

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 53 (1961)
Heft: 2

Artikel: Problèmes du travail aux pièces
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385182>

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: 29.11.2024

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

Les propositions faites à la conférence générale ont été approuvées par la CISL en décembre 1959. Elles sont le produit de la détermination des SPI, et de l'ITF en particulier, de réaliser un arrangement permanent avec la CISL afin d'éliminer des dépenses excessives en argent et en main-d'œuvre, qui ont, par le passé, dilué l'effet des efforts des SPI dans les régions. On peut espérer que le temps des essais et des erreurs est maintenant révolu et que le nouveau mécanisme sera mis utilement à contribution.

Problèmes du travail aux pièces

Quand l'automatisation a pris de l'importance en Angleterre, il y a environ quatre ans, l'organisme d'Etat des recherches scientifiques et industrielles et le TUC ont chacun de leur côté rédigé des rapports qui essayaient d'évaluer les répercussions que ce progrès technique aurait sur l'industrie et sur les travailleurs.

Bien qu'ils aient été rédigés de façon tout à fait indépendante, ces rapports ont plusieurs traits communs. L'un de ces traits communs est qu'à mesure que l'automatisation s'étendrait les possibilités d'avoir recours aux systèmes de travail aux pièces et de primes pour le paiement du travail diminueraient. Avec ces systèmes, l'importance de la paye de l'ouvrier est, en somme, en rapport direct avec la production.

La conférence du TUC

Les événements ultérieurs semblent confirmer ces vues. Les enquêtes faites dans les industries manufacturières montrent que le nombre des ouvriers qui sont payés « au rendement » – système appelé en Angleterre PBR – diminue lentement. Mais cette diminution est lente et dans l'ensemble 30% environ des ouvriers des industries manufacturières sont toujours payés suivant un système PBR quelconque.

C'est ce fait qui a poussé dernièrement le TUC à réunir des délégués de quarante de ses syndicats affiliés pour une conférence sur les divers aspects des systèmes PBR.

La situation a été mise sous sa véritable perspective par M. Lewis Wright, président du Comité de la production du TUC, lorsqu'il a dit à l'ouverture de la conférence que si les progrès de l'automatisation amèneraient certainement une diminution de la paye « au rendement » il existait toutefois encore un grand nombre de systèmes PBR en usage, dont beaucoup étaient même presque impossibles à comprendre. La tâche de la conférence, a-t-il dit, consistait à examiner ces systèmes et à rechercher leurs mérites et leurs défauts.

M^{lle} Sylvia Shimmin, psychologue industrielle s'occupant de recherches industrielles et engagée par le TUC, avec d'autres spécialistes, pour prendre la parole à la conférence, a parlé de la complexité des systèmes PBR.

Les systèmes PBR simples et faciles à comprendre se rencontrent rarement dans la pratique, a dit M^{lle} Shimmin, et ils ne sont pas souvent suffisamment expliqués. En conséquence, il arrive souvent que les travailleurs se trompent sur le rapport qui existe entre le travail qu'ils ont fait et l'enveloppe de paye qu'ils reçoivent à la fin de la semaine.

Le système Taylor donnera peut-être la solution

M. A.-J. Chanter, directeur des relations industrielles dans un cabinet de conseils en organisation, a dit qu'à son avis la difficulté pouvait être surmontée; il a soumis un plan contenant les trois points essentiels qu'il considère comme nécessaires pour conserver un système efficace de travail aux pièces. Ce sont d'abord un personnel compétent en matière de taylorisation; de bons rapports avec les ouvriers ensuite; un examen continu des anomalies, des méthodes et des insuffisances d'organisation enfin.

C'est aux directions qu'il incombe de fournir tout cela, a-t-il dit.

La taylorisation, qui est souvent l'une des méthodes employées pour la détermination des standards des système PBR, surveille de près toute les opérations de l'usine, a affirmé M. Chanter. Elle a par conséquent une influence personnelle sur tous les échelons, du directeur à l'ouvrier. Pour obtenir de la taylorisation des résultats optima, il importe de bien comprendre ce qu'elle a en vue et d'obtenir la collaboration du personnel.

En ce qui concerne les ouvriers, a dit M. Chanter, la meilleure façon d'obtenir leur compréhension et leur collaboration serait de permettre à un de leurs représentants, qui serait bien au courant du système Taylor, de faire partie de l'équipe chargée de l'étude de la taylorisation dans l'usine.

M. Chanter admet que la main-d'œuvre excédentaire, ou la crainte de la voir apparaître, pourrait être un sous-produit de la taylorisation. Il n'y a pas de solution générale à cette question et la seule façon de faire qui soit susceptible de donner de bons résultats consiste en une discussion franche et complète entre la direction et les représentants des syndicats.

Le point de vue des syndicalistes

Le point de vue syndicaliste a été exposé par M. G.-E. Dearing, secrétaire général du Syndicat national des ouvriers de la mercerie, qui a une très grande expérience en matière de négociation des questions PBR. Il a déclaré qu'aucun système ne pouvait espérer

réussir s'il n'avait l'appui total des ouvriers et si ceux-ci n'étaient prêts à collaborer de bonne volonté et intelligemment à son application. Le recours à un système PBR accentue encore la nécessité de la discussion collective dans l'industrie.

Tout système de travail aux pièces devrait être organisé de façon aussi simple que possible, avec un minimum de paperasserie, et il devrait pouvoir être compris de tous.

Le système de paiement devrait comporter un minimum nettement déterminé et au-dessous duquel le salaire ne pourrait tomber; il devrait prévoir aussi des facteurs de compensation pour les cas où il y aurait insuffisance de matières premières ou arrêt des machines.

Pour conclure, M. Dearing a résumé ce qui est probablement le point de vue général du syndicaliste anglais à l'égard des systèmes PBR. Il est exact, a-t-il dit, qu'ils ont des inconvénients. S'ils ne sont pas convenablement surveillés et organisés, les systèmes PBR pourraient nuire à la qualité et peut-être donner naissance à des négligences du côté de la santé et de la sécurité. Mais ils ont d'autre part d'indéniables avantages. La paye « au rendement » a tendance à encourager la production, à faire diminuer les prix de revient à l'unité et à procurer aux ouvriers de meilleures semaines. De plus, une surveillance immédiate des ateliers est généralement moins indispensable.

Le rôle des syndicats, a-t-il dit, est de toujours surveiller attentivement le fonctionnement des systèmes de travail aux pièces, afin de n'en jamais perdre de vue les aspects pratiques et de sauvegarder continuellement les intérêts des travailleurs.