

Vers une remise en cause des 35 heures en France ?

Les syndicats pris dans le tourbillon de la négociation collective

Michel Catlla

CERTOP CNRS

Université de Toulouse le Mirail

Maison de la Recherche

5 allées Antonio Machado

31058 Toulouse Cedex 09

catlla@univ-tlse2.fr

Résumé

Le présent article interroge l'action syndicale en France dans un contexte caractérisé par une remise en cause de la loi relative à la réduction de la durée du travail. En prenant appui sur le cas d'un établissement, l'auteur retrace le cheminement parcouru par les acteurs en présence qui débute par la remise en cause de la règle sur les 35 heures pour aboutir à l'invention d'une nouvelle régulation entre salariés et direction. Loin d'abroger les lois Aubry, ce mouvement d'allongement de la durée du travail questionne l'espace pertinent de la négociation collective. Plutôt que de confiner le dialogue social au niveau de l'établissement, le texte interroge le territoire comme nouvel espace de négociation.

Alors que les débats relatifs à la réduction de la durée du travail semblaient s'épuiser en France, ils ont vivement ressurgi durant l'été 2004 au moment où plusieurs entreprises remettaient en cause les compromis antérieurs. Depuis 1998, une logique à rationalité sociale ambitionne de créer des emplois par le biais de la réduction de la durée du travail et de la négociation collective. Aujourd'hui apparaît une logique à rationalité économique visant l'allongement de la durée du travail afin de réduire les coûts salariaux. Dans un tel contexte marqué par des attaques à l'encontre des 35 heures, par une concurrence internationale croissante et par l'annonce de délocalisations, quelques entreprises allongent la durée du travail sans contrepartie salariale. Loin d'abroger les lois Aubry, ces cas questionnent toutefois la place et le rôle des syndicats à l'heure où de nombreux emplois sont menacés.

Autour du cas emblématique de l'entreprise Bosch, nous reconstruisons les étapes qui ont conduit les salariés à conclure un accord qui allonge leur durée de travail, sans pour autant bénéficier de compensations salariales. Nous serons ainsi en mesure de comprendre les mécanismes par lesquels les salariés ont accepté une telle alternative au chômage et comment la résistance attendue de la part des organisations syndicales a été en partie inhibée. Si l'opinion publique s'est indignée d'un tel accord essentiellement par voie de presse, qu'en est-il pour les salariés concernés et les organisations syndicales présentes sur le site ?

Enfin, nous élargirons nos propos à la question du renouveau syndical au regard des nouvelles scènes de négociation qui voient le jour. En effet, si l'entreprise apparaît toujours comme un niveau pertinent pour négocier des conditions de travail des salariés et de leurs statuts, d'autres espaces de négociation apparaissent : l'espace territorial comme espace de négociation. Nous interrogeons ainsi les perspectives qu'offrent les négociations territoriales dans lesquelles les acteurs syndicaux ont un rôle capital à jouer.

1. Vers un ADT ?

Depuis que les lois Aubry (1998 et 2000) sont en vigueur, elles n'ont cessé d'être critiquées et attaquées au point qu'un nouveau sigle est peut être sur le point d'apparaître en France : l'ADT, pour allongement de la durée du travail. Ces lois sont attaquées par les dirigeants politiques, par les représentants d'employeurs et sont attisées par les menaces de délocalisations vers les pays d'Europe de l'Est et l'Asie. Mais au final, a-t-on vraiment affaire à une remise en cause de la règle des 35 heures ?

1.1 Les mesures législatives : des attaques aux marges des 35 heures

Après avoir hésité pendant près de 20 ans entre « loi » et « négociation » pour mener à terme des actions publiques en faveur de l'emploi, les lois Aubry se présentent comme une voie hybride. On n'impose plus une norme d'en haut, on ne laisse pas non plus les seuls acteurs stratèges trouver des arrangements en bas. Il s'agit désormais de fixer un cadre à l'intérieur duquel les acteurs trouvent des solutions originales par le biais de la négociation collective. C'est donc par le biais de la « loi négociée » (Groux, 2001), que le dialogue social a pu être renouvelé. Jamais le processus de négociation collective n'avait été aussi intense au sein des établissements et des branches professionnelles.

Depuis 1998, les 35 heures semblent s'être bien implantées en France. On compte plus de 20% des entreprises étant passées aux 35 heures, soit près de 60% des salariés (chiffres issus

du Ministère de l'Emploi pour juin 2003). Cependant, les attaques contre cette loi n'ont jamais cessées.

De nombreuses voix se sont élevées au sein des dirigeants politiques de droite remettant en cause les accords « 35 heures » conclus au sein des entreprises. La brèche a ainsi été ouverte le 17 janvier 2003 avec la loi Fillon qui a assoupli les lois Aubry, en facilitant le recours aux heures supplémentaires (le contingent passe de 130 à 180 heures). De plus, les entreprises peuvent désormais bénéficier d'allègements des cotisations sociales sans contrepartie en terme de créations d'emplois. Sans avoir à abroger la loi relative à la réduction de la durée du travail, cette réforme la vide pourtant de son contenu : réduction de la durée du travail contre création d'emplois.

Plus tard, les députés libéraux Ollier et Novelli¹ adressent de vives critiques à l'encontre de la réduction de la durée du travail dans un rapport argumenté. Celui-ci a trouvé un écho favorable auprès de la majorité parlementaire. Ainsi, les 35 heures seraient complexes et coûteuses, fragiliseraient l'économie française face aux autres pays, démotiveraient et diviseraient les salariés, remettraient en cause la valeur travail et encourageraient le recours à l'assistanat.

Plus récemment, le gouvernement Raffarin a annoncé qu'il fallait rendre les 35 heures facultatives pour les salariés. Cette déclaration a eu l'effet d'une bombe auprès des syndicats qui jugent une telle réforme inacceptable (possibilité de transformer le compte épargne temps en salaire, augmentation du contingent d'heures supplémentaires) dans le sens où elle vise l'abrogation des 35 heures tout en se masquant derrière le prétendu « libre choix » des salariés à travailler plus.

Malgré tout, les 35 heures résistent et les diverses attaques ne parviennent pas à revenir en arrière. Les 35 heures semblent être devenues un acquis social qui est certainement critiquable, mais qui ne peut pas être annulé.

1.2 Négocier le temps de travail de manière dérogatoire à la loi

Malgré les offensives politiques, l'organisation patronale MEDEF² trouve le gouvernement encore trop frileux face aux réformes qui selon elle s'imposent pour soutenir le développement des entreprises. Cette organisation souhaite donner à l'entreprise la capacité de négocier sur le temps de travail de manière dérogatoire à la loi. Au-delà, c'est la fin d'une durée légale du travail qui est recherchée : « *La notion de durée légale n'a pas de sens, et nous sommes le seul pays au monde à en avoir une* »³.

Ainsi, un certain patronat souhaite abroger la notion de durée légale du temps de travail dans le but de réduire les coûts salariaux et ainsi espérer gagner en compétitivité. Quelques entreprises se sont lancées dans une telle remise en cause et ont fait l'objet d'une importante médiatisation. Reprenons deux exemples qui illustrent les stratégies mises en œuvre pour d'une part allonger la durée du travail et d'autre part, obtenir des aides financières de l'Etat.

¹ Ollier P. (Président), Novelli H. (Rapporteur), 2004, *Rapport d'Information pour l'Assemblée Nationale*, n°1544, 14 avril 2004, Tome 1 : 332p

² MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

³ Audition de Guillaume Sarkozy, Président de l'Union des industries textiles, lors de la séance du 04 février 2004, p.297. In : Ollier P. (Président), Novelli H. (Rapporteur), 2004, *Rapport d'Information pour l'Assemblée Nationale*, n°1544, 14 avril 2004, Tome 2 : 626p.

Au sein du premier producteur européen de volailles Doux, la direction a décidé en juillet 2004 d'allonger la durée du travail de 32 à 35 heures sans compensations salariales, au nom de la compétitivité. Compte tenu des conditions de travail précaires, des cadences accrues et du personnel vieillissant, les syndicats ont dénoncé une régression sociale et s'inquiètent de voir augmenter les arrêts de travail et les maladies professionnelles.

L'entreprise Sediver, fabriquant d'isolateurs électriques, a entamé la délocalisation de sa production en Chine. En janvier 2004, le groupe a annoncé la fermeture totale du site de Saint-Yorre qui emploie quelques 300 salariés. Face à la résistance des salariés, la direction a entrepris de négocier directement avec le gouvernement. Le groupe a alors conditionné le maintien du site si les salariés acceptent un allongement de la durée du travail sans compensation salariale et si l'Etat verse 6 millions d'euros dans le cadre des aides destinées à lutter contre les délocalisations prévues par la loi de Finances 2005.

Par quels processus certaines entreprises reviennent sur les 35 heures ? Qu'est ce qui pousse les salariés et les syndicats à accepter ce changement de règle ? Quelle pesée de ces nouveaux accords peut-on faire : celle qui nous pousse à croire que nous assistons à une régression sociale ou bien celle opérée par les salariés eux-mêmes, selon leur intelligence de la situation, leurs priorités et leur vision du monde ?

1.3 Le spectre de la délocalisation : menace ou réalité ?

Aux attaques politiques et patronales s'est ajouté durant l'été 2004 la menace à la délocalisation. La une des journaux a été assiégée par un cortège d'entreprises qui semblait mettre en place un chantage à l'emploi et menaçait de délocaliser leurs sites de production si les salariés n'acceptaient pas un allongement de la durée du travail sans compensation salariale.

Sous prétexte de concurrence internationale accrue, certains employeurs souhaitent revenir sur les compromis établis précédemment. Il est alors question de remettre en cause les règles construites, de renégocier certains accords, tout en brandissant la délocalisation telle l'épée de Damoclès menaçant la pérennité des emplois.

Ce mouvement est initialement parti d'Allemagne avec les grands groupes de l'automobile, de la métallurgie ou de l'électronique (Siemens, Volkswagen, Daimler Chrysler) et s'étend progressivement à d'autres pays comme les Pays-Bas, la Belgique et la France. Alors que ces entreprises ont été dès les années 1980 parmi les premières à mettre en œuvre une réduction de la durée du travail, aujourd'hui ce sont elles aussi qui lancent le mouvement inverse d'allongement de la durée du travail.

S'appuyant sur la multiplication des clauses d'exemption qui permettent de déroger aux dispositifs généraux en matière de salaire et de durée du travail, et à la possibilité croissante des entreprises de s'arroger un droit de négocier des « accords maison » (Gavini, 1997), on compte en France et en Allemagne environ une quarantaine d'entreprises dont les accords vont dans le sens de l'allongement de la durée du travail sans compensation salariale, et une centaine d'autres au sein desquelles les négociations sont actuellement en cours. Parmi elles, de grands groupes figurent sur la liste, ce qui concerne des milliers d'emplois.

Le climat dans lequel se déroulent ces négociations est marqué par le spectre de la délocalisation des sites de production dans des pays où les coûts salariaux sont inférieurs et par la crainte grandissante du chômage qui hante les salariés.

Il est difficile de dire s'il s'agit là d'une stratégie patronale d'intimidation avant d'engager les négociations ou bien à de menaces réelles. Quoi qu'il en soit, les organisations syndicales

expriment leurs craintes, certaines déposent des recours juridiques, d'autres organisent des débrayages et des manifestations massives. Les quelques accords conclus relatifs à l'allongement de la durée du travail restent ainsi une alternative aux licenciements.

1.4 Beaucoup de bruit pour rien ?

A y regarder de plus près, très peu d'entreprises reviennent sur la règle pour allonger la durée du travail. En France on estime à une dizaine le nombre d'entreprises qui ont négocié un accord remettant en cause les 35 heures, malgré les nombreux encouragements et les cas médiatisés qui créent un précédent fort. Il y aurait ainsi une certaine robustesse des accords relatifs aux 35 heures. Cette robustesse est d'ordre quantitative et qualitative.

En effet, le nombre d'accords d'établissement conclus est important : plus de 35.000 accords relatifs à la réduction de la durée du travail ont été signés entre 1998 et 2003, sans compter les applications directes de branche. En ce qui concerne les accords de branche, selon la Commission nationale de la négociation collective seulement 78 accords de branche (de plus de 5000 salariés) relatifs à la réduction de la durée du travail ont été signés en 2003. Parmi eux, 27 abordent la question des heures supplémentaires, dont 22 ont été conclus selon les nouvelles mesures gouvernementales qui permettent d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires.

Si les accords sont nombreux, ils semblent être également légitimes au regard de la propension des négociateurs à les signer. Si les employeurs étaient à l'origine farouchement opposés aux 35 heures, ils y ont aussi vu un moyen d'accéder aux aides de l'Etat et de négocier certains avantages tels que l'annualisation de la durée du travail ou la suppression des heures supplémentaires. De leurs côtés, les syndicats légitiment également ces accords si l'on en croit les résultats de notre étude empirique. Nous avons codifié et analysé statistiquement plus de 1200 accords collectifs couvrant la période allant de 1998 à 2002. Il semble que la question de la durée du travail repose sur un compromis acceptable si l'on tient compte de la propension des syndicats à signer. En moyenne, les syndicats apportent leur signature dans plus de 95% des cas où un de leur représentant est autour de la table de négociation (bien sûr, la signature d'un accord ne signifie pas absence de conflit et les négociations qui n'ont pas abouti ne peuvent pas entrer dans notre échantillon). Il y a donc une acceptation générale de l'équation que représente l'accord.

Si la majorité des accords résiste, il n'en demeure pas moins que ce contexte interroge la capacité des acteurs qui les ont produits à perdurer. En effet, qui sont ces négociateurs ? Sur quels référentiels font-ils reposer leur action lorsqu'ils négocient ? Qu'est-ce qui est mis sur la balance ? Concrètement, que se passe-t-il dans les quelques entreprises qui s'engagent dans une renégociation des 35 heures ?

2. Bosch : un cas classique en matière de relations professionnelles ?

Il semble que par ricochet aux cas allemands, le mouvement d'allongement de la durée du travail trouve un certain écho auprès d'entreprises implantées en France. Même si ces entreprises restent isolées, elles ont fait l'objet d'une large couverture médiatique et créent un précédent fort dans l'allongement de la durée du travail.

Pour chacune de ces entreprises, les mêmes ingrédients remettant en cause les 35 heures sont présents. Il s'agit avant tout d'augmenter la compétitivité de l'établissement notamment face aux pays qui viennent d'intégrer l'Union européenne. Pour résister à cette menace venue de

l'Est, il est nécessaire de réduire les coûts salariaux par un allongement de la durée du travail sans compensation salarial faute de quoi, la délocalisation du site de production s'impose.

C'est notamment le cas de Bosch à Vénissieux où la direction prévoyait la suppression d'environ 300 des 820 emplois que compte l'établissement. Une solution de sauvetage empêchant la délocalisation de l'établissement en République Tchèque est envisagée : réduire les coûts salariaux par un allongement de la durée du travail. Les salariés ont finalement opté pour travailler 36 heures payées 35.

Ce qui nous intéresse dans ce cas c'est de mettre au jour les étapes qui ont marqué l'élaboration d'un tel marchandage. L'employeur a-t-il mis en scène une « stratégie de la fuite »⁴ ? Quelles ont été les prises de positions des différentes organisations syndicales ?

Au plan méthodologique, notre démarche repose sur des sources essentiellement secondaires. Nous avons mis à contribution de nombreux articles de presse publiés depuis début 2004 pour restituer les étapes qui ont mené l'entreprise Bosch à allonger la durée du travail de ses salariés (Cf. Annexe). Notre corpus est composé de plus de cent articles tirés de grands quotidiens français⁵, ainsi que de tracts, de bulletins ou de lettres (versions papier ou électroniques) de syndicats. De fait, nous avons eu recours au critère de « saturation » : nous avons clôturé notre accumulation de documents lorsque les recoupements contradictoires ou confirmatoires de nos sources débouchaient sur une redondance informative qui permettait de fonder une conviction sérieuse sur le déroulement vraisemblable des événements.

2.1 Bosch et le temps de travail : 15 ans d'expérience

Il nous paraît nécessaire de revenir sur les précédentes négociations relatives à la durée du travail au sein du groupe Bosch. Nous formulons l'hypothèse selon laquelle la menace à l'emploi découle plus d'une stratégie mise au point par ce groupe industriel depuis une vingtaine d'années que d'une simple réponse aux marchés. Cette stratégie vise ainsi à mettre en concurrence ou du moins à énoncer des comparaisons coercitives entre les différents sites européens d'un même groupe. La direction promet de futurs investissements contre des concessions de la part des salariés en termes de règles du travail.

Au sein d'un des établissements du groupe Bosch, Thoemmes (2000) a suivi les négociations relatives au temps de travail de 1982 à 1995. Ses travaux nous apprennent que l'ensemble des négociations entreprises à ce sujet s'est soldé par un échec. Cela pour deux raisons : d'une part, les salariés craignaient une perte de leur pouvoir d'achat ; et d'autre part, durant plus de

⁴ Selon Boivin (2000), une stratégie de fuite est utilisée lorsqu'une organisation décide de mettre un terme à ses opérations ou de transférer la production dans un autre pays. Il s'agit d'abord de formuler des demandes exagérées et de manipuler l'information ; ensuite de développer la cohésion et des consensus au sein de chaque groupe autour des propositions des employeurs ; enfin d'exploiter les incertitudes et de maintenir les tensions entre les différentes parties. C'est brièvement ce qui s'est déroulé dans le cas de Bosch, que nous développons par la suite.

Selon l'auteur, les employeurs sont d'autant plus susceptibles d'opter pour une telle stratégie qu'ils accordent une grande importance à la nécessité d'apporter des changements majeurs (notamment concernant la réduction des coûts économiques), et qu'ils s'attendent à ce que les syndicats ne soient pas convaincus de la justesse des arguments économiques avancés.

⁵ Il s'agit de : Le Monde, Le Figaro, Libération, L'Humanité, Les Echos. Afin d'alléger le texte, nous ne référençons pas de manière systématique nos sources. Nous renvoyons le lecteur à l'annexe : « Revue de presse chronologique ». Aussi, au fil du texte, nous reproduisons certains extraits d'entretiens réalisés par des journalistes auprès de dirigeants, de syndicalistes, de salariés ou d'élus. L'utilisation de ces témoignages relayés par la presse et l'analyse qui suit n'engage que nous.

10 ans, les syndicats se sont opposés de travailler le samedi comme le souhaite la direction de l'établissement.

En 1995, la direction remet en discussion le thème de la durée du travail en présentant aux syndicats un contexte marqué par une concurrence internationale croissante et par l'arrêt imminent d'un des produits fabriqués au sein de l'établissement. A cette situation, la direction ne voit qu'une seule issue : mettre en place le travail le samedi.

A cet instant, les organisations syndicales CFDT⁶ et FO entrent en négociation avec la direction afin d'aménager le temps de travail, notamment le samedi. De son côté, la CGT s'oppose à une telle négociation. Cette organisation syndicale procède alors à une évaluation auprès de l'ensemble des salariés de la pertinence d'un tel refus. Le résultat de cette consultation aboutit à une acceptation du travail exclusivement le samedi matin, ce qui est insuffisant pour la direction qui souhaite que le travail s'effectue jusqu'au soir à 22 heures. Dans ces conditions, la CFDT et FO se sont retirées des négociations et le blocage est consommé.

Peu de temps après, un plan social concernant 10% des effectifs de l'établissement est discuté lors de réunions en Comité d'Etablissement. La direction assure que ces licenciements sont inéluctables compte tenu du blocage des négociations précédentes. A peine la direction lance la procédure que les syndicats changent leurs positionnements : la CFDT et FO reviennent autour de la table de négociations et concluent un accord rendant possible le travail le samedi afin d'éviter les licenciements.

Au-delà du travail le samedi, la direction aura obtenu une augmentation générale de la flexibilité temporelle, ainsi qu'une réduction des coûts salariaux (estimée à 3.4%). L'emploi est ainsi devenu un instrument de contrôle de la négociation, un nouvel équivalent général⁷ (Bélanger, Thuderoz, 1998). En mettant en jeu ou en péril des emplois, la direction est parvenue à modifier la position des acteurs ainsi que les termes de l'échange.

2.2 La CFDT : l'intelligence de la situation ?

Cette mise en perspective nous permet de mettre sous contrôle l'instantanéité ou la supposée nouveauté qui s'impose à nous lors de la constitution d'une revue de presse. Revenons maintenant aux étapes qui ont mené à un tel échange. Il s'agit plus précisément de comprendre la fabrique du consentement des salariés.

⁶ CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail ; CGT : Confédération Générale du Travail ; FO : Force Ouvrière ; CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens ; CGC : Confédération Générale de Cadres.

⁷ La question de « l'équivalent général » fait débat. Pour certains l'emploi est devenu la main courante de tout échange. Pour d'autre le temps reste l'équivalent général majeur, une « monnaie d'échange » entre les acteurs : le temps contre une rémunération, le temps contre de l'emploi, le temps contre de la qualification, le temps contre de la production, etc. D'autres considèrent que l'argent, c'est-à-dire la question salariale, reste l'élément structurant les échanges. Dans le cas qui nous occupe, ces trois équivalents généraux se retrouvent, se combinent et s'échangent les uns contre les autres.

Ces trois éléments sont également présents dans l'esprit des salariés, même s'ils les hiérarchisent différemment selon le temps (Groux, 2001 : 99). Ainsi, le maintien de l'emploi est la principale préoccupation pour 41% des salariés interrogés en 1996, mais ne l'est plus que pour 34% d'entre eux en 1999. Le temps de travail est une priorité pour 25% des salariés en 1996 et s'impose dans la hiérarchie en 1999 en passant à 35%. Le niveau de salaire reste plus stable dans la hiérarchisation sur la même période, il passe de 29% à 27%.

L'usine Bosch de Vénissieux, spécialisée dans la fabrication de composants diesel ancienne génération, était vouée à disparaître à l'horizon 2007. Ce diagnostic a été formulé à la suite d'un audit commandité par la direction, et confirmé par les experts mandatés par les organisations syndicales.

Dès la divulgation de ces analyses, fin 2003, qui prévoyaient la suppression de plus de 300 emplois, les syndicats interpellent la direction allemande du groupe sur les perspectives d'investissement envisagées sur ce site et donc sur la pérennisation des emplois mis en péril. Or, aucun projet d'investissement n'était à l'étude pour le site de Vénissieux. La direction souhaitait plutôt investir dans la région des Pouilles en Italie où le groupe était assuré de recevoir des aides provenant de l'Union européenne et du gouvernement, et à Jihlava en République Tchèque, où le coût de la main d'œuvre est relativement bas⁸.

En février 2004, à l'occasion d'un Comité d'Entreprise Européen (qui peut être considéré comme le lieu où les syndicats peuvent prétendre à une participation des salariés aux décisions des sociétés multinationales), la CFDT souhaite que cette question soit débattue pour que le site de Vénissieux reste en course face aux sites italiens et tchèques. Cette initiative s'apparente ainsi à l'expression d'une capacité syndicale d'anticiper les problèmes.

Nous distinguons deux éléments dans cette prise d'initiative. La première renvoie à l'opportunité pour la CFDT de prendre la tête du mouvement de sauvegarde des emplois et d'espérer en avoir certains bénéfices en termes d'adhérents ou de notoriété. En même temps, cela oblige les syndicats à accepter un rôle de co-administrateur du personnel. La seconde touche à la stratégie du groupe Bosch qui trouve un moyen de faire entrer l'établissement de Vénissieux sur un marché concurrentiel regroupant ses différents sites de production européens. Au final, il semble que les employeurs *« font de l'ouvrier ou du groupe d'ouvriers le « marchand de son travail » ». Ils lui donnent le sentiment des réalités économiques, en lui permettant, à un degré plus humble, d'intervenir à son tour sur le marché. (...) C'est un moyen d'exercer à son tour des responsabilités économiques qui semblaient refusées au statut de salarié »* (Reynaud, 1975 : 233).

La question devient alors : comment rendre attractif le site de Vénissieux ? Face à la pléthore de solutions possibles permettant de maintenir le site, la direction concentre ses exigences sur la nécessité de réduire les coûts salariaux. De son côté, la CFDT accepte cette vision du monde : *« Notre problème n'était pas de casser les 35 heures, et la demande de la direction n'était pas de travailler plus, c'était de trouver les moyens de devenir plus compétitifs pour garantir notre avenir »*. En mettant en compétition les sites, le groupe Bosch est parvenu à déléguer aux propres salariés la responsabilité relative à la survie du site et donc de la pérennisation de leur propre emploi. A partir de là, loin de redéfinir le problème à résoudre ou de proposer des alternatives, la CFDT ne peut que suggérer des aménagements aux décisions préalablement adoptées par l'employeur.

A son retour à Vénissieux, la délégation CFDT rend compte de la situation aux salariés. Cette explicitation traduit l'incertitude des forces des négociateurs qui souhaitent gagner la légitimité de ceux qu'ils représentent et rallier les inorganisés. La CFDT démontre alors que la solution consiste à consentir à certains sacrifices en termes de salaire ou en terme de durée du travail. Mais, les salariés ont fait savoir qu'ils préféreraient renoncer à certains acquis, comme une partie de la RDT, plutôt qu'amputer leur paie.

⁸ En effet, pour la direction, le calcul est simple : le coût du travail par salarié à compétences équivalentes est estimé à 22€ par heure à Vénissieux, il tombe à 13€ en Italie et à 4.40€ en République Tchèque.

La solution pour sauvegarder les emplois est donc trouvée : négocier un avenant à l'accord relatif à la réduction de la durée du travail. Le processus d'allongement de la durée du travail sans compensation salariale permettra de réduire les coûts salariaux. A ce titre, le groupe Bosch consent d'investir près de 15 millions d'euros pour créer une nouvelle chaîne de production et ainsi maintenir les emplois sur le site.

2.3 Oppositions syndicales : des référentiels d'action divergents

A l'annonce du projet de négocier un avenant à l'accord relatif à la réduction de la durée du travail, les autres organisations syndicales prennent position. En effet, les différents représentants des salariés se surveillent mutuellement et sont prêts à exploiter les concessions des rivaux. Si CGC se rallie au scénario présenté par la CFDT, la CGT et FO s'y opposent fermement. Les antagonismes entre les deux formations principales – CFDT et CGT – prennent forme à plusieurs niveaux : sur la scène nationale, sur le site de production et au niveau cognitif, celui des référentiels d'action. Schématiquement, nous pouvons reprendre les différents fronts d'opposition sous la forme du tableau suivant.

Principaux fronts d'opposition entre la CFDT et la CGT

CFDT	CGT
« <i>L'objectif de la CGT ce n'est pas de combattre le patron, mais de nous crever à nous</i> »	« <i>Bosch nous a manipulé et s'est appuyé sur la CFDT pour le faire</i> »
Accord circonscrit dans le temps et l'espace	Accord devant faire l'objet d'un débat européen
Accord assurant l'emploi	Accord de régression sociale
La sauvegarde des emplois reste la priorité	Les acquis sociaux doivent être défendus
Prise en compte des réalités économiques	Référence à un intérêt général de justice sociale
La négociation d'entreprise reste le moyen pour trouver des solutions adaptées	La négociation au niveau national ou de branche permet de le garantir

Plus précisément, au niveau national les organisations syndicales font du cas de Vénissieux un objet symbolique autour duquel elles peuvent s'affronter par le biais de tracts ou de publications. La CFDT souhaite circonscrire cet accord dans le temps et dans l'espace. Dans un bulletin d'information, nous lisons : « *C'est une solution ponctuelle à un problème ponctuel. La CFDT n'acceptera pas que cet accord atypique devienne la référence sociale pour les employeurs* ». Ainsi, la CFDT réfute la thèse du chantage à l'emploi et soutient qu'il s'agit d'agir selon la situation et dans l'intérêt général. Elle justifie son point de vue notamment en publiant un article intitulé « *Chez Bosch Vénissieux, la CFDT choisit d'assurer l'avenir* ». Il y est alors affaire de nouvelles perspectives de développement et de sauvegarde d'emplois.

La CGT saisi cette occasion pour situer le débat à l'échelle européenne. Dans un tract, nous lisons : « *Plus globalement, c'est la question de la politique sociale à l'échelle européenne qui est posée. Les dirigeants des 25 pays membres viennent de discuter d'une prochaine constitution européenne. Une fois de plus, le chapitre social n'est pas la priorité* ». Ainsi, la CGT dénonce par voie de tracts la régression sociale qui se joue : « *Bosch Vénissieux : l'emploi ou la régression sociale ? Un chantage indécent* ». Il y est alors affaire d'accord de régression sociale et de chantage : « *les salariés doivent choisir entre la peste et le choléra et les organisations syndicales, discuter le couteau sous la gorge* ».

Au niveau du site de production, les protagonistes syndicaux se connaissent depuis longtemps puisqu'ils ont intégré l'entreprise Bosch à la fin des années 1970. Alors que nous aurions pu attendre de ces relations historiques qu'elles amènent les acteurs syndicaux à se rapprocher et à faire front commun dans l'adversité, c'est l'inverse qui se produit. La crise, au lieu de souder les organisations syndicales, attise les tensions. La CFDT estime que « *le seul objectif de la CGT n'était pas de combattre les patrons, mais de nous crever à nous* ». L'hostilité de la CGT ne serait, selon la CFDT, pas tant tournée contre les décisions de la direction du groupe Bosch, mais mise au service d'une stratégie de reconquête syndicale interne.

De leur côté, les responsables de la CGT accusent la direction s'avoir mené une opération d'intimidation en s'appuyant sur la CFDT. Cette opération reposerait selon elle sur deux présupposés. Le premier renvoie au marché aval, celui des clients : « *les nouvelles pompes sont destinées aux constructeurs automobiles français Peugeot et Renault. Or Bosch n'aurait jamais pris le risque de fâcher ses clients en programmant la mort de notre site* ». Le second présupposé renvoie au marché amont, celui de la concurrence européenne, dans lequel la stratégie du groupe Bosch consisterait « *à se servir de l'ouverture des marchés à l'Est pour imposer sans heurts une baisse des coûts du travail en France et en Allemagne et s'attaquer aux acquis sociaux afin d'augmenter les bénéfices* ».

La tension provient donc de l'interprétation que font les syndicats des informations distillées par la direction. Si pour la CFDT la menace paraît évidente et impose la recherche de nouveaux compromis, elle semble construite et devant faire l'objet d'une résistance pour la CGT.

Au-delà de ces oppositions, ce sont les référentiels d'action qui séparent ces deux organisations syndicales, aussi bien sur la scène nationale que sur le site de Vénissieux. D'un côté, les déclarations de Chérèque, secrétaire général de la CFDT, résument la posture de son syndicat : « *On a fait de l'emploi notre priorité : un travail pour tous, un emploi de qualité pour chacun* ». La négociation étant un moyen pour maintenir ces emplois à défaut de pouvoir en créer. De l'autre côté, pour la CGT la lutte syndicale doit être tournée vers la défense des droits sociaux des salariés qui ne peuvent en aucun cas constituer un élément d'échange. C'est moins la dimension quantitative des emplois créés ou sauvés qui compte, que leurs dimensions qualitatives. Maryse Dumas, secrétaire CGT, en dresse quelques dimensions : maintenir la durée légale à 35 heures, restreindre le contingent d'heures supplémentaires, étendre le champ de la négociation, favoriser les contrats à temps plein et à durée indéterminée, etc.

Au final, nous avons affaire d'un côté, à un syndicat qui donne le primat de son action à l'emploi, et de l'autre à une organisation qui s'attache aux acquis sociaux. Au-delà des objets que chacun des syndicats défend, il semble que la CFDT soit plus sensible aux nécessités économiques de l'entreprise et œuvre pour que des investissements soient réalisés en vue de résister à la concurrence, tandis que la CGT invoque plus aisément comme intérêt général l'idée de justice sociale et lutte pour améliorer le sort des défavorisés⁹.

Si dans sa déclaration de 1948, l'Organisation Internationale du Travail définit les syndicats comme des « *associations indépendantes de travailleurs ayant pour but de promouvoir et de défendre leurs intérêts* », il semble que la spécification de ces derniers fasse toujours l'objet

⁹ A ce propos, Béthoux et Jobert (2004) nous rappellent que Hyman (Hyman R., 2001, *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*, London : Sage Publications), distingue le syndicalisme de classe associé à un rôle de lutte politique ; un syndicalisme de marché ayant pour fonction économique de négocier les conditions de travail et d'emploi ; un syndicalisme tourné vers la société qui assume un rôle social d'intégration.

de débat : quels sont les intérêts des salariés ? Les revendications présentées font ainsi preuve que chaque syndicat a sa propre échelle de priorités, son niveau de concession et ses objectifs à long terme.

2.4 Une nouvelle régulation : de l'accord collectif au contrat individuel

Au final, la CFDT et la CGC ont signé le protocole d'accord, tandis que la CGT et FO ont refusé de signer le document. Pour qu'il puisse être traduit en avenant à l'accord relatif à la réduction de la durée du travail, ce protocole devait être approuvé par 90% des salariés.

Une consultation a donc été organisée qui se présente de la manière suivante : chaque salarié reçoit un avenant à son contrat de travail. Ce dernier indique que la durée du travail passe de 35 à 36 heures, sans compensation salariale. Cet avenant doit être retourné à la direction lu et approuvé par le salarié. Le non retour du document est assimilé à une acceptation tacite de l'avenant, et un refus de le signer entraîne le licenciement économique du salarié.

Une telle consultation semble contenir à elle seule les deux principes qui s'opposent à la reconnaissance des arguments syndicaux : l'individualisme qu'il sous-tend et qui refuse ou ignore tout corps intermédiaire entre la direction et les employés¹⁰, et le libéralisme économique qui prône la liberté individuelle d'agir et de contracter même sous la contrainte.

Cette consultation des salariés a débuté le 13 juillet 2004. Le 19 juillet, les résultats sont les suivants : 70% des 820 salariés acceptent de travailler plus, 28% ne se sont pas exprimés (interprété comme un accord de fait), et seulement 2% s'y sont opposés¹¹. La consultation donne ainsi raison à la direction avec un accord accepté par 98% des salariés. Se pose ici la question de l'action collective (Olson, 1978) et de l'intérêt d'y participer : *« A quoi ça sert de jouer au petit soldat ? Je préfère rester en vie. L'ANPE est pleine de chômeurs morts le fusil à la main »*, confie un des salariés à un journaliste. Que serait-il advenu si la totalité des salariés avait refusé de signer leur avenant ? Est-ce que la crainte du chômage empêche d'élaborer des solutions alternatives ?

Les interprétations de ces résultats divergent selon les organisations syndicales. La CGT appelle à la résistance puisque *« une signature sous contrainte ne signifie pas accord sur le fond »*. Ainsi, il y aurait eu *« une pression exercée sur les salariés. Au chantage collectif à l'investissement, a suivi un chantage individuel au licenciement : celui qui ne signait pas l'avenant à son contrat était viré. Les salariés ont eu peur »*.

De son côté, pour la CFDT, ne pas signer équivaut à ouvrir la porte de l'ANPE¹² pour les 820 salariés du site. Cette position est suivie par bon nombre de salariés : *« Je n'étais pas prêt à quitter la boîte, avec les avantages qu'on a acquis. J'ai un bon salaire, 48 jours de vacances, un treizième mois, une mutuelle, un bon Comité d'Entreprise. Je n'aurais jamais trouvé ça dehors. Ma vie, elle est ici »*.

Au final, la CFDT et la CGC ont signé l'accord « Avenir Vénissieux » permettant l'installation d'une nouvelle ligne de fabrication contre : un renoncement aux 35 heures avec la suppression de 6 jours de RDT sur 20, sans compensation salariale, la fin du paiement des

¹⁰ C'est ce même principe qui était mis en avant contre la reconnaissance du syndicalisme, corps intermédiaire entre le gouvernement et les citoyens (Reynaud, 1975 : 12).

¹¹ Seuls 18 salariés sur les 820 que compte le site ont rejeté l'avenant qui leur été proposé. De ces 18 refus, 12 concernent des personnes proches de la retraite qui avaient intérêt à profiter des indemnités de départ et 6 impliquent de jeunes employés ayant des projets de formation et de reconversion.

¹² ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

jours de l'Ascension et de la Pentecôte, une modération salariale pendant trois ans et une réduction de la majoration des heures de nuit.

A la suite de cette approbation générale, les ouvriers de l'usine Bosch ont souffert de la stigmatisation dont ils ont fait l'objet : *« Ce qui m'a le plus blessé c'est d'être traité en collabo, en traître, alors que je me suis comporté en résistant »*, explique un délégué CFDT. Dans leur majorité, les salariés estiment avoir trouvé dans cet accord la meilleure solution possible : *« J'ai passé mes vacances à expliquer pourquoi nous avons signé. Même dans ma famille les gens ne prenaient pour un fou »*, raconte un autre délégué CFDT.

Pour le chercheur, c'est aussi là que se pose avec acuité la question de la pesée de ce nouvel accord. Si ce nouveau compromis (la règle pratique que représente l'accord) peut être considéré comme légitime du fait qu'il est accepté par les salariés, ne peut-on pas pour autant critiquer le cheminement (les règles du jeu) qui y a conduit ?

3. Penser le renouveau syndical au regard du territoire

Le contexte caractérisé par une remise en cause des 35 heures et les régulations qui en découlent questionnent les forces dont disposent les syndicats en France. Alors que le taux de syndicalisation est des plus faibles d'Europe, de quelles ressources humaines disposent les syndicats pour lutter contre la fermeture programmée de sites de production ? Si la force de proposition, la solidarité intersyndicale et l'intégration dans des réseaux d'expertise constituent des éléments essentiels pour une action syndicale efficace, il nous semble que l'espace pertinent de négociation est également en jeu. A cet égard, nous interrogeons le territoire comme espace de négociation investi de manière expérimentale par les syndicats.

3.1 Les besoins de l'action syndicale : ressources humaines et triptyque vertueux

En France, il serait abusif de prétendre que la remise en cause des compromis antérieurs relatifs aux 35 heures affaiblisse les syndicats. En effet, les syndicats français enregistrent des taux de syndicalisation parmi les plus bas d'Europe avec 8 à 9% parmi les travailleurs selon les estimations¹³. De plus, ces chiffres masquent de fortes disparités : 14% des salariés du secteur public adhèrent à un syndicat, contre seulement 5% pour ceux du privé.

Même si l'évolution de ces taux s'est stabilisée depuis une dizaine d'années, il semble difficile de les réduire davantage. Par ailleurs et paradoxalement, la faiblesse du taux de syndicalisation ne signifie pas l'absence de représentation syndicale pour les salariés : 40% d'entre eux déclarent qu'un syndicat est présent sur leur lieu de travail (Dares, 2004). De même, le taux de couverture par extension de convention collective dépasse les 90%.

Les syndicats souhaitent augmenter leurs effectifs au moment où le gouvernement essaie de revenir sur les 35 heures et de modifier la législation encadrant les licenciements économiques. Les dirigeants de la CGT et de la CFDT jugent urgent de renforcer leur assise dans tous les secteurs. C'est pourquoi des campagnes nationales d'adhésion sont actuellement en préparation. La CFDT vise à renforcer sa présence dans les services publics où elle avait perdu bon nombre de ses adhérents en 1995 après qu'elle eu signé l'accord sur les retraites. A

¹³ Les effectifs syndicaux ne font pas l'objet d'un consensus. Dans son livre de synthèse, Andolfatto (2004) compare les effectifs déclarés par les syndicats à ceux estimés par divers organismes de recherche. Les écarts sont importants. Pour les effectifs cumulés déclarés par la CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC : 2.787.000 adhérents. Pour les effectifs cumulés estimés : entre 1.720.000 et 1.890.000 adhérents.

l'inverse, la CGT vise le secteur privé et les très petites entreprises où l'absence d'interlocuteur syndical empêche parfois d'entrer en négociation.

Au-delà des ressources humaines nécessaires à l'action syndicale, le cas de Bosch nous invite à penser la place et le rôle du syndicalisme français dans ce contexte de mondialisation économique. Quelle est la capacité des syndicats de mobiliser leurs ressources de pouvoir ? Telle est la question que posent Levesque et Murray (2003). Ils y répondent en développant un triangle stratégique pour le renouvellement de l'action syndicale au niveau de l'établissement. Ce triangle repose sur l'identification de trois ressources de pouvoir : (1) la capacité stratégique du syndicat d'établissement, notamment sa capacité à se positionner en tant que syndicat de proposition ; (2) son degré de solidarité interne qui se traduit en capacité d'action ; (3) ses réseaux d'expertises et de solidarités externes.

Au regard de ce triptyque vertueux, le cas de Bosch à Vénissieux semble en partie rabattre en touche toute illusion de renouveau syndical. En effet, nous pouvons interpréter la capacité de proposition par un enrôlement de certains syndicats dans l'argumentaire préalablement élaboré par la direction ; loin d'être dépassées les divergences entre organisations syndicales s'accroissent ; à l'extérieur de l'établissement (entourage proche des salariés, l'opinion et les pouvoirs publics), les différents observateurs dénoncent l'accord conclu.

3.2 Sortir de l'établissement pour négocier : vers des régulations territoriales ?

La négociation nous apparaît comme étant l'activité centrale des syndicats au sein des entreprises. Or, l'espace de négociation ne se circonscrit pas nécessairement aux frontières de l'entreprise. Nous pensons qu'un renouveau syndical ne peut être garanti qu'en reconfigurant le système des relations professionnelles (Murray, Morin, da Costa, 1996). Une voie permettant une telle reconfiguration consiste à construire des espaces de négociation plus large : les négociations territoriales.

Pour ce qui est de la réduction de la durée du travail, il est aisé de démontrer que l'ensemble des temporalités sociales (du travail, de la famille, de la ville, etc.) sont également en jeu lors d'une telle négociation. En fonction des horaires de chacun, qui au sein d'un couple ira chercher les enfants à la sortie de l'école ? Comment peut-on se rendre auprès d'une administration lorsque les horaires de travail se superposent aux heures d'ouverture au public ? La question de l'emploi ne peut pas non plus être circonscrite à la seule sphère de l'entreprise, mais s'étend à celle du bassin d'emplois. Lorsque Bosch menace de licencier des centaines d'employés, comment les pouvoirs publics et les élus locaux envisagent leur reclassement ? Quel est l'avenir d'une région où le taux de chômage ne cesse d'augmenter ? Une entreprise peut-elle réorganiser son fonctionnement sans concerter ses clients, ses sous-traitants et ses fournisseurs ?

C'est pourquoi, certaines négociations ne peuvent plus se confiner au niveau de l'entreprise (Bernier, 2002), dont les frontières sont de plus en plus poreuses. Dans ce contexte, l'établissement reste-t-il l'espace de régulation le plus pertinent ? Plusieurs expériences soulignent l'émergence de régulations territoriales qui apparaissent comme une alternative aux négociations d'établissement ou de branche¹⁴.

¹⁴ Nous avons mené plusieurs monographies dans le Sud de la France à ce sujet où les entreprises, souvent concurrentes, s'associent pour faire face aux contingences sociales et économiques : (1) les hôteliers de Lourdes se coordonnent pour mettre sous contrôle leurs activités, (2) les entreprises du Pays de Bouriane bénéficient d'un guichet unique par rapport aux différentes aides publiques, (3) les producteurs de fromage à Roquefort se restructurent autour d'un produit commun, (4) les Groupements d'employeurs mutualisent leurs ressources

Ces actions collectives réunissent une multitude d'acteurs locaux publics et privés qui redéfinissent le problème à résoudre selon les enjeux qui leurs sont propres et élaborent de nouvelles règles collectives destinées à maintenir les emplois tout en améliorant la compétitivité des entreprises. L'ensemble de ces initiatives met au jour une reconfiguration de l'action publique à des niveaux intermédiaires et des modes de négociation entre employeurs et salariés au niveau territorial¹⁵.

3.3 La négociation territoriale ou le territoire comme espace à négocier

Une rencontre sur le thème de la négociation territoriale a récemment eu lieu réunissant des chercheurs, des représentants syndicaux et patronaux¹⁶. En interrogeant les différentes scènes de la négociation collective, les intervenants issus du monde universitaire soulignent que les systèmes de relations professionnelles traditionnels (notamment la branche professionnelle) tendent à être substitués par des systèmes émergents, dont les négociations territoriales. S'ils s'accordent pour dire que le territoire reste un objet flou et un niveau faiblement institutionnalisé, il n'en demeure pas moins qu'ils le présentent aussi comme un espace de délibération dans lequel les acteurs en présence peuvent relancer les négociations collectives.

Ce niveau émergent permet de faire coopérer des acteurs jusqu'alors isolés (acteurs publics et privés), donne à voir des alliances inédites en vue de défendre un bien commun (employeurs et organisations syndicales engagés pour la sauvegarde d'emplois), permet d'ajuster, d'articuler, d'adapter, les actions publiques à la situation locale (les règles pratiques sont co-construites). Comment réagissent les acteurs sociaux à l'exposé de ces perspectives ?

Les représentants patronaux s'intéressent également au niveau territorial, mais pour d'autres raisons que celles exposées par les chercheurs. Les employeurs voient dans ce type de négociation un niveau plus proche de l'entreprise que ne l'est la branche professionnelle. Ainsi, le patronat considère que le niveau territorial représente une occasion de déroger aux conventions collectives et d'adapter les règles aux situations concrètes des entreprises.

Ajouter un niveau de négociation est un moyen de poursuivre la mise en concurrence des différentes sources normatives. Chaque entreprise a le choix de s'insérer dans le niveau qui lui convient puisque la stratification des différents niveaux tend à s'estomper¹⁷.

humaines au niveau d'un bassin d'emploi, (5) les artisans du Tarn concluent une série d'accords afin de rester compétitifs et attractifs face aux multinationales.

¹⁵ En cela, ces régulations territoriales seraient une réponse possible aux questions posées par Jean-Daniel Reynaud : « *Quel est le pouvoir de négociation d'une organisation locale de salariés face à un géant international ? Qu'est ce qui empêche des dirigeants lointains de fermer ou d'ouvrir des points de production selon les fluctuations de la monnaie, de la fiscalité, des salaires, de transférer d'Europe à l'Asie du Sud-Est et de la France ou de l'Allemagne au Portugal ou à la Grèce les fabrications qui demandent beaucoup de main d'œuvre ? Les moyens traditionnels de la négociation collective peuvent-ils encore servir dans ces conditions à défendre les salaires, les conditions de travail, l'emploi ?* » (Reynaud, 1975 : 302).

¹⁶ Séminaire « Négociation collective dans les entreprises et les branches : bilans et perspectives », DARES, Université Panthéon Sorbonne, Paris, 2 juillet 2004.

Ont notamment participé à ce séminaire : Guy Groux, Jean Saglio, Michèle Tallard, Annette Jobert pour les chercheurs ; Dominique Tellier pour le MEDEF, Jacques Mairé pour l'UNSA, Pierre Burban pour l'UPA ; Maryse Dumas pour la CGT, Michel Jalmain pour la CFDT, Michelle Biaggi pour FO, Dominique Jean-Louis Walter pour la CGC, Bernard Vivier pour la CFTC.

¹⁷ Cela interroge l'articulation et la hiérarchisation des différentes sources normatives. Quel critère adopter ? Par exemple, Marie-Laure Morin (2000 : 224) nous dit que la Cours de Cassation fait de l'emploi l'étalon du plus favorable et prend moins en compte les autres variables (salaires, flexibilité, conditions de travail, etc.).

Le niveau territorial est aussi un moyen d'anticiper les négociations lorsque les accords de branche tardent à être conclus, ou bien encore de permettre aux très petites entreprises d'entrer en négociation malgré l'absence d'interlocuteurs syndicaux au sein des établissements.

Les représentants syndicaux restent plutôt attachés à la branche professionnelle et présentent quelques réserves quant à la pertinence des négociations territoriales. A cela, plusieurs raisons. Les syndicats anticipent les réactions des employeurs qui visent une dérogation généralisée en multipliant les négociations d'entreprises ou territoriales. De plus, il sera de plus en plus difficile de coordonner ces différents niveaux de régulation.

A cet argument s'ajoute la crainte de voir des négociations menées par des salariés inexpérimentés. Par contre, c'est parce que la branche est tenue par des professionnels de la négociation, qu'elle est perçue comme légitime (l'objet de la négociation n'est pas imposé par l'employeur, l'accord couvre tout le monde) et comme efficace (elle sécurise des secteurs entiers, elle met sous contrôle la concurrence) qu'elle reste valorisée par les acteurs syndicaux.

Si les syndicats expriment certaines réserves face à la négociation territoriale, c'est aussi parce qu'ils restent encore peu structurés à ce niveau, même si certains commencent à s'y investir, notamment la CFDT. Autrement dit, la logique syndicale reste plus favorable à des négociations déconcentrées que réellement décentralisées.

Le niveau territorial, parce qu'il est l'objet d'appropriations stratégiques, comporte certains risques quant au développement et aux orientations de la négociation collective. Ce niveau de négociation représente toutefois de nombreuses opportunités à l'heure où la décentralisation de l'Etat attribue aux régions des capacités politiques grandissantes en matière d'emploi et de formation et où les entreprises s'insèrent de manière croissante dans des réseaux de proximité.

Au final, alors qu'une occasion se présente d'étendre la négociation à de nouveaux espaces et à de nouveaux domaines, les syndicats continuent à faire confiance en la loi pour assurer leurs conquêtes. Des expériences voient cependant le jour autour d'acteurs syndicaux plus ou moins isolés qui s'engagent dans de telles démarches visant l'élaboration de nouveaux acteurs collectifs et l'invention de projets innovants.

Eléments bibliographiques

Andolfatto D. (dir.), 2004, *Les syndicats en France*, Editions La Documentation française

Bélangier J., Thuderoz C., 1998, « La recodification de la relation d'emploi », *Revue française de sociologie*, vol.39, n°3, p. 469-494

Béthoux E., Jobert A., 2004, « Regards sur les relations professionnelles nord-américaines et européennes : évolutions et perspectives », *Sociologie du travail*, n°46

Bernier C., 2002, « Syndicats et formation professionnelle au Québec : entre stratégies globales et actions locales », In : Bernier C. et al., 2002, *Formation, relations professionnelles et syndicalisme à l'heure de la société-monde*, L'Harmattan & PUL

Boivin J., 2000, « La négociation basée sur les intérêts et les stratégies de changement dans les rapports sociaux de l'entreprise », In : Thuderoz C., Giraud-Héraud A., 2000, *La négociation sociale*, CNRS Editions, Coll. Sociologie

DARES, 2004, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, octobre, n°44-2

- Freyssinet J., 2000, « Les négociations sur le temps de travail en Europe », In : de Terssac G., Tremblay D.-G. (dir.), 2000, *Où va le temps de travail ?*, Octarès Editions
- Gavini C., 1997, « Vers un droit interne d'entreprise ? », *Sociologie du travail*, n°2
- Groux G. (dir.), 2001, *L'action publique négociée. Approches à partir des 35 heures - France Europe*, L'Harmattan, Coll. Logiques Sociales
- Levesque C., Murray G., 2003, « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau », *Revue de l'IRES*, n°41
- Morin M.-L., 2000, « Le temps de travail entre le droit du travail et la politique de l'emploi », In : de Terssac G., Tremblay D.-G. (dir.), 2000, *Où va le temps de travail ?*, Octarès Editions
- Murray G., Morin M.-L., da Costa I., 1996, *L'état des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, PUL & Octarès
- Olson M., 1978, *La logique de l'action collective*, Paris : PUF
- Reynaud, J.-D., 1975, *Les syndicats en France, Tome I*, Paris : Editions du Seuil
- Thoemmes J., 2000, *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris : PUF, Coll. Travail Humain

Annexe : Revue de presse chronologique

2004

- « Le groupe Bosch supprime 500 emplois en France », LE MONDE, 10 Janvier 2004
- « Europe IG Metall prêt au clash », L'HUMANITE, 06 février 2004
- « Retours à la semaine de 40 heures dans la métallurgie allemande », LE MONDE, 11 Mars 2004
- « Bosch Siemens : La direction a menacé de supprimer jusqu'à 3000 emplois faute d'accord sur les économies de coûts de personnel », LE MONDE, 31 Mars 2004
- « L'emploi à l'esprit et au cœur », L'HUMANITE, 08 Mai 2004
- « En Allemagne, la flexibilité supplante la RTT », LE MONDE ECONOMIE, 18 Mai 2004

Juin 2004

- « Bosch Vénissieux : hausse du temps de travail contre maintien de l'emploi », LES ECHOS, 10 Juin 2004
- « Les salariés de Bosch, à Vénissieux, doivent se prononcer sur l'allongement de leur temps de travail », LE MONDE, 19 Juin 2004
- « Heures sombres pour les 35 heures », LIBERATION, 19 Juin 2004
- « Le travail forcé de Bosch », LIBERATION, 19 Juin 2004
- « Du chantage pour mettre en cause les 35 heures », L'HUMANITE, 21 Juin 2004
- « Pour éviter les délocalisations IG Metall accepte que Siemens abandonne les 35 heures », LE MONDE, 26 Juin 2004
- « Le chantage à la délocalisation déjà en France », LIBERATION, 26 Juin 2004
- « Loin, très loin des peuples », L'HUMANITE, 21 juin 2004
- « Du chantage pour mettre en cause les 35 heures », L'HUMANITE, 21 juin 2004
- « Pour éviter les délocalisations IG Metall accepte que Siemens abandonne les 35 heures », LE MONDE, 26 Juin 2004
- « L'Allemagne relance le débat sur la hausse du temps de travail », LE MONDE, 30 Juin 2004
- « Peu d'entreprises françaises sont revenues sur les 35 heures », LE MONDE, 30 Juin 2004

Juillet 2004

- « L'Allemagne revient à la semaine des 40 heures », Le FIGARO, 02 Juillet 2004
- « Emplois à vendre », LIBERATION, 08 Juillet 2004
- « Les Français prêts à faire évoluer les 35 heures, à condition de ne pas y perdre », LES ECHOS, 09 Juillet 2004
- « Berlin boucle sa réforme du travail », Le FIGARO, 10 Juillet 2004
- « PME : une défense unanime des allègements de charges », LES ECHOS, 12 Juillet 2004
- « Les salariés de Bosch renoncent aux 35 heures pour sauver leur emploi », LE MONDE, 13 Juillet 2004
- « A Vénissieux, Bosch enfonce un coin dans les 35 heures », LIBERATION, 13 Juillet 2004
- « Le chantage, social, chez Mercedes aussi », LIBERATION, 13 Juillet 2004
- « Abandon des 35 heures contre emploi : une première en France », LES ECHOS, 13 Juillet 2004
- « Temps de travail : le temps de la cacophonie », LES ECHOS, 13 Juillet 2004

« Les salariés de Bosch renoncent aux 35 heures sans compensation », LES ECHOS, 13 Juillet 2004
 « Les salariés de Bosch Vénissieux pourraient renoncer aux 35 heures », LE MONDE, 14 Juillet 2004
 « Le débat fait rage en Allemagne où Daimler Chrysler menace de supprimer 6000 emplois », LE MONDE, 14 Juillet 2004
 « Chez Bosch, dernières heures pour les 35 heures », LIBERATION, 14 Juillet 2004
 « Le dilemme des syndicats », LIBERATION, 14 Juillet 2004
 « Bosch France met aux voix la RTT », Le FIGARO, 14 Juillet 2004
 « L'Elysée doit résoudre le casse-tête des 35 heures », Le FIGARO, 14 Juillet 2004
 « Les salariés de Daimler Chrysler contre « le chantage » de leur direction », LE MONDE, 15 Juillet 2004
 « Les salariés de Bosch soutiennent le passage aux 36 heures », Le FIGARO, 15 Juillet 2004
 « Sur les 35 heures, le chef de l'Etat fait prévaloir la prudence », Le FIGARO, 15 Juillet 2004
 « Le personnel de Bosch Vénissieux a majoritairement accepté de travailler plus », LES ECHOS, 15 Juillet 2004
 « 35 heures : le gouvernement appelé à engager des concertations avec les partenaires sociaux », LES ECHOS, 15 Juillet 2004
 « 35 heures : M. Chirac veut de nouveaux assouplissements », LE MONDE, 16 Juillet 2004
 « Irritation en Allemagne contre M. Sarkozy », LE MONDE, 16 Juillet 2004
 « Doux veut dénoncer son accord 35 heures », Le FIGARO, 17 Juillet 2004
 « La méthode Bosch », L'HUMANITE, 17 Juillet 2004
 « En finir avec les 35 heures : une idée fixe pour la droite », L'HUMANITE, 17 Juillet 2004
 « Seule l'idéologie pousse à remettre en cause les 35 heures », L'HUMANITE, 17 Juillet 2004
 « Les salariés de Bosch Vénissieux valident l'accord sur les 36 heures », LE MONDE, 19 Juillet 2004
 « Temps de travail : Paris et Berlin face à la pression des entreprises », Le FIGARO, 19 Juillet 2004
 « Le débat sur le temps de travail se durcit en Allemagne », Le FIGARO, 19 Juillet 2004
 « Les 35 heures en question chez Bosch et Doux », LES ECHOS, 19 Juillet 2004
 « Bosch : 36 h payées 35, c'est voté », LIBERATION, 20 Juillet 2004
 « Bosch passe aux 36 heures sans contrepartie salariale », Le FIGARO, 20 Juillet 2004
 « Chez Bosch, les syndicats signataires dans l'embarras », Le FIGARO, 20 Juillet 2004
 « 35 heures : la discrétion prévaut chez les patrons », Le FIGARO, 20 Juillet 2004
 « Révision des 35 heures : Bosch ouvre une brèche », LES ECHOS, 20 Juillet 2004
 « A Vénissieux, 98% des salariés de Bosch renoncent aux 35 heures pour sauver leurs emplois », LE MONDE, 21 Juillet 2004
 « Siemens France ne suivra pas l'exemple », LE MONDE, 21 Juillet 2004
 « Réduction du temps de travail : on brade », LIBERATION, 22 Juillet 2004
 « Le chantage patronal sème la zizanie syndicale », LIBERATION, 22 Juillet 2004
 « RTT : progrès partagé ou naufrage collectif ? », Le FIGARO, 22 Juillet 2004
 « Le PCF dénonce le chantage des délocalisations », LES ECHOS, 22 Juillet 2004
 « Des entreprises imposent une hausse du temps de travail », LE MONDE, 23 Juillet 2004
 « Allonger la durée du travail n'est pas une solution générale », LE MONDE, 23 Juillet 2004
 « Nouvelles brèches dans les 35 heures », LE MONDE, 23 Juillet 2004
 « Faut-il craindre les délocalisations ? », LE MONDE, 23 Juillet 2004
 « Débat désordonné », LE MONDE, 23 Juillet 2004
 « Les syndicats sont pris dans le piège du chantage », LE MONDE, 23 Juillet 2004
 « Avantages perdus », LIBERATION, 24 Juillet 2004
 « Craquements tous azimuts dans les 35 heures », Le FIGARO, 23 Juillet 2004
 « Dans la tourmente, Doux cherche des solutions », Le FIGARO, 24 Juillet 2004
 « Jean-Pierre Raffarin partagé entre l'optimisme et la prudence », LE MONDE, 25 Juillet 2004
 « Pourquoi le nombre d'heures travaillées doit augmenter », Le FIGARO, 26 Juillet 2004
 « Le débat autour des 35 heures bouscule les syndicats », Le FIGARO, 26 Juillet 2004
 « 35 heures : la CGC « demandera » des délégués signant des accords type Bosch », LES ECHOS, 26 Juillet 2004
 « Les députés UMP se penchent sur les délocalisations », LES ECHOS, 27 Juillet 2004
 « 35 heures : nouveaux assouplissements à l'étude », LE MONDE, 31 Juillet 2004

Août 2004

« 35 heures : le réel se venge », LES ECHOS, 02 Août 2004
 « Le FMI recommande à l'Europe de travailler davantage », LE MONDE, 05 Août 2004
 « Le FMI exhorte les Européens à travailler plus », Le FIGARO, 05 Août 2004
 « Les Européens encouragés à travailler plus longtemps », Le FIGARO, 05 Août 2004
 « Télérama fait une croix sur la semaine de 32 heures », LIBERATION, 06 Août 2004
 « Temps de travail, coûts salariaux : la polémique prend de l'ampleur en Europe », LES ECHOS, 12 Août 2004
 « Coût du travail : le débat s'amplifie en Europe », LES ECHOS, 12 Août 2004

« Temps de travail, coûts salariaux : la polémique prend de l'ampleur en Europe », LES ECHOS, 13 Août 2004
 « Le groupe Sediver demande 6 millions d'euros à l'Etat pour rester en France », LES ECHOS, 13 Août 2004
 « Les réticences françaises ralentissent la réforme du marché du travail », Le FIGARO, 17 Août 2004
 « La Belgique se débat dans les 38 heures », LIBERATION, 21 Août 2004
 « En France, passages en force en série », LIBERATION, 21 Août 2004
 « La remise en cause des 35 heures s'étend », Le FIGARO, 21 Août 2004
 « Les 35 heures remises en question », Le FIGARO, 21 Août 2004
 « La relance du débat sur les 35 heures plonge les syndicats dans l'embarras », Le FIGARO, 25 Août 2004
 « 35 heures : le sujet brûlant de la rentrée », Le FIGARO, 25 Août 2004
 « Délocalisations : le gouvernement va alléger la taxe professionnelle des entreprises en difficulté », LES ECHOS, 25 Août 2004
 « Le gouvernement rouvre l'épineux dossier de l'assouplissement des 35 heures », LE MONDE, 26 Août 2004
 « 35 heures : le ministre Larcher consulte les syndicats », LE MONDE, 27 Août 2004
 « 35 heures, un doux souvenir ? », LIBERATION, 27 Août 2004
 « L'allongement du temps de travail, dossier sensible de la rentrée », LE MONDE, 28 Août 2004
 « Offensive des entreprises pour accroître le temps de travail », LE MONDE, 28 Août 2004
 « Sediver veut réduire les salaires de 25% à 30% », LE MONDE, 28 Août 2004
 « Seillière : Je suis frappé par la lucidité des syndicats », Le FIGARO, 28 Août 2004
 « M. Seillière fustige « la sacralisation des 35 heures » et raille la politique d'« assistanat » du gouvernement », LE MONDE, 29 Août 2004
 « M. Seillière : trop de cohésion sociale et rien pour l'entreprise », LE MONDE, 31 Août 2004

Septembre 2004

« Les patrons critiquent l'action du gouvernement », LE MONDE, 01 Septembre 2004
 « Faux et vrais débats des 35 heures », LE MONDE, 01 Septembre 2004
 « On finira bien par abroger le code du travail », LIBERATION, 01 Septembre 2004
 « L'état de la France, à l'actif et au passif », Le FIGARO, 04 Septembre 2004
 « Sortir des 35 heures par le haut », LIBERATION, 06 Septembre 2004
 « Une nouvelle réforme des 35 heures apparaît délicate », LE MONDE, 07 Septembre 2004
 « L'assouplissement des 35 heures se poursuit à pas de velours », Le FIGARO, 07 Septembre 2004
 « La métallurgie CGT contre les délocalisations », LE MONDE, 08 Septembre 2004
 « Bosch retour à Vénissieux », LE MONDE, 11 Septembre 2004
 « Un mouvement mondial qui s'accélère », Le FIGARO, 11 Septembre 2004
 « Affaibli, IG Metall entame une bataille salariale cruciale », LIBERATION, 14 Septembre 2004
 « Matignon lance l'offensive contre les délocalisations », Le FIGARO, 14 Septembre 2004
 « Le temps de travail en question », LE MONDE, 15 Septembre 2004
 « Mon boss aime les 35 heures », LIBERATION, 20 Septembre 2004
 « L'impasse des 35 heures », Le FIGARO, 20 Septembre 2004
 « Dédramatiser et assouplir les 35 heures », Le FIGARO, 24 Septembre 2004

Octobre 2004

« Vive les délocalisations ! », LE MONDE, 03 Octobre 2004