

"Boire un petit coup c'est pas ren-ta-ble..."

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **80 (1988)**

Heft 6

PDF erstellt am: **23.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386323>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

«Boire un petit coup c'est pas ren-ta-ble...»

Inévitable et incontestable préoccupation de tous ceux qui ont souci d'hygiène et de sécurité au travail, la consommation d'alcool pose-t-elle des problèmes particuliers dans la chimie? Au fil des années, Givaudan cherche à se faire une doctrine et se fixe une méthode en la matière, en affirmant qu'elle ne vise qu'un but préventif, loin de toute idée de répression policière.

On essaie de résoudre le problème avant qu'il se pose, c'est-à-dire en profitant de la visite médicale d'embauche, explique en 1978 le médecin d'usine: s'il «*décèle des traces d'alcoolisme chez un candidat, il préavise négativement son admission*», mais – de son propre aveu – «*l'alcoolisme chronique est très difficilement décelable*».

La verrée du chef

A l'intérieur de l'usine, pas de problème: le règlement d'entreprise interdit la consommation d'alcool durant les heures de travail. Et comme toute règle a ses exceptions, une intéressante discussion surgit en 1978 au CHS. Est-il normal, demande le responsable du service de sécurité, que l'on organise par petits groupes, à diverses occasions, d'amicales verrées dans l'usine? Le délégué des cadres n'y voit pas malice et reconnaît volontiers que, lorsque son personnel lui en demande la permission, il donne le feu... verre: «*Il est préférable que les travailleurs consomment de l'alcool sur place, en présence d'un chef ou d'un responsable, plutôt que d'aller boire à l'extérieur de l'usine ou le faire en cachette*». Et quatre ans plus tard, dans une discussion de même tonneau devant le CHS, un délégué syndical précise non sans perfidie, citation à l'appui, qu'une autorité médicale recommande «*de ne pas sous-estimer les aspects positifs que peut avoir l'alcool consommé avec modération sur le comportement social de l'être humain*»!

La vraie difficulté se joue à la porte de l'usine, c'est-à-dire lorsque des gens déjà pris de boisson entrent pour prendre leur travail. Qu'en faire? Le responsable de la sécurité s'inquiète, en 1982, devant un vide juridique: il y a un règlement qui interdit de biberonner à l'atelier, mais rien «*interdisant de travailler en état d'éthylisme*» – or, c'est en pareille situation qu'il faut redouter l'accident. Et comment

agir? Pas question d'envoyer l'infirmière, surtout seule, extraire un homme de sa place de travail. Le service de sécurité, lui, répugne à jouer les flics. Il revient donc aux collègues et chefs immédiats d'intervenir, et de faire éventuellement reconduire à son domicile la personne concernée. On avisera ensuite, s'il y a lieu, pour les sanctions. Tout beau, mais on peut être en état d'ébriété sans avoir pour autant l'air bizarre: comment donc juger, préventivement, de l'opportunité d'une intervention? Fin 1982, le CHS n'accepte que sous la réserve de l'accord de l'ensemble du personnel, ce qui empêchera d'ailleurs la réalisation du projet, le principe de l'achat d'un appareil pour alcootest.

Des produits chimiques!

Ne versons pas, ici, dans la plaisanterie façon Coluche («... *des couleurs qui ne figurent même pas dans le Manuel!*»), ne dénions surtout pas la légitimité du souci de l'alcool en matière d'hygiène et sécurité. Il est cependant permis de relativiser les choses, et d'abord les vertueux discours de la direction chaque fois que le problème est évoqué.

De quoi, pour commencer, ces gens se préoccupent-ils vraiment? Le discours d'un cadre de Givaudan au CHS est instructif sur ce point. Il traite des «*nuisances de l'alcool et de ses excès, dans la vie privée en général et dans la vie professionnelle en particulier*». On les découvre dans l'ordre même qu'avance l'orateur. Un, «*la baisse de productivité*». Deux, «*l'accroissement de l'absentéisme*». Et trois, «*la réduction de l'espérance de vie*».

Ensuite, l'alcool, l'alcool, c'est un peu vite dit! En 1985, le médecin d'entreprise explique au CHS comme il est difficile de faire la part des choses, en présence «*de troubles qu'il serait tenté de mettre sur le compte de l'alcoolisme, alors que leur origine peut aussi se trouver dans la manipulation de produits chimiques n'ayant rien à voir avec l'alcool.*»

D'ailleurs, un délégué syndical au CHS a fait une remarque pleine de finesse autant que d'amertume. C'est curieux, a-t-il constaté: seuls les ouvriers sont alcooliques; les cadres, eux, sont obligés de boire pour le bien de l'entreprise. Bref, même s'il ne boit pas, c'est toujours l'ouvrier qui trinque.