées).

3. Registre définitif de toutes les données (classées par fichiers) avec leur codage (en lettre claire.)

4. Aperçu de la "vie" (depuis la collecte jusqu' à l'effacement) des données traitées par le système (aperçu des procédés de traitement, des enchaînements, des analyses, des utilisations prévues, des critères de sélection, des instructions d'appel, des impressions de liste des éditions typographiques, des masques d'écran, de l'origine et de la transmission des données).

5. Règlement du droit d'accès aux données et aux programmes.

6. Description du matériel utilisé (équipement technique en instruments, emplacement, moment de mise en place).

7. Equipement logiciel étant ou devant être utilisé avec le matériel Hardware

8. Jonction à d'autres systèmes informatiques (limitation des enchaînements.)

9. Droits de cogestion du comité d'entreprise en cas de changement et d'élargissement du système.

10. Droits de contrôle du comité d'entreprise (réglementation des procès-verbaux de tout traitement de données à présenter en lettre claire, entrée et sortie des formats, présentation des listes, documentation etc... possibilités d'examen, sondages, stages de formation, appel à des experts).

11. Droits des salariés concernés (information gratuite et régulière sur les données enregistrées et l'utilisation qui en est prévue, procédure en cas de doute de leur justesse.)

12. Protection des données enregistrées (responsable dans l'entreprise de la protection des données, délais d'effacement - les données doivent être immédiatement effacées après mise en traitement! - sécurité des données .)

13. Démarche en cas d'entrave aux règlementations (sanctions)

14. Dispositions finales (office de conciliation en cas de conflit d'interprétation, délais de congédiement etc.)

En dehors de ces règlementations générales il faudrait convenir de conditions concrètes afin d'empêcher le contrôle automatique du comportement des travailleurs et l'augmentation indirecte du rendement.

- Par principe il faut faire en sorte que le moins de données possibles ne soit enregistré par le système fédéral (BDE). Dans le cas de données particulièrement sensibles le traitement devrait être fait par une personne postée à un certain appareil et à un moment précis après en avoir informé ou, le cas échéant,après accord ou en présence d'un membre du comité d'entreprise.

- Les données enregistrées par système de contrôle informatique doivent être introduites en décalage par rapport à leur création (actualité de la collecte des données)

- Par principe il faudrait définir pour les données enregistrées sur système informatique trois domaines de dispositions séparés:

  O accès au seul salarié

  O accès au seul employeur (ce ne peuvent être que des données cumulées et non pas des données personnelles de base)

  O accès aux deux mais seulement ensemble (compte bloqué) par exemple pour des données de réclamation

- Les données portant sur les personnes ne doivent pas être confondues avec les données portant sur la production (pas de profils de personnalité et d'emploi, pas de recherche de données pour certains groupes de salariés à l'aide de données sur la qualité, telles que le rendement, le comportement, les personnes, les temps de maladie etc..)

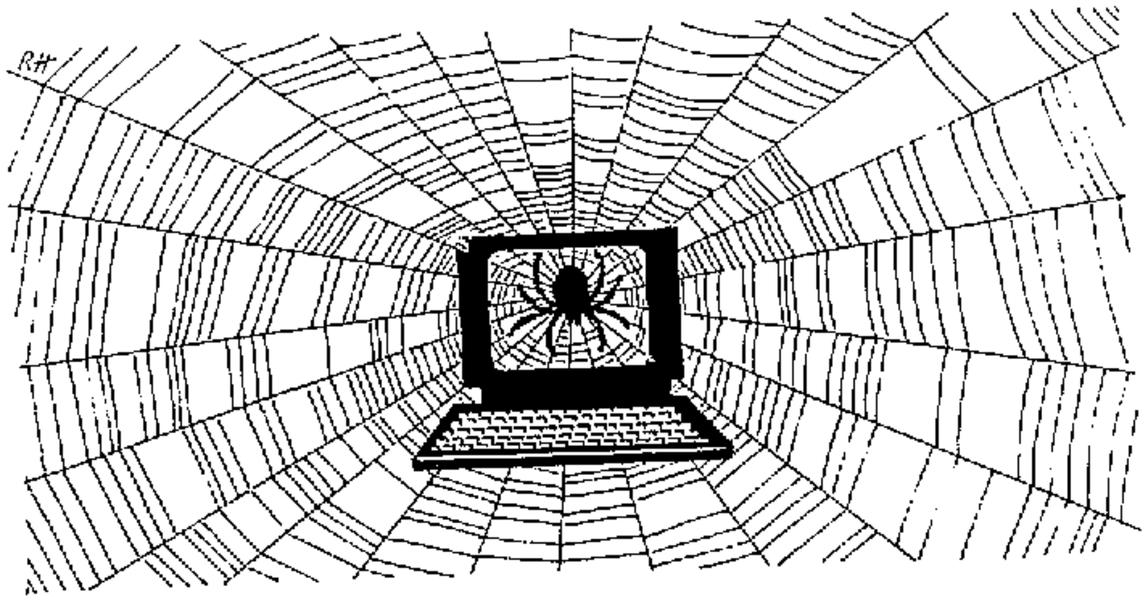
- Là où on contrôle les prestations des salariés par système de contrôle informatique il ne doit pas y avoir de salaire horaire sinon on aboutirait à un contrôle indirect des prestations. C'est pourquoi il faut convenir d'un salaire au rendement et fixer les conditions dans lesquelles ce rendement sera fourni (les moments de repos qui existent jusque-là ne doivent pas se trouver diminués, il faut convenir de pauses supplémentaires, la rémunération doit

être convenable et au moins égale à ce qu'elle était jusque là, il faut convenir de conditions de rendement acceptables etc..)

Exemples d'actions à mener:

Action: Non au réseau total!

Il faut empêcher l'existence de systèmes d'ordinateur conçus comme des réseaux recoupant des établissements ou des entreprises entières, permettant le recoupement de toute donnée. Un des moyens pour ce faire est de se limiter à des sous- systèmes d'ordinateurs indépendants les uns des autres. L'accès central à toutes les données traitées, enregistrées, mémorisées à un niveau décentralisé doit devenir impossible, tant au niveau technique qu'au point de vue de l'organisation. .



"Non au réseau total !"

Il faut fixer l'interprétation du système technique. Pour cela il faut déceler et déterminer les systèmes de réseau avec leurs fonctions exactes. Chacun des sous-systèmes existants doit être déterminé et détaché d'autres sous-systèmes. Les secteurs de travail doivent être reliés entre eux de telle façon qu'il y ait une marge d'action pour l'aménagement du travail (nombre) des emplois, contenu du travail et conditions de travail). En cas de modification du système ces conditions devront être réadaptées.

Action: limiter le système d'information sur le personnel à un système de décompte

Les systèmes d'information sur le personnel sont à limiter au seul système de décompte. Notamment les données qui se rapportent aux personnes ne doivent pas être traitées en empiètant sur le système et il ne peut être établi de profil de personnalité ou d'emploi. Les périodes de maladie ne doivent pas être utilisées pour procéder à une sélection systématique.

Action: le "travail transparent" conduit à l'"homme transparent"

Les systèmes électroniques d'enregistrement de données des entreprises doivent être limitées dans leurs possibilités d'utilisation. Cela porte sur le domaine d'application, la quantité de données saisies, les objectifs de leur utiisation, la durée de mémoire, les temps d'effacement etc.. (interprétation technique du système)

En plus de cette interprétation technique du système il convient de règler le système de rémunération de telle sorte qu'il soit impossible de contrôler les comportements et qu'on empêche le renforcement invisible des prestations exigées.

Les dangers du "travail transparent" et de "l'homme transparent" doivent être largement discutés avec les membres de l'IG Metall et l'opinion publique, comme on a réussi à le faire pour le recensement qui était prévu et l'introduction d'une carte d'identité lisible sur machine. Sans ces discussions publiques il n'y aurait pas eu aujourd'hui de jugement du tribunal constitutionnel fédéral fixant un droit "d'autodétermination de l'information."

Le droit à l'autodétermination de l'information a ses effets dans l'entreprise. Il limite les possibilités d'intervention des ordinateurs. Pour que cette "théorie juridique" devienne pratique de l'entreprise il faut que soit bien clair ce qui est interdit et ce qui est autorisé. Ce sont des questions techniques, des questions

d'organisation, des questions tarifaires, juridiques, mais avant tout politiques.

5. On revendique une politique étatique de la technologie et de la recherche !

Les faits:

La politique étatique de recherche et de technologie est liée à une politique économique tournée vers le capital qui ne recherche la croissance économique et l'augmentation de la production que par l'encouragement des investissements privés. Il n'est pas possible actuellement d'y déceler une conception qui permettrait à une politique de la technologie de s'intégrer dans une politique structurelle et industrielle orientée vers le travail. Au lieu de créer les fondements de nouveaux emplois on trouve une politique de recherche et de technologie qui ignore ses effets sociaux et qui ne fait que "compléter" la politique économique qui supprime des emplois et qui menace de faire de régions entières le parent pauvre de la République fédérale (par exemple l'Allemagne du Nord, la Ruhr etc...)

La politique étatique de recherche, de technologie et d'économie sert et stabilise la pratique de rationalisation des entrepreneurs qui mise sur l'enjeu du capital et sur des techniques flexibles d'automatisation au lieu de miser sur le travail de l'homme, sur une qualification large et sur une technique humaine, socialement utile et écologiquement supportable.

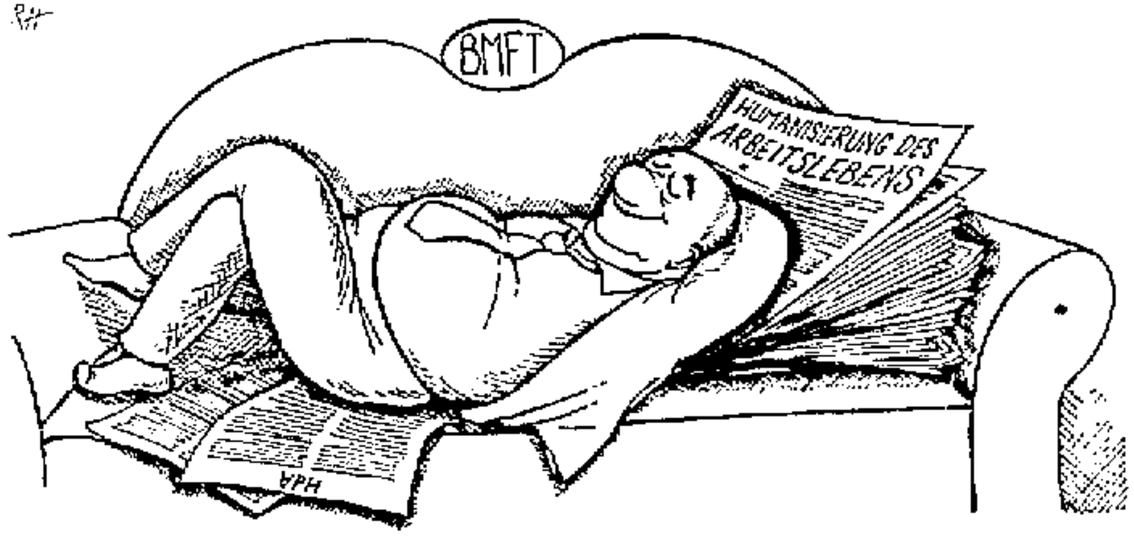
Exemples:

- La compétitivité et la puissance de rendement de l'économie doivent être maintenues et développées - par la modernisation des structures de production et par leur adaptation au niveau international des sciences technologiques - . Pour y arriver on observe de façon presque désespérée le niveau technologique d'autres pays (comme par exemple le Japon ou les USA) en essayant de l'atteindre. Les réussites ou, selon les cas, les échecs se mesurent alors en chiffres de robots industriels mis en place ou de production de microchips. On cherche à atteindre cet objectif à toute force - avec l'aide d'énormes subventions étatiques - par une gigantesque poussée technologique. On ne cherche plus à savoir s'il n'existe pas d'autres stratégies d'augmentation de la productivité, par exemple des stratégies orientées davantage vers le salarié plutôt que vers le capital. On ne procède pas à une estimation des conséquences de la technologie. On n'examine pas, et on encourage encore moins, les alternatives possibles. La politique étatique de la technologie ferme les yeux sur les conséquences qu'

elle implique sur le marché du travail.

- En insistant uniquement sur l'objectif visant "la capacité d'exportation de l'industrie allemande" et en en faisant la ligne de conduite de la politique de recherche et de technologie on néglige des alternatives intéressantes pour l'économie interne et le marché européen. La politique étatique de recherche et de technologie ne s'oriente pas vers les besoins sociaux qui sont encore largement insatisfaits en RFA - et qui devraient être examinés de manière précise-, tels que la mise en valeur de sources d'énergie et de matières premières alternatives, la mise au point de techniques spéciales de protection de l'environnement ainsi que de techniques humaines qui aident l'homme dans son travail, la mise à disposition de qualifications tournées vers l'avenir ou la suppression de certains manques sociaux.

- Le programme étatique d'humanisation a largement le rôle d'un programme-alibi. Avec moins de 2 % de subventions - par rapport au budget annuel du ministère fédéral de la recherche et de la technologie - il reste sans rapport avec les autres programmes d'encouragement de la recherche et de la technologie. On ne se sert pas de ces résultats pour en faire une condition de la promotion d'autres programmes (comme par exemple du programme de 3 milliards (de DM) pour la technologie de l'information et de la communication).
Ainsi gâche-t-on les chances de pouvoir appliquer les connaissances sur l'humanisation du travail acquises lors de la promotion de nouvelles techniques à de nouveaux cas d'utilisation.



Humanisation du travail: "...encore un programme-alibi de l'Etat!"

Les instruments les plus efficaces jusqu'à présent pour la transposition des connaissances sur l'humanisation du travail - les projets autonomes de transposition des syndicats - sont combattus par le patronat. La bureaucratie des ministères se soumet de plus en plus à cette pression en ce qu'elle essaie de limiter par des prescriptions administratives les possibilités d'action contenues dans les projets sydicaux de transposition.

Conclusions:

La promotion par l'Etat de l'économie, de la recherche et de la technologie doit commencer essentiellement dans les secteurs d'aménagement du travail et de la technique organisé en fonction de l'homme, dans ceux de politique prévisionnelle de l'énergie et de l'environnement ainsi que dans les domaines où les besoins sociaux sont mal satisfaits.

Exemples d'actions à mener:
Action: estimation des conséquences de la technique et cogestion

L'évolution technologique ne doit pas être aveuglément encouragée. Avant toute mise en route d'un nouveau programme d'encouragement il faut procéder à des estimations sur les conséquences de la technologie afin d'examiner les conséquences économiques et sociales, structurelles et écologiques qui pourraient résulter de la mise en place de nouvelles techniques.

La participation des salariés et de leurs syndicats doit être assurée lorsqu'il s'agit de mettre au point de nouveaux programmes, de donner des ordres de recherche et des mesures d'accompagnement de ces programmes.

Action: un institut pour le travail et la technique

Les mesures d'encouragement pour garantir la qualité de vie et de travail et l'avenir doivent être réalisées par d'autres secteurs de promotion du ministère fédéral de la recherche et de la technologie et par d'autres secteurs politiques. Ce qui sera assuré au mieux par la création d'un institut pour le travail et la technique. Il s'agira avant tout d'y élaborer des critères de ce que peuvent être un travail et une technique adaptés à l'homme et des critères pour des produits socialement utiles et écologiquement acceptables pour qu'on puisse les transposer à des secteurs de promotion qui ont une influence déterminante sur l'aménagement

du travail et de la technique (technique de fabrication, microélectronique, techniques d'information, biotechnique etc..)

Action: extension du programme d'humanisation du travail

Compte tenu de la mise en place industrielle de nouvelles techniques de production et d'information il convient de renforcer le programme du gouvernement fédéral intitulé "Humanisation du travail" (par exemple par la mise au point de solutions de protection de la santé des travailleurs visant, par exemple, la suppression de fatigues physiques, nerveuses, intellectuelles ou multiples; ou bien par la mise au point et la mise à l'épreuve de techniques et de structures de travail adaptées à l'homme, qu'il travaille à la production ou dans l'administration; et aussi par des mesures de formation professionnelle et de formation continue; par la promotion et l'établissement de services syndicaux de consultation sur la technologie afin de contrebalancer l'encouragement à sens unique de la politique de technologie menée par le partronat).

Les résultats du programme d'humanisation du travail doivent être repris dans d'autres programmes de technologie au titre de condition de la promotion, ceci afin de provoquer une large transposition des connaissances acquises par le programme d'humanisation du travail. Les projets syndicaux autonomes de transposition doivent être davantage encouragés. Patronat et ministère fédéral de la recherche et de la technologie doivent les soutenir sans restriction.

Action: des produits socialement utiles et écologiquement acceptables

Il convient de promouvoir des produits et des procédés de production socialement utiles et écologiquement acceptables (par exemple pour une utilisation rationnelle de l'énergie et des matières premières; pour la mise en exploitation de sources alternatives d'énergie et de matières premières; pour la promotion systématique des techniques de protection de l'environnement) dans des secteurs où les investisseurs privés ne sont pas prêts à prendre des risques dans l'immédiat (par exemple la technique marine, la santé, les transports publics, le logement, l'urbanisme et l'assainissement urbain, le recyclage des ordures et des eaux usées).

Action: Politique industrielle tournée vers l'avenir au profit de l'homme

Les mesures de politique technologique doivent être prises en liaison avec une politique industrielle tournée vers l'avenir et une politique structurelle orientée vers le travail, en donnant priorité à la création d'emplois et à leur maintien, surtout dans les secteurs structurellement faibles. Pour ce il faut adapter les projets de recherche et de promotion - par un travail de collaboration précis avec d'autres secteurs politiques - aux besoins régionaux et sectoriels (par exemple recherches de technique marine pour définir des conceptions tournées vers l'avenir qui permettent de garantir l'activité des chantiers navals).

En accord avec la Confédération Allemande des Syndicats (DGB) et les autres sysndicats-membres, l'IG Metall précisera chacune de ses revendications et les présentera aux réunions du ministère fédéral de la recherche et de la technologie et des autres ministères fédéraux et régionaux, elle en discutera avec les partis et leurs mandataires à tous les échelons et les sommera de formuler clairement leurs positions et les actions qu'ils envisagent. Elle mettra en avant, de manière à sensibiliser l'opinion publique, les questions centrales portant sur la politique, les questions centrales portant sur la politique de la recherche et de la technologie. La politique étatique de recherche et de technologie porte en effet une responsabilité essentielle du point de vue de la politique sociale. Elle doit en répondre.

III. Participation / Cogestion

1. Imposer politiquement l'aménagement du travail et de la technique !

La pratique montre que les mesures de rationalisation sont généralement prises sans la participation du personnel et à l'écart des comités d'entreprise et des conseils de surveillance. Lors de décisions à prendre sur les projets d'investissement dans les conseils de surveillance - où les travailleurs sont minoritaires quant au nombre de voix - bien souvent on ne discute pas du tout ou seulement difficilement, sous la pression des représentants des salariés, des conséquences néfastes des décisions d'investissement. A cela s'ajoute que, étant donné le grand nombre de projets d'investissement, il est très difficile de discuter le leurs conséquences dans le détail, de plus les projets laissent largement aux directoires des entreprises la possibilité de les réaliser puisqu' ils ne veulent pas s'obliger dans le détail.

Il est généralement impossible d'imposer des solutions alternatives qui permettraient de maîtriser les conséquences sociales des projets. Trop souvent les représentants des salariés aux conseils de surveillance se voient obligés d'accepter globalement les mesures de rationalisation qu'entraînent des projets d'investissement qui leur sont présentés avec des arguments relevant de l'économie de chaque établissement pris isolément et justifiés par les contraintes de la concurrence et des gains à réaliser. Ils veulent éviter le reproche d'avoir, par leur "non", mis en danger toute l'entreprise ou parties de celle-ci.

Le dilemme touchant au manque de participation au niveau économique général se manifeste à travers l'insuffisance de participation à beaucoup de décisions isolées au niveau de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les assemblées des conseils de surveillance ne peuvent avoir pour les représentants des salariés qu' une fonction d'information. Etant donné l'étroitesse des conditions données, les décisions de grande portée pour le personnel des entreprises ne sont - si jamais elles le sont - modifiables que sous une pression politique et en raison de la résistance des salariés.

Ce cadre est aussi dans la réalité celui qui détermine les possiblités d'action des comités d'entreprise. Très souvent les comités d'entreprise et le personnel ne sont pas du tout informés, ou le sont beaucoup trop tard, sur le genre, le volume et les conséquences sociales des mesures de rationalisation. Les entrepreneurs créent des faits accomplis. De plus on profite de la peur des salariés de perdre leur emploi pour se servir du personnel et de ses représentants ainsi que des comités d'entreprise les uns contre les autres, pour les rendre plus accomodants vis-à-vis de la rationalisation proposée.

Quand les comités d'entreprise font des propositions d'aménagement du travail et de la technique pour l'homme on essaie de disqualifier politiquement ces initiatives en les traitant de "prétentions dépassées"ou bien on les rejette en faisant appel au manque de droit de cogestion.

Des insuffisances se retrouvent aussi dans le travail des divers comités d'entreprise. Il n'y a bien souvent que quelques membres des comités d'entreprise qui peuvent se considérer comme experts à la protection contre la rationalisation et qui peuvent, en combattants isolés, préparer des contrepropositions à l'encontre des pratiques de rationalisation des entreprises. Cela ne suffit pas. Un aménagement du travail et de la technique adapté à l'homme ne se fera pas sans mais bien avec des délégués syndicaux

actifs, avec les salariés concernés et avec un comité d'entreprise intervenant en formation serrée.

Car l'expérience montre qu'on a pu aboutir à des résultats positifs - même dans des conditions tout aussi difficiles - là où on a réussi à rassembler des informations provenant des différentes assemblées existantes (conseil de surveillance, commission économique, comité d'entreprise et corps de délégués) , là où les représentants des salariés ont, à partir de ces informations, conçu des solutions alternatives concrètes, là où le personnel a compris et soutenu ces propositions, donc là où la participation a été imposée politiquement. Ceci vaut même dans les cas de jurisprudence contraire, comme ce fut le cas avec le dernier jugement rendu par le tribunal fédéral du travail sur la question des écrans.

"...donc là où la participation a été imposée politiquement"

Exemples: imposer la participation politiquement

Exemple: ergonomie de l'écran

Un aménagement du travail et de la technique adapté à l'homme a été possible là où on a réussi à faire comprendre le problème au personnel et à en faire un thème politique. La norme actuelle des écrans a été imposée contre la résistance des fabricants et des utilisateurs. Il leur a fallu adapter leur technique à l'homme, parce que les comités d'entreprise et les salariés n'étaient pas d'accord pour accepter des écrans qui ne répondent pas à un minium d'exigences ergonomiques. Aujourd'hui les appareils à écran

ont, au niveau international, un sceau de qualité quand ils ont reçu le "baptême du feu" du marché allemand - et ils se vendent: des systèmes de travail adaptés à l'homme sont aussi, très souvent, plus compétitifs.

Exemple: se servir des droits existants

Les possibilités juridiques et les nécessités sociales se trouvent souvent divisées au moment d'aménager le travail et la technique en fonction de l'homme. Mais l'expérience montre que: lorsque les comités d'entreprise utilisent pleinement leurs droits de participation il est possible de réussir. La menace d'un arbitrage a bien souvent forcé certains entrepreneurs à des concessions, au moins partielles. Toutefois les possibilités juridiques sont toujours vite épuisées quand les comités d'entreprise ne comptent que sur elles et quand ils n'essaient pas d'ancrer leurs revendications auprès du personnel.

La participation en tant que "levier d'action" doit, par des exemples positifs, montrer aux salariés, aux délégués et aux membres des comités d'entreprise comment on peut aménager pour l'homme le travail et la technique. La transposition à grande échelle des actions à mener, telles qu'elles sont décrites à titre d'exemples dans ce programme, constitue un moyen d'arriver à ce but. Des "cas-pilotes" positifs peuvent y aider (ils joueront le rôle de signes!)

La participation doit faire comprendre aux travailleurs qu'il n'est possible d'imposer un aménagement du travail et de la technique adapté à l'homme que s'ils interviennent. Elle doit montrer aux entrepreneurs que des mesures de rationalisation imposées aux salariés et aux comités d'entreprise à l'encontre de leurs exigences et de leurs intérêts ne seront pas acceptées par ceux-ci et qu'ainsi, ou bien elles sont vouées à l'échec, ou bien elles n'auront qu'une efficacité limitée.

Tout ceci ne réussira que:

- si l'IG Metall parvient, grâce à son programme d'action Travail et Technique à organiser une démarche systématique et qui ait fait l'accord de tous ainsi qu'une conception politique et fondée de qualification de ses fonctionnaires,

- si les fonctionnaires syndicaux (délégués, membres des comités d'entreprise, des conseils de surveillance, des commissions économiques et fonctionnaires à plein temps) travaillent à ces questions en étroite collaboration et en décident d'un commun accord,

- s'ils acceptent les propositions de l'IG Metall de leur donner la qualification nécessaire à l'exécution de ces tâches,

- s'ils adaptent les propositions et les solutions alternatives existantes à la situation de leur établissement,

- si un nombre croissant de comités d'entreprise, de délégués et de salariés concernés remet en question les stratégies du partronat orientées vers le capital et y oppose des solutions alternatives tournées vers le travail,

- si on réussit dans l'ensemble à mobiliser les travailleurs sur ces questions qui les touchent directement,

- sic tout ceci devient un mouvement de masse.

Notre revendication: "Il faut que l'homme demeure!"
(dans son double sens: comme quelqu'un qui a un emplois et qui, au travail, peut être encore un être humain, dont l'emploi est donc humain) ne peut être satisfaite que par la voie politique - par la résistance dans les entreprises, par la mobilisation des salariés, par des campagnes de sensibilisation de l'opinion publique, par pression sur le patronat et les politiciens.

C'est un tâche politique de longue durée pour l'IG Metall qui doit commencer dès maintenant.

2. L'ensemble de l'organisation syndicale doit intervenir!

Le programme d'action "Travail et Technique" a pour but essentiel d'améliorer les conditions d'action de la politique d'entreprise menée par le syndicat en vue de permettre un aménagement du travail et de la technique qui soit adapté à l'homme. Les exemples suivants d'actions à mener par les syndicats dans les entreprises, les comités centraux d'entreprise, les administrations locales, les directions régionales et l'administration du comité de direction du syndicat constituent le cadre structurel sans lequel les actions decrites dans la deuxième partie

sous le titre: "Travail et Technique pour l'homme" ne pourraient être transposées. Et inversement: si on en reste "seulement" à la modification des structures d'organisation, telle que proposée dans ce qui suit, sans qu'elles soient animées et remplies d'un "contenu d'aménagement" elles disparaîtront très vite.

Les actions pour l'aménagement du travail et de la technique et les actions pour l'amélioration des structures d'action syndicale doivent donc être imbriquées les unes dans les autres. Elles constituent les deux côtés d'une même médaille.

Actions à mener

La transposition de l'objectif politique: "Travail et Technique au profit de l'homme", qui est le fondement du présent programme, doit se faire dans l'entreprise. Seuls les salariés touchés par la rationalisation et les représentants de leurs intérêts dans l'entreprise (délégués syndicaux et membres des comités d'entreprise) peuvent y arriver. Les actions à mener dans la "partie organisation" du présent programme doivent fournir les conditions nécessaires permettant aux collègues des entreprises d'accomplir aussi cette tâche difficile.

Lieu de l'action: l'entreprise:

Le "lieu de l'action" pour les mesures de rationalisation est avant tout l'entreprise. C'est là sourtout que les travailleurs ressentent les conséquences de la rationalisation. Et c'est aussi de l'entreprise que doit partir la résistance syndicale.

Exemples d'actions à mener dans l'entreprise

Action: accord de protection contre la rationalisation dans l'entreprise.

L'aménagement du travail et de la technique, le refus des effets négatifs de la rationalisation sur les travailleurs ne constituent pas des actions uniques. Au contraire: dans les entreprises, et surtout dans le grandes entreprises, il existe un grand nombre de projets de rationalisation parfois très divers, souvent peu perceptibles pour les représentants des intérêts des travailleurs présents dans les entreprises (corps de délégués, comités d'entreprise, comités centraux d'entreprise), qu'ils se trouvent dans des phases de conception, de mise en place ou de réalisation. Il faut s'attendre à un renforcement par palier des conséquences négatives de la rationalisation pour les salariés dans les années à venir.

Les représentants des intérêts des travailleurs dans les entreprises n'ont actuellement que rarement des idées concordantes sur la manière d'ensemble de réagir à cette situation. Les accords de protection contre la rationalisation qui sont passés dans les entreprises représentent un moyen important d'aboutir à une conception d'ensemble pour les entreprises. Ces accords forment un cadre d'action qui est à remplir ou à compléter par des initiatives d'aménagement suggérées par la représentation des salariés. Les accords d'entreprise sur la protection contre la rationalisation sont une tentative d' aboutir à un équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des salariés en cas de mesures de rationalisation. Il faut chercher à conclure de tels accords.

Les actions suivantes peuvent servir à imposer ou à transposer des accords d'entreprise sur la protection contre la rationalisation.

Action: constitution de commissions de la rationalisation dans les entreprises

Il faut constituer de toute urgence des commissions de la rationalisation dans les entreprises. Là où ce n'est pas possible en raison de la taille du comité d'entreprise on désignera des délégués. L'IG Metall devra former les collègues chargés de ce travail, elle les conseillera et les soutiendra de l'aide nécessaire à leurs activités. Ils devront informer en connaissance de cause les salariés concernés, les délégués et les membres du comité d'entreprise sur les mesures de rationalisation, leurs conséquences sociales et les solutions alternatives d'aménagement, les leur expliquer aussi bien par des entretiens personnels que dans des réunions de services, d'ateliers, d'établissements de l'entreprise ou encore dans celles des assemblées de délégués ou des comités d'entreprise. Ils devront garder le contact avec les membres des commissions de rationalisation du comité central d'entreprise et des autres comités d'entreprise de l'entreprise et des autres comités d'entreprise de l'entreprise afin de pouvoir, le cas échéant, se mettre efficacement et rapidement d'accord.

Dans les commissions de rationalisation on traitera des dossiers en discussion et en cours de négociation portant sur des mesures de rationalisation à venir. Le travail devra être réparti entre tous. Mais il ne doit pas être détaché du reste du travail du comité d'entreprise et des délégués. Les commissions de rationalisation ne doivent pas devenir un "dépôt" pour les questions de rationalisations demeurées sans solution. Au contraire: leur travail n'aura d'effet que si leurs revendications et leur démarche sont soutenues par les plus grand nombre possible de fonctionnaires syndicaux et de salariés touchés par la question. Du point de vue de l'organisation il faudrait, pour réaliser ce travail, organiser des sessions du comité d'entreprise d'une journée entière où on discuterait des différentes mesures de rationalisation projetées et des solutions alternatives possibles et où la démarche à suivre serait fixée en accord avec l'IG Metall.

Action: activer les délégués syndicaux!

Les délégués ont fonction d'experts lorsqu'ils ont à juger de situations concrètes de travail ou des conséquences directes de mesures de rationalisation prises sur leur lieu de travail. Il faut se servir de ces expériences lorsqu'on négocie certaines solutions dans l'entreprise et pendant le travail de propagande qui y est fait. C'est pourquoi il convient de familiariser les délégués aux questions de rationalisation essentiellement rattachées à l'entreprise, ce avec le sourtien de l'IG Metall, sous forme de séances de formation appropriées (par exemple des séminaires pour

l'ensemble des délégués sur les mesures de rationalisation à venir ou bien participation au séminaire intitulé: "Rationalisation et organisation des entreprises"), de conseil et d'une aide adaptée aux activités à mener. La discussion sur la rationalisation et les transformations techniques doit faire partie du travail des délégués syndicaux.

Action: confronter les "experts de l'entreprise" à des solutions alternatives d'aménagement fondées!

Des solutions alternatives d'aménagement qui soient fondées et judicieuses ne représentent pas seulement la meilleure condition pour convaincre les salariés. Elles sont également nécessaires dans les négociations d'entreprise ave les "experts de l'entreprise" (surtout avec ceux qui viennent des services du personnel, de l'administration, de l'informatique et de la planification.) C'est bien souvent en suivant l'avis émis par ces "experts de l'entreprise" qu'est fait le choix d'un système technique, d'un certain aménagement des structures d'organisation ou de la forme de répartition du travail. Ils défendent généralement le but que poursuivent les employeurs en voulant rationaliser: l'épargne des coûts de personnel, alors que, dans beaucoup de cas, il existe une marge indifférente aux coûts qui permet d'établir des conditions de travail adaptées à l'homme sans supprimer beaucoup de personnel. Plus les représentants des salariés interviennent de façon qualifiée dans les négociations, de même que plus leurs alternatives d'aménagement correspondent aux besoins des employés et sont acceptées par ceux-ci et plus on a de chance de pouvoir se servir à leur profit des marges d'action existantes.

Action: associer le personnel technique et scientifique qualifié!

Les collègues qualifiés travaillant dans les services de planification, de conception, de construction ou d'organisation qui sympathisent avec les syndicats peuvent apporter un soutien important à la politique syndicale portant sur la rationalisation. Ils devraient être contactés, de préférence personnellement, par les fonctionnaires syndicaux mais aussi par les administrations locales et être amenés à collaborer avec les corps de délégués et/ou le comité d'entreprise à l'aménagement du travail et de la technique.

Action: associer des experts externes!

Certaines tâches d'aménagement complexes ne sont bien souvent réalisables qu'avec l'appui d'experts en technologie venant de l'extérieur. Les comités d'entreprise devraient se servir des droits dont ils disposent au titre de droit sur l'organisation des entreprises et faire appel, en accord avec l'IG Metall, au conseil d'experts lorsque le besoin

s'en présente.

Comités centraux d'entreprise

Les grandes entreprises sont souvent des précurseurs en matière d'introduction de nouveaux systèmes techniques. Les mesures de rationalisation y sont conçues par l'administration centrale pour toute l'entreprise puis mises à l'essai dans quelques établissements avant d'être transposées aux autres secteurs de l'entreprise comme solutions "modèles". C'est pourquoi les comités centraux d'entreprise, en tant que responsables de la participation, sont particulièrement importants quand il s'agit d'aménager le travail et la technique au profit de l'homme. Ils ont surtout des tâches de coordination dont ils s'exécutent essentiellement à la demande des comités d'entreprise localement compétents et en accord avec eux-ci ainsi que, de façon très étroite, avec l'IG Metall.

Exemples d'actions à mener avec des comités centraux d'entreprise

Action: former des commissions de rationalisation dans les comités centraux d'entreprise et les comités de groupe

Il faut constituer des commissions de rationalisation dans les comités centraux d'entreprise et dans les comités de groupe.

Action: créer des modèles-pilotes !

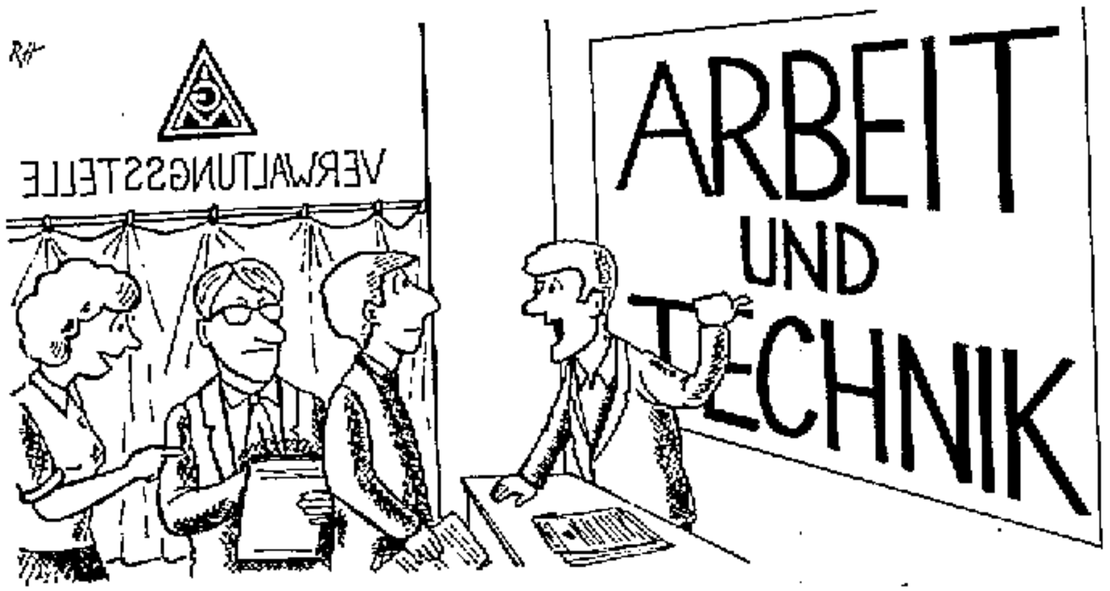
Les comités centraux d'entreprise peuvent acquérir un rôle de précurseurs pour donner des solutions exemplaires d'aménagement du travail et de la technique au profit de l'homme. Avec l'aide de l'IG Metall il convient de réaliser dans les grandes entreprises les plus importantes de la RFA des actions exemplaires sensibilisant l'opinion publique et portant sur l'aménagement du travail et de la technique. L'analyse du bilan sur la rationalisation opérée dans l'industrie métallurgique peut servir de point de départ aussi bien que les mesures de rationalisation en discussion dans chacune des entreprises. Toutfois le succès de telles actions dépend grandement de savoir si, et dans quelle mesure, on réussit à imbriquer la démarche des comités centraux d'entreprise dans le travail local des comités d'entreprise et du syndicat.

Administrations locales / directions régionales

Le problème de la rationalisation et des transformations techniques doit être pris en compte dans le travail des administrations locales et des directions régionales davantage que par le passé.

Les administrations locales de l'IG Metall sont de plus en plus appelées à conseiller les comités d' entreprise et les délégués syndicaux sur des questions de rationalisation ainsi qu'à organiser des actions pour protéger les salariés contre les conséquences néfastes de la rationalisation et pour aménager le travail et la technique au profit de l'homme.

La pression de cette question ira en s'accentuant au cours des années à venir. Les administrations locales doivent s'y préparer dans leur politique et élaborer dès maintenant leur stratégie face à la demande de solutions politiques alternatives qui va les assaillir. Cela signifie que la question du "Travail et de la Technique" doit devenir un point capital du travail d'ensemble des administrations locales et de leur personnel.



La question du "Travail et de la Technique" doit devenir un élément capital du travail général des administrations locales!

En fonction des particularités locales et des résultats obtenus par les enquêtes menées sur la rationalisation chaque administration locale devrait se fixer un programme de travail, "Travail et Technique", à revoir chaque année, dans lequel elle détermine ce qu'elle doit aborder comme prochain sujet et dans quelle ampleur. Ainsi serait créée la condition de forme nécessaire à une démarche progressive pour amener les fonctionnaires syndicaux, qu'ils le soient à titre bénévole ou à titre principal, à prendre rapidement conscience du problème, à acquérir la compétence requise et la capacité politique d'agir. Les actions suivantes doivent servir d'incitation à ce programme de travail.

Lors de la préparation et de la transposition des actions de l'administration locale les directions régionales ont un rôle décisif à jouer pour établir leur coordination.

Exemples d'actions à mener dans les administrations locales et les directions régionales

Action: former des experts en conditions de travail adaptées à l'homme!

Les fonctionnaires de l'IG Metall doivent recevoir une qualification telle qu'ils puissent mener une discussion de fond dans l'entreprise et avec l'opinion publique sur la nécessité politique d'aménager le travail et la technique Cela peut se faire sous forme de séminaires ou de séances de travail ou encore dans les consultations d'entreprise.

Ces mesures visent des intermédiaires (fonctionnaires, membres des commissions de rationalisation, enseignants, membres des administrations locales, membres des commissions des comités d'entreprise, membres des directions des corps de délégués). Parallèlement à cela elles devraient toucher les délégués syndicaux et être ouvertes à tous les membres intéressés.

Action: la rationalisation comme sujet essentiel de la formation au niveau local

La formation syndicale doit traiter plus largement des problèmes de rationalisation et de mutation technique ainsi que des solutions qu'on tente d'y apporter. La formation proposée au niveau local doit s'orienter davantage vers les problèmes de l'action dans l'entreprise dans le but

d'imbriquer l'aménagement du travail et de la technique dans le reste du travail syndical qui a lieu dans l'entreprise ou dans un des établissements de celle-ci. A cet égard il faut mettre tout particulièrement l'accent sur la formation des enseignants et des intermédiaires qui sont prêts à défendre les revendications d'un aménagement du travail et de la technique au profit de l'homme, à la fois dans l'entreprise, dans le travail de formation syndicale et devant l'opinion publique et qui sont aussi à même de le faire de façon offensive.

Action: la rationalisation comme sujet essentiel de travail pour les commissions locales

La question de l'aménagement du travail et de la technique au profit de l'homme doit faire partie du travail des commissions locales, elle doit être inscrite à l'ordre du jour des réunions des établissements des entreprises, de celles des comités d'entreprise et des assemblées de délégués, des assemblées publiques etc... Cela doit servir à informer les salariés et l'opinion publique des tendances de l'évolution technique qui se prépare et des possibilités d'aménagement qu'on peut proposer en alternative.

Action: créer des exemples positifs!

Il faut imposer dans les administrations locales des solutions d'aménagement du travail et de la technique par des actions-pilotes. Des exemples locaux positifs doivent être préparés sous une forme comprimée et propagés par les intermédiaires. Cela doit servir à montrer les possibilités qui existent et inciter à mener des activités semblables dans d'autres entreprises.

Action: Conseil donné par les fonctionnaires à plein temps

Il y a peu secteurs d'organisation qui ne soient touchés par des problèmes de rationalisation et par les répercussions que celle-ci entraîne. C'est pourquoi l'objectif est que tous les collègues fonctionnaires puissent, à l'aide de dossiers préparés, donner des consultations et des cours de formation sur le thème de la rationalisation.

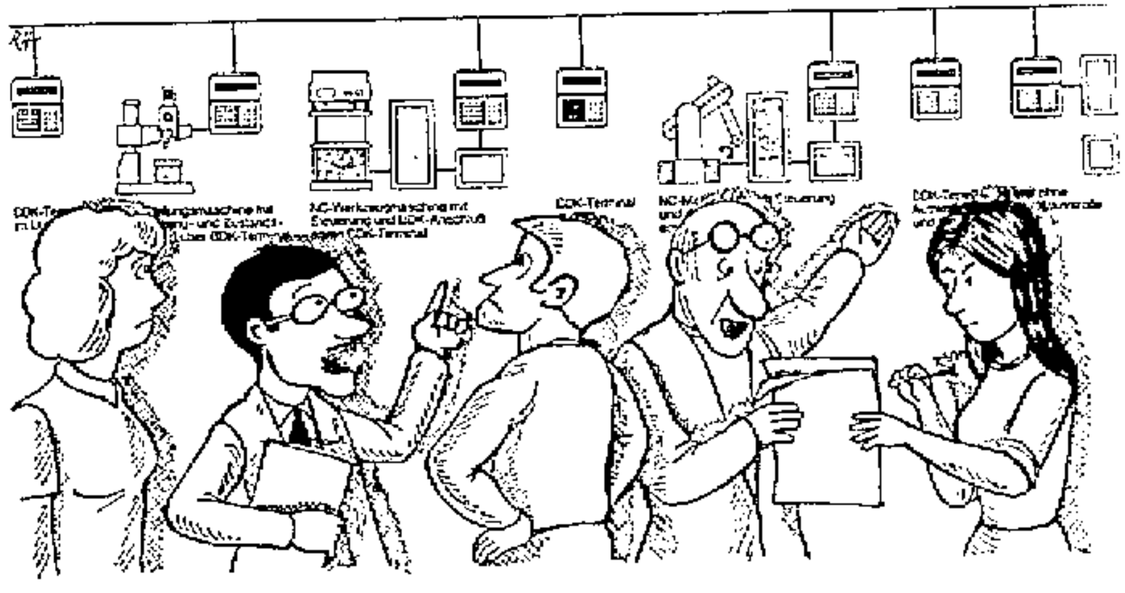
Action: mobiliser les instances de consultation régionales

En plus d'une activité intense de conseil en technologie et en innovation au niveau de l'établissement il faut que, au niveau local ou régional soient développées les activités portant sur la politique de la technologie. Pour ce faire il faut utiliser les conseils des experts et des institutions sur lesquels le syndicat peut s'appuyer (par exemple en coopérant avec les écoles supérieures).

A cet égard les administrations locales, en particulier les petites, devraient voir s'il n'est pas possible d'intensifier les formes de coopération qui existent entre les différentes administrations locales.

Action: échange d'expériences au-delà des établissements des entreprises

Les administrations locales devraient organiser un échange d'expériences systématique et dépassant le seul niveau des établissement des entreprises. Cet échange associera les collègues, membres à titre honorifiques, compétents en matière de technologie (techniciens, ingénieurs et scientifiques). Les conceptions d'aménagement doivent être préparées de manière très proche de l'entreprise et l'on doit discuter des conditions dans lesquelles elles pourront être imposées. Cela peut se faire sous forme de cercles de travail d'ingénieurs, de semaines sur la politique de la technologie, de cercles de travail sur la rationalisation, de cercles de travail sur les "nouveaux produits", par des formations proposées au-delà des établissements et des administrations locales etc...



Organiser les échanges d'expériences au-delà des différents établissements des entreprises"

Action: Travail avec l'opinion publique au niveau local

Le succès des revendications syndicales pour un aménagement du travail et de la technique au profit de l'homme dépend beaucoup de l'opinion publique. Là aussi il faut faire comprendre les revendications syndicales. Les administrations locales devraient, par des actions locales, des conférences de presse, dans des communications à la presse et dans les pages d'échange d'opinions du journal "Metall", exposer les problèmes de la rationalisation, les revendications et les solutions obtenues, ce en se rattachant le plus possible à l'entreprise.

Action: tirer le bilan de la technologie

Les administrations locales tirent à intervalles réguliers le bilan (bilan de la technologie) sur l'état de l'aménagement du travail et de la technique dans les entreprises dont elles s'occupent. Elles peuvent y mettre en évidence les succès et les manques ainsi que la nécessité d'entreprendre une action politique. Sur la base de ce bilan de la technologie il faudrait demander aux institutions, administrations et partis politiques compétents au niveau local et régional de prendre position. Bilan de la technologie et prises de position devraient être publiés sous une forme adéquate et devraient servir de point de départ à la refonte des programmes de travail locaux.

Action: un "programme de travail: Travail et Technique" revu chaque année par les directions régionales

Les directions regionales doivent coordonner cette mesure et devraient fixer d'avance, dans un programme de travail à revoir chaque année, les points essentiels résultant des expériences faites et des mesures prises jusqu'à présent par les directions régionales. Priorité devrait être donnée à la qualification des fonctionaires syndicaux et des enseignants, à l'échange d'expérience au-delà des administrations locales et aux actions régionales.

L'administration du comité de direction
L'administration du comité de direction soutient, en personnel et sur le fond du sujet, les directions régionales

et les administrations locales dans la mesure de ses possibilités. Elle coordonne leurs activités par le programme d'action. Sur des périodes des temps délimitees le service Automation/ Technologie réalisera et reverra, en étroit accord avec les services compétents et avec les directions regionales, le programme d'action sous forme de plusieurs programmes d'action en retravaillant au fond les actions à mener. La transposition de chacune des actions actuelles se fait sous la responsabilité des services concernés, c'est-à-dire des services du conité de direction, des directions régionales et des administrations locales de l'IG Metall.

Exemples d'actions à mener au comité de direction Action: mettre au point des solutions alternatives d'aménagement

L'administration du comité de direction de l'IGM doit préparer des solutions exemplaires du point de vue social et déjà expérimentées sur certains points essentiels; elle doit les mettre à disposition de l'organisation syndicale. Pour ce faire elle devra prendre en considération et transposer avant tout les résultats de travail de projets de l'IG Metall sur l'humanisation du travail.

Action: conseils-modèles pour la pratique

Les experts de l'administration du comité de direction conseillent les administrations locales, les comités d'entreprise et les corps de délégués dans des cas exemplaires pour en tirer des critères d'aménagement transposables dans la pratique. Les consultations se font selon des critères unitaires et devraient servir de point de départ à d'autres activités dans les entreprises et les administrations locales.

Action: campagnes pour l'aménagement dans l'ensemble de l'organisation syndicale

L'administration du comité de direction planifie et coordonne les campagnes qui dépassent le niveau de l'entreprise, lesquelles sont organisées par secteur et/ ou sur l'ensemble de l'organisation. On veut ainsi résister avant tout aux avances massives de la rationalisation et à ses dangers politiques et sociaux et aider à l'implantation

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn

d'importants objectifs d'aménagement. Pour ce il faut mettre au point des conceptions par secteurs pour arriver à une meilleure coopération entre les différents responsables de la participation, les administration locales, les directions régionales et l'administration du comité de direction.

Action: développer et améliorer la formation proposée "Travail et Technique"

Le travail de formation syndicale doit intégrer les conceptions et le matériau mis au point par le groupe de la qualification travaillant dans la cadre de l'humanisation du travail ainsi que le bilan tiré des expériences faites à partier de la conception d'ensemble des séminaires locaux et centraux portant sur la rationalisation. Le nombre de séminaires réalisés sous le titre "Rationalisation et constitution des entreprises" doit augmenter dans les zones de formation.

Action: qualification des fonctionnaires

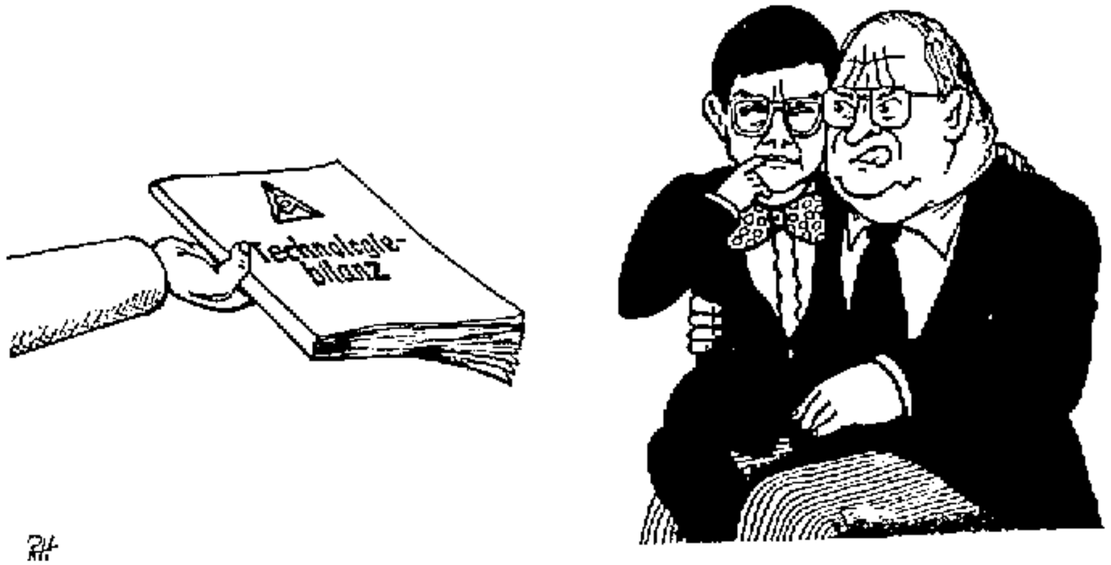
La sauvegarde d'une politique de défense des intérêts des salariés dépend de la mise au point de formes d'aménagement du travail et de la technique qui soient adaptées à l'homme ainsi que de l'existence des conditions nécessaires à leur transposition. C'est pour cela que la question de l'aménagement du travail et de la technique doit faire partie intégrante du programme de qualification des fonctionnaires, lequel reste encore à établir.

Action: Travail avec l'opinion publique

Dans nos propres médias (les journaux "Metall" et "Gewerkschafter etc...) sera menée une campagne systématique sur l'aménagement du travail et de la technique avec, à l'appui, des réalisations exemplaires. Cette campagne forme le cadre du travail accompli au niveau local avec la presse et l'opinion publique et implique davantage les entreprises.

Action: tirer le bilan de la technologie

L'IG Metall va tirer un bilan sur les points essentiels de l'aménagement actuel du travail et de la technique dans les entreprises de l'industrie métallurgique (Bilan de technologie). Ce bilan montrera les possibilités et les défauts de l'aménagement du travail et de la technique ainsi que les champs d'action politique. Les bilans de technologie seront présentés au gouvernement fédéral et aux partis afin qu'ils prennent position; ils seront publiés dans le journal "Metall". Ils serviront de point de départ aux revendications politiques en même temps qu'ils constitueront une élaboration nouvelle du programme d'action.



tirer le bilan de la technologie