

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 80 (1988)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Une longue patience  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-386324>

### **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:** 25.11.2024

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

## Une longue patience

Certes, les militants de la FTCP éprouvent quelque satisfaction à considérer les progrès enregistrés, depuis une trentaine d'années, en matière d'hygiène et de sécurité dans les synthétiques genevois. Ils ont raison de souligner que l'initiative et la revendication, à chaque moment décisif de ce développement, sont sorties de leurs rangs. Ils peuvent à juste titre esquisser un sourire en déclarant, aujourd'hui, que sur ce terrain la coopération avec les patrons ne pose plus guère de problèmes de fond. N'empêche! Ce qui frappe, en discutant avec eux, en consultant les rapports d'activité qu'ils livrent à leurs collègues, ce sont les sentiments de lassitude, voire d'amertume, qu'ils expriment avec régularité. Militer pour l'hygiène et la sécurité, ça use! Parce qu'il faut combattre sur tous les plans, matériels et psychologiques, et sur tous les fronts – et c'est plus dur de heurter ses camarades que la direction.

Là, il faut nuancer. La direction apparaît plus souple ou compréhensive, souvent, que l'encadrement ou la maîtrise, et cela n'a rien d'étonnant: l'ouvrier a rarement des conflits avec le PDG, c'est avec le contremaître que ses relations sont tendues! On a vu que le CHS a été réglementé de telle sorte que son action, primo, ne se déploie qu'après épuisement de la voie hiérarchique; et doit, secundo, éviter de perturber le fonctionnement normal de la production. Or, les délégués syndicaux au CHS se sont plaints longtemps de rencontrer, dans la hiérarchie, une attitude sourdement hostile et une propension marquée aux réponses dilatoires.

### Le coup du parapluie

A témoin ce passage d'un rapport syndical, fin 1980: nous signalons à répétition reprises, expliquent les signataires, des manquements à la sécurité, nous citons des exemples concrets, et ensuite? *«Les responsables du service concerné tentent de justifier le cas, mais ne résolvent pas le problème soulevé. On a trop tendance à minimiser l'événement, à faire une réponse évasive, par exemple:*

- *il y a vingt ans que l'on travaille comme cela;*
- *c'est exceptionnel;*
- *c'est provisoire;*
- *on va bientôt déménager.»*

Un exemple: dans un atelier, en 1983, un ouvrier en est venu à *«charger le sodium métallique avec un parapluie (sic) pour empêcher l'eau condensée sur les tuyaux en hauteur de retomber sur les pains en train d'être manipulés»*. Cette situation va-t-elle durer? Le délégué syndical qui pose la ques-

tion apprend bien sûr qu'elle a «*déjà retenu toute l'attention du responsable*». Ou bien on insiste pour que les travailleurs recourent davantage au matériel de protection personnel en attendant qu'une réparation soit faite. L'argument ultime est toujours le même: «*Il fallait bien continuer à fabriquer*»...

Oui, ça use. Les militants versent même dans l'amertume en constatant que la hiérarchie et la direction, volontiers radines ou circonspectes lorsqu'il s'agit d'assainir des locaux vétustes ou de combattre des odeurs nauséabondes en certains secteurs de l'usine, montrent une prompte libéralité lorsque la puanteur, sortant de l'usine, incommode les voisins et gêne l'image de l'entreprise dans l'opinion publique: «*Quand les habitants de la Jonction ou du Lignon téléphonent pour se plaindre des mauvaises odeurs, alors c'est formidable, on trouve tout de suite les crédits pour installer des laveurs d'air, et Dieu sait comme c'est coûteux!*»

Les militants mettent en lumière un autre aspect décourageant, celui de la formation. Qu'elle soit conçue pour l'ensemble des travailleurs comme l'acquisition ou la mise à jour des connaissances de base en matière d'hygiène et de sécurité, ou plus «pointue» à l'usage des délégués et suppléants au CHS, la formation demande du temps, donc de l'argent. Certes, il y a déjà des acquis appréciables. Le règlement du CHS dispose que celui-ci «*peut, après accord avec la direction, envoyer des membres suivre des cours ou séminaires de perfectionnement sans qu'il en résulte pour eux de perte de gain*», et les archives des CHS sont émaillées de programmes élaborés dans cette intention. Et puis, contrairement à la convention nationale de la chimie, celle des synthétiques genevois englobe dans son champ les laborants, ce qui est un atout: le syndicat, ainsi, peut compter sur un groupe de gens que leur formation en chimie prédispose favorablement à développer leurs connaissances en matière de sécurité – car les appareils et les produits sont de plus en plus sophistiqués. Malgré ces conditions encourageantes, les gens de la FTCP sont conscients qu'un rude et long effort reste à fournir. «*Ça vient, ça vient, observe le secrétaire romand Conus, mais doucement.*»

## **Secouer ses collègues**

Le plus difficile à vivre, pourtant, ne tient pas à des problèmes d'ordre strictement matériel, mais à quelque chose de plus subtil: un ensemble de réflexes et d'habitudes, une mentalité. Et c'est là que les militants, souvent, se battent sur deux fronts. Il faut, pour le comprendre, se pénétrer du leitmotiv qu'entonnent les inspecteurs du travail, et que leur ancien chef pour le canton de Genève exprime ainsi: la sécurité aujourd'hui n'est pas tant un problème technologique (sous ce rapport, Firmenich et Givaudan ont atteint un niveau très honorable) qu'une affaire de motivation. Les délè-

gués syndicaux au CHS, on a vu qu'ils montent au filet avec persévérance quand il leur paraît que cette institution ronronne (fréquence et contenu des séances), ou ne donne pas toute l'impulsion souhaitable (temps de présence du médecin d'entreprise dans l'usine). On va maintenant les voir secouer, avec la même constance, leurs collègues syndiqués de la base. Chaque année, le rapporteur et président de la délégation ouvrière au CHS rend compte aux syndiqués de l'activité de ce groupe. Écoutons-le.

1985. *«Je terminerai ce rapport en dénonçant un phénomène qui tend à se généraliser parmi le personnel de Givaudan... La majorité d'entre nous se désintéresse de sa propre sécurité. Il est temps que nous prenions nos responsabilités, que nous devenions maîtres de notre situation et que nous ne nous déchargions plus totalement sur les délégués chargés de nous représenter... Ce n'est pas en disparaissant à la machine à café lorsque l'on voit arriver des personnes (du CHS) effectuant la visite de notre secteur, ou, pour ceux qui n'ont pas eu le temps de fuir, en disant que tout va bien, que vous êtes d'une quelconque utilité. Ce n'est pas non plus en râlant dans les locaux de pause, plutôt que d'en informer son délégué en hygiène et sécurité, que les problèmes vont se résoudre...»*

1986. *«Vos délégués en hygiène et sécurité n'étant pas devins, informez-les des problèmes que vous rencontrez. Car c'est de vous que doit venir l'information sur les situations à améliorer, et pas eux qui doivent aller la quêmander.»*

1987. *«Je terminerai en vous demandant de vous adresser à vos délégués, mais surtout de profiter des visites effectuées secteur par secteur, pour faire constater de visu, aux personnes présentes, les problèmes d'hygiène et de sécurité qui vous empoisonnent l'existence. Je sais que les délais entre le moment de la demande et celui de la réalisation sont quelquefois longs, voire très longs. Mais ce n'est pas en se décourageant et en tournant le dos aux problèmes que ceux-ci vont se résoudre; il faut demander, demander, demander, et encore demander.»*

En bon français, voilà qui s'appelle taper sur le clou.

Non que les travailleurs de Givaudan ou Firmenich soient particulièrement obtus, ou que le rapporteur, à court d'idées nouvelles, radote! La simple réalité est que la protection de la santé des travailleurs, dans ces boîtes, a pour plus dangereuse ennemie leur propre inertie, leur propre passivité. Or, cela s'explique de deux manières.

## **Un effet pervers**

D'abord, c'est une «culture d'entreprise» qui est en cause. On a déjà dit le paternalisme autoritaire de ces boîtes, à la tradition familiale vivace. Il faut préciser maintenant qu'elles sont, verticalement, hiérarchisées à l'extrême (cri unanime des militants: *«C'est l'armée! C'est un système de*

*castes!*»), et très fortement cloisonnées sur le plan horizontal. Chaque département, chaque secteur forme un petit monde à part; on ne fraie pas entre recherche et production, par exemple; la salle des mélanges est une île, etc. Chez les ouvriers eux-mêmes, peu de contacts entre les gens de la fabrication et les nombreux corps de métier (électriciens, mécaniciens, plombiers...) qui assurent l'entretien d'une machinerie complexe. «*A la cantine, même, les groupes ne se mélangent pas*», résume un militant. Et pour tout compliquer, les usines sont régulièrement parcourues par des travailleurs d'entreprises spécialisées effectuant des transformations en régie: difficile de leur faire intégrer les réflexes maison en matière de sécurité. Toutes ces divisions enchevêtrées composent, finalement, une mosaïque où l'information circule difficilement, où la prise de conscience a du mal à se répandre.

Ensuite, le développement même des services de sécurité dans les usines a produit un effet pervers. Encadré, contrôlé, surveillé, inspecté à tout bout de champ («*C'est plus facile de contrôler le port des lunettes chez nous que celui du casque sur un chantier*», et «*Dès qu'un truc dangereux est annoncé, les spécialistes débarquent*»), le travailleur finit par s'en remettre entièrement aux professionnels de la sécurité. Plus d'initiative, plus de réflexion. Et l'on vit dans le sentiment, erroné et dangereux, d'être en sûreté tant qu'on ne s'est pas fait remettre à l'ordre...