

Colloque international du CRIMT
Montréal du 6 au 8 juin 2011

Travail, identité et intérêts collectifs à l'épreuve de la globalisation

Corinne Dequecker, Pierre-Eric Tixier



Globalisation et « souffrance au travail » : une mise en équation

- Dans nos enquêtes, nous observons une tendance au rejet par les salariés des effets de la globalisation et de la financiarisation de l'entreprise
 - Une dimension idéologique
 - Une dimension liée aux impacts concrets sur la santé physique et mentale des salariés
- La légitimité de l'entreprise globalisée est mise en cause
- Le prisme de subjectivité des salariés
 - L'individu « victime » du modèle néolibéral
 - La critique des théories et des pratiques managériale
- La prévention des Risques Psychosociaux : un compromis « commode » entre Etat, syndicats et Entreprise
- Notre hypothèse :
- La « psychologisation » des problèmes du travail, comme révélateur d'un problème de construction des intérêts collectifs

Une réorganisation acceptée par les syndicats, dénoncée par les salariés

- Une usine dans la pétrochimie (500 personnes) : des opérateurs de conduite en 3X8
- Une réorganisation d'une unité de production : avec remplacement d'un outil de production et suppression d'un poste d'adjoint au chef d'équipe
- Une négociation entre direction et syndicats sur plusieurs mois
 - Nomination d'un expert ergonomiste, rapport accepté, 6 séances de négociation
 - CE rend un avis positif : une prime de 90 euros, nouveaux coefficients et quelques emplois d'opérateurs
 - Sans implication du management de proximité, ni des opérateurs
- Les opérateurs se mettent en grève, revendiquent une prime de 150 euros, mais accepteraient des équipes sans emplois complémentaires
 - Dénonciation de la position des syndicats : « *des apparatchiks qui fuient les 3X8* »
 - Les opérateurs ne sont pas d'accord entre eux sur ce qu'ils veulent négocier
- Après 8 jours de grève : reprise du travail sans rien obtenir
 - Un mois plus tard un incident grave se produit
- Le travail hybride et l'identité « ni ni » : quels intérêts collectifs et quel mécanisme de représentation ?

Une virtualisation du social

- Un effacement du travail
 - Prévalence des objectifs, de la mesure des résultats, de la performance : « la bureaucratie de verre »
 - Externalisation de l'effectuation sur chaque salarié et individualisation des politiques RH
 - Disqualification de la « résistance au changement »

- La fiction identitaire : un système de maintien identitaire, mais qui masquent les transformations profondes du travail et des organisations du travail
 - L'identité idéologisée : survivance du modèle antérieur élevé au statut de l'âge d'or
 - Caractéristique du passage des entreprises publiques du monopole au marché (ex. « les cheminots » de la SNCF)
 - L'identité « ni travailleur manuel , ni expert » et le maintien de la référence ouvrière
 - La référence identitaire de substitution : l'identité Groupe

- L'échange politique
 - La déconnection des sphères de la négociation de la sphère du travail
 - Une alliance objective entre syndicalisme faible et dirigeants sur l'intérêt d'une négociation centralisée

- Un effet de distorsion majeur entre les réalités du travail et leur traduction dans les mécanismes de régulation institutionnalisés
 - Une grille de lecture binaire qui met en tension retour au modèle antérieur et modèle néolibéral : entre les deux les enjeux des transformations concrètes restent un point aveugle

La construction des intérêts collectifs : d'un mécanisme réglementaire et institutionnel à un processus endogène et instituant

- Structures identitaires éclatées et instables : peu de références partagées
- Comment produire des intérêts collectifs ?
- Penser les évolutions du travail et leurs effets
- ➔ Développer des mécanismes de construction des intérêts collectifs :
Quels enjeux ? :
 - Information interactive et traduction locale
 - Rôle du management intermédiaire/de proximité et du syndicat
 - Processus de débat, face-à-face
- ➔ Renouveler les mécanismes de régulation « roots based »
en s'appuyant sur 3 composantes clés :
 - Awareness
 - Pragmatisme
 - Transition

- La souffrance = renvoi au sujet / la psychologisation par défaut de régulation collective
- Pourquoi ? Les intérêts
- Dislocation du paradigme de la représentation
- Cas
- Virtualisation du social
- Effacement du travail
- Fiction identitaire
- Echange politique

Une dislocation du paradigme de la représentation

- Le paradigme fondateur reposait sur l'emboîtement entre travail, identité collective, intérêts et représentation
- Au XIXème : sentiment d'appartenance à la classe ouvrière et continuum entre représentant et représentés
- Au XXème :
 - Segmentation des bureaucraties rationnelles
 - Développement d'un principe électif et du pluralisme syndical
 - Entrée de la classe ouvrière dans la société de consommation
- Des effets croissants de différenciation des populations au travail : micro collectifs
- Distanciation entre salariés-individu et représentants « institutionnalisés »