

# L'action syndicale et l'organisation du travail. Les conditions de l'intervention syndicale

Jean-Noël Grenier, PhD

Professeur

Département des relations industrielles

Faculté des sciences sociales

Université Laval

# Questionnements

- Sous quelles conditions l'intervention syndicale est-elle efficace ?
- L'intervention est-elle requise ?

# Argument

- L'intervention syndicale peut être efficace et s'arrimer à un syndicalisme autonome de combat et même bonifier ses interventions et sa capacité de représentation;
- Les effets des nouvelles formes d'organisation du travail pour les salarié.e.s demandent une intervention syndicale;

# Démarche

- Trois modèles et quelques conséquences pour les salariés et les syndicats;
- Les conditions de l'intervention et les embûches

# Modèles

- Taylorien ou tayloriste: modèle de référence fondé sur la parcellisation du travail, la forte division horizontale et verticale du travail et l'exclusion syndicale. Compromis est fondé sur le rapport rémunération-effort
- Lean: Toyota, Kaizen, modèle fondé sur le travail en équipe, la responsabilisation et le principe de la rationalisation permanente, flexibilité numérique, Faire plus avec moins
- Sociotechnique ou apprenante: autonomie élargie, équipes, responsabilisation, engagement, emplois complexes et travail recomposé

# Synthèse

Dimensions	Socio-technique/apprenante	Taylorien	Lean
Principes	Qualité et efficience	Réduction des coûts et prévisibilité	Faire plus avec moins Rationalisation permanente
Moyens	Responsabilisation, délégation et qualification	Contrôle direct et déqualification	Contrôle indirect Rotation, élargissement du travail
Salarié.e.s	Autonomie collective Implication étendue	Autonomie clandestine Exclusion	Autonomie contrainte Instrumentalisation
Influence salarié.e.s	Étendue	Limitée Contestation	Instrumentalisée Limitée Adaptation
Influence syndicat	I, C, P	Exclusion	I Exclusion

## Des modèles aux effets contrastés

### Risques pour les salariés versus taylorisme

	<b>Intensité et charge de travail</b>	<b>Pressions temporelles</b>	<b>Horaires atypiques et longues heures</b>	<b>Santé psychologique</b>	<b>Santé globale</b>
<b>Lean</b>	+++++	+++++	++++	+++++	+++++
<b>Taylorien</b>	++++	+++	++	+++	++++
<b>Sociotechnique/Apprenante</b>	+++	+++	+++	++++	+++

# Observation

- Il n'y a pas de modèle unique
- Mais on note une dégradation globale des situations et conditions de travail
- On note un paradoxe au sein du Lean et Apprenante: un travail plus intéressante mais plus exigeant;
- Lean: plus intéressant, plus exigeant, plus épuisant, plus précarisant
  - Dégradation le fait du Lean ?

# Questions

- Comment éviter ?
- Quel rôle pour le syndicats ?
  - Action syndicale permet des modifications mais difficiles car domaine des droits de gérance....risque de cooptation syndicale est présent....

# Que faire

- Position autonome décidée par le collectif;
- Stratégie qui repose sur la revendication et la négociation à partir du projet syndical;
- Partage du pouvoir ?
  - Prise de pouvoir par l'expertise...
  - Prise de pouvoir par la mobilisation
  - Prise de pouvoir par la documentation
  - Participation des membres sur le même plan que le syndicat...
  - Former les membres avant que l'employeur les formes

# En conclusion

- Les problématiques liées à l'organisation du travail sont associées à des choix managériaux quant au modèle adopté;
- Le Lean n'est pas la seule solution et n'est pas la solution du point de vue des salarié.e.s

# Pour les syndicats

- Prolongement du rôle de représentation;
- Droits de gérance....s'outiller pour une intervention, proactive, autonome et efficace, fondée sur les aspirations des salarié.e.s visant l'humanisation du travail;
- Pour les salarié.e.s, avec les salarié.e.s et par les salarié.e.s....

- Évitions la lente **Soumission Volontaire** de nos syndicats, des salarié.e.s et des usagers à une organisation du travail **austère** et **inhumaine**!