

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Band:** 73 (1981)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Pour de meilleures conditions de travail : les revendications de la Confédération européenne des syndicats (CES)  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-386055>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 19.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# **Pour de meilleures conditions de travail**

## **Les revendications de la Confédération européenne des syndicats (CES)**

*Au cours de sa dernière réunion des 2 et 3 avril 1981, à Bruxelles, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a approuvé un plan de revendications visant à améliorer les conditions de travail d'une façon générale. Ce plan comprend trois parties; elles concernent l'utilisation de nouvelles technologies, la protection contre les agents nocifs et l'aménagement des horaires de travail.*

### **I. Utilisation de nouvelles technologies**

A l'occasion du Congrès de Munich (1979), la CES a défini ses positions de principe et formulé ses revendications fondamentales à l'égard de l'introduction des nouvelles technologies. Ces positions ont été approfondi au cours de différentes réunions d'un groupe de travail ainsi que dans une étude de l'Institut Syndical Européen.

Les effets de l'introduction des nouvelles technologies ne peuvent être considérés comme uniquement négatifs, dans la mesure où les situations varient selon les secteurs. Dans certains d'entre eux, l'introduction des nouvelles technologies a permis, sous la pression des organisations syndicales, d'obtenir une amélioration des conditions et un enrichissement du contenu du travail. A quoi on peut ajouter un effet positif sur l'emploi. Dans nombre de secteurs cependant, l'introduction de nouvelles technologies a entraîné des pertes massives d'emplois, une détérioration des conditions de travail et une remise en cause des droits acquis par les travailleurs et leurs organisations syndicales.

L'impact des nouvelles technologies sur le volume global de l'emploi est actuellement négatif. De plus, on constate un phénomène très important de déqualification des tâches, de sorte qu'on arrive à une polarisation entre un personnel technique hautement qualifié, d'une part, et des travailleurs non-qualifiés ou semi-qualifiés, d'autre part, avec l'élimination de l'emploi des travailleurs manuels qualifiés.

L'influence des nouvelles technologies sur les conditions et l'organisation du travail dépend de la manière avec laquelle elles sont introduites et de l'usage qui en est fait.

Dans certains cas, la nouvelle technologie permet d'améliorer les conditions de travail par la diminution de la charge physique et l'élimination de travail à la chaîne. Toutefois, de façon générale, le travail parcellisé, répétitif et monotone se développe, la division entre conception et exé-

cution s'accroît, les niveaux hiérarchiques se maintiennent. Le travail posté et le travail de nuit s'étendent à de nouveaux secteurs. Les sources de tension nerveuse (stress) augmentent.

L'introduction des nouvelles technologies est également utilisée par les employeurs pour accroître le recours aux travailleurs à statut précaire: travail à domicile, travail intérimaire, travail à temps partiel, sous-traitance, etc... De plus, les nouvelles technologies sont sources de dangers encore mal maîtrisés pour la santé et la sécurité des travailleurs dans certaines branches de l'industrie et des services. Elles augmentent le risque d'isolement des travailleurs. L'absence, trop fréquente, d'information préalable et de consultation des organisations syndicales à l'occasion de leur introduction est un élément négatif supplémentaire qui engage au refus.

Face à ce constat, la CES a défini les conditions dans lesquelles les nouvelles technologies peuvent être introduites tout en sauvegardant les intérêts des travailleurs. Ces critères sont les suivants:

La CES n'entend pas contester la nouvelle technologie par principe, mais elle n'accepte pas quelle technologie. Elle n'admet pas non plus son introduction porte atteinte aux légitimes des travailleurs.

En matière d'emploi, il faut que le niveau global de l'occupation soit maintenu. En d'autres termes, si le recours à des nouvelles technologies entraîne des pertes d'emplois quantitatives et qualitatives dans un secteur donné, ces pertes doivent être compensées par la création, dans d'autres secteurs, d'emplois nouveaux accessibles aux travailleurs qui ont perdu leur emploi. Ces mesures pour la sauvegarde de l'emploi doivent être complétées par d'autres. A cet égard, la réduction du temps de travail est un moyen important pour éviter des pertes d'emploi et améliorer les conditions de travail.

Les gains de productivité et les profits supplémentaires qu'apportent les nouvelles technologies aux entreprises ne doivent aucun cas profiter aux seuls employeurs. Ces gains doivent revenir en priorité aux travailleurs, par la création de conditions de travail plus humaines notamment.

Pour la CES, l'introduction de nouvelles technologies ne saurait en aucune façon justifier un développement des travaux monotones, parcellaires et répétitifs, du travail de nuit ou en équipes. Les motifs de rentabilité ne justifient pas une détérioration des conditions de travail. Lorsque les raisons sont d'ordre technique, des recherches doivent être entreprises pour pouvoir les éliminer. Le recours aux nouvelles technologies doit au contraire être utilisé pour améliorer les conditions de travail et les adapter aux impératifs de santé et de sécurité des travailleurs, pour modifier l'organisation du travail, alléger son travail et enrichir son contenu.

Les nouvelles technologies ne doivent pas servir de prétexte à l'extension de formes de travail à statut précaire qui privent les travailleurs des garanties et droits prévus par les conventions collectives. Leur introduction doit se faire de façon à ce que tout travailleur d'une entreprise

bénéficie des garanties conventionnelles. L'organisation du travail, découlant de technologies nouvelles, doit au contraire prévenir l'isolement des travailleurs et la rupture des relations sociales, protéger les travailleurs contre tout accroissement de la charge physique et psychique. Elle doit davantage tenir compte de l'avis et de l'expérience des travailleurs et de leurs organisations syndicales. En outre, l'organisation du travail doit permettre, après négociation avec les organisations syndicales, la généralisation d'un salaire basé sur le temps (semaine, quinzaine, mois).

L'enseignement et la formation professionnelle de base doivent être réorganisés de façon à accroître la polyvalence des travailleurs et à faciliter un recyclage éventuel dû à la modification des méthodes de production. Ils doivent permettre aux travailleurs d'apprécier la portée d'une telle modification et d'agir en connaissance de cause. Ces deux éléments ne doivent du reste pas être liés seulement à l'introduction des nouvelles technologies; il importe de les définir en fonction de réelles possibilités d'emploi. Ces objectifs impliquent que soient développées des technologies dites «alternatives» à forte utilisation de main d'autre et à grande utilité sociale. Chaque fois que l'introduction de nouvelles technologies menace l'emploi, les salaires, les qualifications, la santé et la sécurité des travailleurs, un système d'information précoce devrait permettre d'informer à temps les travailleurs et leurs organisations syndicales.

L'introduction des nouvelles technologies doit faire l'objet d'une planification démocratique à tous les niveaux. Les travailleurs et leurs organisations exigent un droit d'information, de consultation et de négociation avant toute prise de décision, de façon à ce qu'ils puissent réellement influencer sur le choix des technologies et des types d'organisation du travail. Le droit de négociation des travailleurs et de leurs organisations syndicales suppose notamment la possibilité d'intervention d'experts extérieurs.

Les pouvoirs publics doivent être également informés au préalable et disposer des moyens nécessaires pour exercer un contrôle réel sur l'introduction des nouvelles technologies.

### **Moyens d'action**

La CES s'efforcera d'élaborer des revendications précises se rapportant à certains types déterminés de nouvelles technologies (ex. visionneuses). Elle organisera des réunions avec les organisations affiliées et les comités syndicaux de façon à échanger régulièrement des informations concernant l'influence de l'introduction des nouvelles technologies sur les conditions de travail.

La CES demandera aux institutions internationales d'adopter des instruments prévoyant l'obligation d'information, de consultation et de négociation avec les travailleurs et leurs organisations syndicales avant l'introduction de toute nouvelle technologie.

Elle demande à toutes ses organisations affiliées d'agir dans le même sens au niveau national et sectoriel.

## II. La protection des agents nocifs

L'utilisation dans les processus de production de substances susceptibles d'avoir une influence néfaste sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs est un des dangers les plus graves pour les travailleurs.

Des centaines de milliers de produits chimiques sont constamment utilisés dans l'industrie, dans l'agriculture, et chaque année quelques milliers de nouveaux produits sont introduits. Dans la plupart des cas, les effets sur la santé des travailleurs et leur influence sur l'environnement ne sont pas connus.

La santé des travailleurs n'est pas uniquement mise en danger par les produits, mais aussi par des agents nocifs tels que le bruit, les vibrations, les radiations. Il est donc d'une importance primordiale pour la CES de combattre les risques qu'ils représentent pour la santé des travailleurs. C'est pourquoi des revendications concrètes, au niveau européen, seront élaborées, conformément au programme d'action adopté au Congrès de Munich sur les conditions de travail. Cela est d'autant plus urgent que les effets combinés de l'influence des agents nocifs avec les mauvaises conditions de travail en général (stress, fatigue, horaires irréguliers, travail de nuit, monotone et répétitif) conduisent à une usure rapide des hommes et des femmes qui œuvrent dans la production et les services.

Les entreprises et les Etats, ainsi que les institutions internationales ont jusqu'ici accordé trop peu d'attention à ces problèmes dans une société tournée essentiellement vers la consommation, la productivité et la rentabilité. Le retard accumulé dans l'analyse des agents nocifs et de leurs effets négatifs sur la santé, ainsi que la recherche des produits de substitution qui ne présentent pas les mêmes dangers sera difficilement rattrapable dans les années prochaines. C'est pourquoi des mesures de prévention très strictes doivent être appliquées dans l'immédiat.

La situation est encore beaucoup plus préoccupante lorsqu'il s'agit de préciser les effets de combinaisons de plusieurs agents nocifs (synergie) dans et hors de l'entreprise (zones industrielles, par ex.). Les lacunes existantes doivent être comblées rapidement en commençant par l'étude sérieuse des effets des agents qui sont déjà reconnus comme particulièrement nocifs et par la mise en place de législations qui permettent soit leur interdiction, soit la protection complète de ceux qui risquent d'être atteints dans leur santé.

A l'heure actuelle très peu de valeurs limites d'utilisation et des normes sont fixées pour les agents nocifs. De plus ces valeurs limites et normes varient de pays à pays. De même, les méthodes de mesures, d'échantillonnage et d'analyse ne sont pas uniformes. Une meilleure coordination est absolument indispensable et cela surtout au niveau de la recherche où, d'importantes lacunes existent, alors qu'un partage des tâches permettrait d'analyser beaucoup plus d'agents et ainsi de combler plus rapidement le retard. Cette constatation est également vraie en ce qui concerne la reconnaissance des maladies professionnelles.

Trop souvent le secret industriel est mis en avant pour refuser aux travailleurs et à leurs organisations syndicales l'information sur la nature des produits employés. L'accès aux banques de données existantes sur les agents nocifs par les travailleurs ne se fait pas sans difficultés. Un handicap supplémentaire existe du fait que dans de nombreux cas les effets de produits nocifs, surtout des produits carcinogènes qui ont souvent des suites mortelles, ne se manifestent chez les travailleurs qu'après une longue période, ce qui rend plus difficile l'établissement du rapport entre les causes et les effets.

### **Mesures de prévention**

La santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs ne doivent pas être mis en danger par l'action des agents nocifs. Aucun travailleur ne peut être exposé à des produits ou agents dont les effets ne sont pas reconnus comme inoffensifs pour sa santé.

Dans le cadre de ces principes généraux, la priorité de l'action syndicale est donnée aux mesures de prévention. Ainsi tout produit et toute technique nouveaux susceptibles d'avoir une influence néfaste sur la santé et la sécurité des travailleurs doivent obligatoirement faire l'objet d'une étude de risques par celui qui l'introduit sur le marché. Il devra aussi garantir la sécurité aux usagers du produit ou à l'utilisateur de la technologie.

Tout nouveau produit ou toute technologie nouvelle qui présentent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs doivent faire l'objet d'une notification et d'une autorisation des pouvoirs publics avant qu'ils ne soient mis sur le marché. De plus, une autorisation doit être accordée pour son utilisation, dans la fabrication et dans la transformation des nouveaux produits. Si les risques pour la santé des travailleurs ne sont pas écartés, une telle autorisation doit être refusée. Dans tous les cas, même la délivrance d'une autorisation ne pourra enlever aux fabricants leurs responsabilités en cas de lésion ultérieure de la santé des travailleurs.

Une mesure importante de prévention consiste dans le dépistage précoce des atteintes à la santé par les agents nocifs. Pour cela un système d'enregistrement individuel des risques est à mettre en place dans les établissements à risques élevés.

En outre, un système d'enregistrement des données dans les milieux de travail pour chaque groupe homogène de travailleurs, subissant le même environnement, doit être instaurer.

Les agents nocifs dont les effets dangereux sont reconnus, et pour lesquels la protection totale des travailleurs n'est pas garantie, doivent être interdits et remplacés par des produits de substitution qui ne présentent pas de risques pour la santé des travailleurs. Dans tous les cas, des méthodes de fabrication doivent être cherchées qui permettent de protéger les travailleurs contre les agents nocifs.

## **Information des travailleurs**

Les travailleurs doivent obtenir l'information complète concernant les effets possibles sur leur santé et leur sécurité de tous les produits qu'ils utilisent dans leur travail, sans que le secret industriel puisse y faire obstacle. De plus, les représentants des travailleurs doivent obtenir l'information totale sur la composition des produits. Un registre de ces substances doit être établi et être à la disposition des travailleurs. En même temps, des informations complètes sur les dangers des agents nocifs et sur les moyens de protection doivent être fournies aux travailleurs pendant le temps de travail et au cours de leur formation professionnelle. Ces informations doivent se donner de la façon la plus objective possible par les instances de sécurité et d'hygiène sans que l'employeur puisse les dénaturer.

Une banque de données sur toutes les matières toxiques, cancérigènes et mutagènes ainsi que sur les technologies dangereuses pour la santé doit être créée au niveau européen. Les données qui y seront rassemblées doivent être accessibles aux représentants des travailleurs et donner lieu à une diffusion immédiate sur les dangers nouveaux qui seront décelés. De même les représentants des travailleurs doivent obtenir le droit d'accès aux systèmes d'alerte précoce qui sont en train de se mettre en place.

Les pouvoirs publics doivent être également informés sur l'utilisation, dans les entreprises, d'agents nocifs ou de procédures de fabrication dangereuses afin qu'ils soient en mesure de contrôler le respect des législations et conventions et prendre des initiatives pour parer aux risques éventuels. Cette information donnée par les entreprises doit également être accessible aux travailleurs. Un registre de toutes les substances et combinaisons de substances utilisées dans le travail doit être tenu par les pouvoirs publics.

## **La recherche**

Vu les retards et les lacunes actuels, il est indispensable que les travaux de recherches soient mieux coordonnés entre les Etats et les instituts de recherches. Leurs résultats doivent être largement diffusés. En priorité, la recherche doit être orientée vers l'élimination des risques pour la santé des travailleurs dès le stade de conception d'un produit ou d'un système de production.

La charge financière de ces recherches doit être supportée en premier lieu par les entreprises créatrices de risques nouveaux.

Un effort particulier doit être entrepris, sans retard, pour les substances ou agents utilisés couramment dans la production et qui sont réputés dangereux, comme c'est par exemple le cas de certains carcinogènes, du bruit et des vibrations.

## **Normes et limites d'utilisation**

Il est clair que la CES postule l'élimination de tous les risques pour la santé des travailleurs, dûs aux agressions des agents physiques, chimiques ou biologiques, aux radiations, bruits et vibrations. Consciente, cependant, que tous les risques ne peuvent être supprimés du jour au lendemain, elle exige des normes et limites d'utilisation pour les agents susceptibles de porter atteinte à la santé des travailleurs, qui doivent permettre de réduire au minimum les risques. Ces normes et valeurs limites doivent assurer le maximum de protection à tous les travailleurs et ne sauraient en aucun cas constituer un motif de discrimination entre catégories de travailleurs (hommes, femmes, adultes, jeunes, etc.).

La CES estime que ces limitations dans l'utilisation des agents nocifs doivent être établies au niveau européen. Toutefois, elles ne peuvent remettre en cause des mesures nationales déjà plus favorables pour la protection de la santé des travailleurs. Tout au contraire, le minimum des seuils internationaux devrait correspondre au moins à la protection la plus favorable déjà acquise au sein d'un pays. C'est pourquoi, la CES s'emploiera à obtenir une réglementation internationale fixant des normes et valeurs limites pour tous les agents nocifs.

Ces limites d'utilisation doivent être révisables périodiquement pour tenir compte des recherches et études les plus récentes et être définies avec la participation des organisations syndicales. La fixation de normes et valeurs limites ne saurait être suffisante si en même temps on ne met pas en place des méthodes de mesure, d'échantillonnage et d'analyse efficaces. Le respect des normes et des valeurs limites d'exposition ne saurait en aucun cas dispenser l'entreprise de fournir des moyens de protection individuelle aux travailleurs.

## **Les droits syndicaux**

La CES exige que les délégués des travailleurs et les représentants syndicaux puissent circuler dans l'entreprise pour contrôler les caractéristiques toxicologiques et les effets possibles sur l'homme et l'environnement des substances chimiques introduites, manipulées et/ou produites. Le contrôle implique le droit à l'intervention, à l'enquête, à l'expertise syndicale et au dépistage des conditions de travail insatisfaisantes.

Les travailleurs doivent obtenir le droit d'exprimer dans l'entreprise et pendant les heures de travail sur les dangers ou nuisances liés à leur travail.



### **III. L'aménagement des horaires de travail**

#### **Principes fondamentaux**

L'aménagement des horaires de travail ne peut avoir un effet durable sur les conditions de vie et de travail des salariés s'il n'est pas accompagné d'une réduction du temps de travail.

Tout aménagement des horaires de travail ne peut aggraver la charge individuelle du travail et doit se faire sans perte de salaire.

L'aménagement des horaires de travail ne peut être le résultat d'une décision unilatérale de l'employeur, ni d'un accord individuel. Les travailleurs et leurs organisations syndicales doivent avoir le droit d'exercer une influence réelle sur cet aménagement, en particulier par voie de conventions collectives. Pour cela les travailleurs doivent avoir au minimum un droit de proposition, de négociation et de contrôle de l'application pratique des dispositions adoptées.

Aucune nouvelle répartition du temps de travail ne peut porter atteinte aux acquis des travailleurs en matière d'organisation du temps de travail.

#### **Durée journalière du travail**

La durée journalière du travail doit rester la plus proche possible de la durée normale telle qu'elle résulte de la loi ou des conventions collectives. Dans des cas exceptionnels, cette durée peut être prolongée, mais sans jamais pouvoir dépasser 10 heures par jour. Une période de repos de 12 h. minimum doit être accordée aux travailleurs après leur travail quotidien.

#### **Durée hebdomadaire du travail**

La semaine de travail doit être en principe de 5 jours, le travailleur devant bénéficier de 2 jours consécutifs hebdomadaires de repos. Une diminution du nombre de jours de travail hebdomadaire ne peut être admise que si elle est accompagnée d'une réduction sensible de la durée hebdomadaire de travail.

#### **Temps de pause et de repos**

Toute vacation dont la durée dépasse 4 heures doit donner lieu à un temps de pause suffisant pour prendre un repas. Des temps de repos et de récupération fréquents et rémunérés doivent être accordés aux travailleurs en fonction de la charge de travail que subissent les travailleurs. La fréquence et la durée des temps de pause et de repos doivent être négociées avec les organisations syndicales.

## **Vacations journalières**

Un travailleur ne peut être obligé à plus de deux prises de service dans la même journée. Cela nécessite que les vacations soient suffisamment longues pour ne pas transformer les emplois à temps plein en emplois à temps partiel.

## **Horaires flexibles**

Les horaires flexibles ne peuvent en aucune manière constituer une alternative à la réduction du temps de travail. Ils ne constituent pas une amélioration fondamentale des conditions de travail. Leur introduction ne peut être imposée par l'employeur et doit, dans tous les cas, faire l'objet de la négociation collective.

L'introduction d'horaires flexibles ne peut en aucun cas servir de prétexte pour remettre en cause les acquis collectifs, notamment en matière de durée journalière et hebdomadaire de travail, des pauses et temps de repos, du nombre de vacations journalières. De plus, toute disposition introduite doit être conforme au contenu des conventions collectives.

## **Temps de Trajet**

Le temps de transport de la résidence au lieu de travail est facteur de fatigue supplémentaire pour les travailleurs. D'une manière ou d'une autre, la totalité ou une partie de ce temps de trajet doit être pris en compte dans le calcul de la durée de travail. Cette revendication doit faire l'objet de négociations collectives à tous les niveaux pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariés.

## **Durée et étalement des congés**

La santé des travailleurs exige qu'ils puissent bénéficier d'une période de congés annuels relativement longue. Pour ces mêmes raisons, il est indispensable que les travailleurs obtiennent la possibilité de fractionner leurs congés en plusieurs périodes. Pour répondre à ces deux exigences, il est important que les travailleurs obtiennent le droit de choisir leurs périodes de congés annuels selon leurs convenances.

De toute façon et surtout en cas de fermeture des entreprises et services pour congés annuels, les travailleurs doivent pouvoir négocier en début d'année cette période, qui ne doit en aucun cas porter sur l'ensemble des congés auxquels les travailleurs peuvent prétendre. En plus des congés annuels, les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'absences payées pour convenances personnelles et de congés-éducation.

## **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires doivent être limitées au minimum indispensable, sans qu'il y ait distinction entre heures supplémentaires systématiques et heures supplémentaires occasionnelles. Les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre.

De toute façon, tout travail supplémentaire doit être préalablement négocié avec les travailleurs et leurs organisations. Le contrôle des heures supplémentaires appartient aux organisations syndicales.

## **Travail posté et de nuit**

La CES n'accepte le travail de nuit que dans les secteurs où il peut être justifié socialement. Dans les cas où les installations techniques et les méthodes de production ne permettent pas la suppression du travail de nuit, des recherches prioritaires doivent être entreprises pour mettre en place des procédés de fabrication qui permettent d'éviter le travail de nuit. Le travail de nuit doit être soumis à autorisation par les pouvoirs publics. Dans tous les cas où le travail doit être fait en continu, une 5ème équipe doit être mise en place. En ce qui concerne le travail posté (par équipe), il ne peut être introduit sans l'accord des travailleurs et sans négociation préalable avec les organisations syndicales.

De toute façon, il faut dans tous les cas que l'accès aux infrastructures sociales dans l'entreprise et que les services sanitaires soient garantis pendant toute l'amplitude du travail.

La possibilité doit être donnée aux travailleurs postés d'accéder à un horaire de travail normal sur simple demande.

Dans tous les cas, l'introduction du travail posté doit s'accompagner d'avantages pour les travailleurs et notamment d'une réduction effective de la durée de travail.

Aucun travail de jour ne doit empiéter sur la nuit et doit être interdit avant 6 heures du matin et après 22 heures du soir.