



Le + syndical

INFOS+ Juin 2015

La loi de Parkinson.

De nombreux chercheurs se sont penchés sur l'organisation du travail dans les grandes administrations et les grandes entreprises, il en découle un certain nombre de lois. Les cursus scolaires traditionnels laissent peu de place à l'étude de la sociologie en entreprise, nous voulions mettre la loi de Parkinson en exergue car elle nous semble pertinente.

Ne comptez pas y trouver une critique de l'organisation TMMF, même si certains voudront y voir des similitudes. Il s'agit juste d'amener le questionnement, la réflexion. Bien évidemment, ceux qui souhaitent approfondir le sujet trouveront sur internet de multiples détails...

La loi de Parkinson :

CN PARKINSON, professeur de science politique, auteur de l'ouvrage " Parkinson's law" paru en 1958 a beaucoup observé de grandes administrations britanniques et constaté notamment que toute administration voyait son effectif croître de 5 à 6 % chaque année.

"Tout travail tend à se dilater pour remplir tout le temps disponible", voilà comment on pourrait résumer cette loi. Les férus de technique pourront y voir une transposition de la loi des gaz parfaits au monde du travail (un gaz occupe tout le volume qui lui est affecté).

Ainsi, un manager qui dispose d'un mois et de 6 subordonnés pour réaliser une tâche, sachant que 3 personnes suffiraient à s'acquitter de l'activité, aura tendance à ajouter complications, réunions, consultations diverses pour qu'au final l'activité dure un mois avec tout l'effectif disponible, à savoir 6 personnes.

Dans son raisonnement, il introduit les deux affirmations de forme quasi- axiomatique suivantes : **" Tout responsable souhaite multiplier ses subordonnés, non ses rivaux "** et **" Les responsables se donnent mutuellement du travail "**. Celles-ci aboutissent aux conséquences suivantes :

- plusieurs personnes seront progressivement amenées à réaliser le travail d'une seule, tout en étant de plus en plus surchargées par des activités diverses (réunions, rapports, compte-rendus, graphiques...).
- Afin d'asseoir son autorité, le responsable sera tenté de diviser le travail entre ses subordonnées et par conséquent créera d'autres activités (réunions, tâches de coordination...)

PARKINSON est aussi l'auteur de **" la loi dite de l'insignifiance"** qui dit que le temps passé sur une question est en proportion inverse à son importance : exemple de réunions durant lesquelles les individus ont tendance à passer plus de temps sur des questions mineures (plus faciles à maîtriser et sur lesquelles chacun a son mot à dire) que sur les questions majeures (plus techniques et requérant un travail préalable d'approfondissement et d'analyse).

Accord de participation:

Dès le mardi 9 juin, trois organisations syndicales (CFTC, CFE-CGC, et FO) ont assumé leurs responsabilités et signé cet accord mis en place par la Direction. Dès cette date, l'accord pouvait s'appliquer puisque ces 3 organisations syndicales représentaient plus de 30 % des voix exprimées lors des dernières élections professionnelles.

Symboliquement, il est intéressant de souligner que dans l'intérêt des salariés, des organisations syndicales responsables ont su faire cause commune. Preuve est faite qu'il est possible d'offrir aux salariés une alternative crédible et de faire travailler ensemble plusieurs organisations syndicales.

Cet accord offre plusieurs possibilités :

- soit se faire verser la somme en juillet (avec intégration dans les revenus),
- Soit placer les sommes 5 ans dans le cadre du PEE .
- Soit placer sur le PERCO avec blocage des sommes jusqu'au départ en retraite,

La participation s'inscrit dans les différents dispositifs mis à la disposition des salariés pour gérer leur épargne qu'elle soit salariale ou en temps. Voir le tableau au verso.