

LES SYNDICATS FRANÇAIS PRIS DANS LE TOURBILLON DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Michel Catlla

Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP UMR 5044 CNRS), Université de Toulouse-le-Mirail, Toulouse, France

INTRODUCTION

En France, les lois relatives à la réduction de la durée du travail ont remis la négociation collective au premier plan des pratiques sociales dans les entreprises. La négociation est souvent perçue comme étant une voie appropriée pour que les acteurs en présence identifient collectivement des problèmes à résoudre, qu'ils résolvent des conflits, qu'ils s'engagent dans des échanges, qu'ils élaborent des solutions adaptées. Cette vision quelque peu idyllique ne permet cependant pas à elle seule de saisir la complexité des processus négociatoires en œuvre au sein des entreprises, ni d'expliquer les résultats contrastés et parfois inattendus auxquels ils sont parvenus. C'est pourquoi la négociation doit également être interrogée au regard des conditions réelles dans lesquelles elles se déroulent, des formes que prennent les relations professionnelles en situation, des acteurs qui y prennent part directement ou pas, des caractéristiques de la représentation des salariés. Dit autrement, il est nécessaire de rendre compte du travail de négociation (Dugué, 2005), à l'aune du contexte global et local dans lequel il prend forme, des enjeux identifiés en matière d'emploi, de salaire ou de conditions de travail, des référentiels d'action que mobilisent les acteurs collectifs et individuels.

Alors que les débats relatifs à la négociation de la réduction de la durée du travail semblaient s'épuiser en France, ils ont vivement ressurgi durant l'été 2004 au moment où plusieurs grandes entreprises remettaient en cause les compromis antérieurs et ainsi confirmaient le caractère réversible de tout accord collectif. 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 semble apparaître 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 ont entrepris de négocier un allongement la durée du

travail sans contrepartie salariale. Loin d'abroger les lois Aubry, ces cas questionnent toutefois la place, le rôle et la force des syndicats à l'heure où de nombreux emplois sont menacés.

Autour du cas emblématique d'un établissement du groupe 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 le processus par lequel les salariés ont finalement 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, il est primordial de revenir sur le travail de négociation auquel ont pris part les salariés et les organisations syndicales présentes sur le site.

UN CONTEXTE RÉVERSIBLE, DES ACCORDS IRRÉVERSIBLES?

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 (1998 et 2000) se présentent comme une voie hybride. On n'impose plus une norme d'en haut, on ne laisse pas non plus les seuls acteurs stratégiques 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. Les 35 heures semblent s'être bien implantées en France, mais depuis que les lois Aubry sont en vigueur, elles n'ont cessé d'être critiquées et attaquées de tous bords.

Premièrement, une série de mesures législatives a rongé les marges du dispositif de réduction de la durée du travail. La brèche a 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 abrogé la loi relative à la réduction de la durée du travail, cette réforme l'a pourtant vidée d'une partie de son contenu : la réduction de la durée du travail ne s'opère désormais plus contre la création d'emplois. Les 35 heures sont dépeintes comme étant complexes et coûteuses, elles fragiliseraient l'économie française face aux autres pays, démotiveraient et diviserait les salariés, remettraient en cause la valeur travail et encourageraient le recours à l'assistanat. On parle alors de rendre les 35 heures facultatives pour les salariés. De leur côté, les syndicats jugent une telle réforme inacceptable 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.

Deuxièmement, face à des réformes jugées frileuses, les organisations patronales souhaitent 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, c'est l'abrogation de la notion de durée légale du temps de travail qui est visée, 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. Diverses stratégies ont alors été mises en œuvre par les directions de grandes entreprises pour allonger la durée du travail.

Troisièmement, 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, parfois 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 emplois¹. 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 », on comptait fin 2004 une vingtaine d'entreprises dont les accords allaient dans le sens de l'allongement de la durée du travail sans compensation salariale, et une centaine d'autres au sein desquelles les négociations étaient en cours dans ce même sens. Parmi elles, de grands groupes figurent sur la liste et concerne des milliers d'emplois.

Au final, les accords collectifs affichent toutefois une certaine robustesse. En effet, les diverses attaques décrites ne parviennent pas à revenir en arrière de manière massive. Les 35 heures semblent être devenues un acquis social qui est certainement critiquable, mais qui ne peut pas être annulé. Quantitativement, sur les 35000 entreprises ayant conclu un accord entre 1998 et 2003, un nombre infinitésimal d'entreprises est revenu sur la règle pour allonger la durée du travail. Qualitativement, ces accords semblent légitimes au regard de la propension incommensurable des négociateurs à les signer. Qu'il s'agisse des employeurs ou des représentants des salariés, l'acceptation de l'équation que représentent les accords semble générale et rarement remise en cause.

Si la majorité des accords résiste, il n'en demeure pas moins que ce contexte interroge la capacité des acteurs qui les ont produit à perdurer. Le cas d'un établissement du groupe Bosch nous éclaire quant aux processus négociatoires à l'œuvre lors d'une telle remise en cause. Comme pour les autres entreprises, les mêmes ingrédients remettant en cause les accords antérieurs sur les 35 heures sont présents : augmenter la compétitivité de l'établissement,

notamment face aux pays qui viennent d'intégrer l'Union européenne. Pour résister à cette nouvelle « menace venue de l'Est », il serait alors capital de réduire les coûts salariaux par un allongement de la durée du travail sans compensation salarial faute de quoi, une délocalisation du site de production s'imposerait.

Au sein d'un établissement du groupe Bosch localisé à Vénissieux², la direction prévoyait la suppression d'environ 300 des 820 emplois que compte cet établissement. Une solution de sauvetage empêchant la délocalisation de l'établissement en République Tchèque a été envisagée : réduire les coûts salariaux par un allongement de la durée du travail. Les salariés ont finalement opté pour travailler 36 heures payées 35. Dans ce cas, l'enjeu 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 » (Boivin, 2000) ? Quelles ont été les prises de positions des différentes organisations syndicales présentes sur ce site ?

LE GROUPE BOSCH ET LE TEMPS DE TRAVAIL : 15 ANS D'EXPÉRIENCE

Pour saisir au mieux le contexte dans lequel va prendre place le travail de négociation, il nous paraît nécessaire de revenir sur les précédentes négociations relatives à la durée du travail au sein du groupe Bosch. En effet, une telle 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. Nous formulons l'hypothèse selon laquelle la menace à l'emploi découle davantage 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 du même groupe. La démarche consiste alors pour la direction à promettre de futurs investissements sur le site contre des concessions de la part des salariés en termes de règles du travail.

Au sein d'un des établissements du groupe Bosch, Jens 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 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. Face à une telle situation, la direction ne voit qu'une seule issue : mettre en place le travail le samedi. A cet instant, les organisations syndicales CFDT 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. Afin de mesurer sa capacité de résistance, la CGT procède alors à une consultation auprès de l'ensemble des salariés de la légitimité d'un tel refus d'entrer en négociation. Le résultat va à l'encontre des attentes de la CGT puisque les salariés sont disposés à travailler le samedi, mais exclusivement le matin. Cela demeure encore insuffisant pour la direction qui souhaite que le travail s'effectue jusqu'au soir à 22 heures. Devant de telles exigences, la CFDT et FO se sont également retirées des discussions et le blocage de la négociation est consommé.

Peu de temps après, un plan social concernant 10% des effectifs de l'établissement est discuté lors de réunions en Comité d'Établissement. 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 en négociation 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 général (Bélanger, Thuderoz, 1998). En mettant en jeu ou en péril des emplois, la direction est parvenue à modifier la position des syndicats, ainsi que les termes de l'échange que constitue l'accord.

LA CFDT : UNE CERTAINE INTELLIGENCE DE LA SITUATION?

Si les menaces de licenciement constituent un moyen pour la direction de précipiter les négociations, l'annonce d'une délocalisation constitue également un objet permettant de mettre sous contrôle la négociation. Face à cela, il s'agit désormais de comprendre comment cette annonce a été formulée à l'attention des organisations syndicales et par quels biais s'est fabriqué le consentement des salariés.

L'établissement Bosch de Vénissieux, spécialisé dans la fabrication de composants pour moteur diesel ancienne génération, était voué 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 elles-mêmes. En 2003, dès la divulgation de ces analyses prévoyant 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 Jilhava en République Tchèque, où le coût de la main d'œuvre est quatre fois moins élevé qu'en France.

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 aux décisions de cette société multinationale), la CFDT souhaite que le cas de Vénissieux soit débattu pour qu'il puisse rester 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 au moins deux enjeux liés à cette prise d'initiative. Le premier renvoie à l'opportunité pour la CFDT de prendre la tête du mouvement de sauvegarde des emplois et en escompter des bénéfices en termes d'adhérents ou de notoriété. En contrepartie, cela oblige les syndicats à accepter un rôle de co-administrateur du personnel. Le second enjeu 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 à laquelle doivent désormais répondre les acteurs syndicaux 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 leurs propres emplois. 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 a rendu compte de la situation aux salariés en vue de gagner la légitimité de ceux que cette organisation représente et de rallier les salariés inorganisés. La CFDT tente alors de démontrer que l'alternative à la délocalisation consiste à consentir à certains sacrifices en termes de salaire ou en terme de durée du travail. De leur côté, les salariés ont fait savoir qu'ils préféreraient renoncer à certains acquis en matière de durée du travail, plutôt qu'amputer leur pouvoir d'achat. La solution pour sauvegarder les emplois est donc trouvée : négocier un avenant à l'accord relatif à la réduction de la durée du travail. Ce processus d'allongement de la durée du travail sans compensation salariale permet au groupe Bosch de réduire les coûts

salariaux. En même temps, la direction consent à investir près de 15 millions d'euros pour créer une nouvelle chaîne de production et ainsi maintenir les emplois sur le site.

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 réagissent. 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.

Tableau 1:
Principaux fronts d'opposition entre la CFDT et la CGT

CFDT	CGT
<ul style="list-style-type: none"> - « L'objectif de la CGT ce n'est pas de combattre le patron, mais de nous crever à nous » - Accord circonscrit dans le temps et l'espace - Accord assurant l'emploi - La sauvegarde des emplois reste la priorité - Prise en compte des réalités économiques - La négociation d'entreprise reste le moyen pour trouver des solutions adaptées 	<ul style="list-style-type: none"> - « Bosch nous a manipulé et s'est appuyé sur la CFDT pour le faire » - Accord devant faire l'objet d'un débat européen - Accord de régression sociale - Les acquis sociaux doivent être défendus - Référence à un intérêt général de justice sociale - 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, de publications ou de déclarations publiques. La CFDT souhaite circonscire 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. De son côté, 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* ». Un tel accord est alors dépeint comme celui d'une régression sociale et le fruit d'un 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 de l'action syndicale 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 d'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 partielles et orientées habilement distillées par la direction. Si pour la CFDT la menace de délocalisation 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 François 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

renégociation de l'accord relatif au temps de travail devient alors un moyen pour maintenir les 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 lors des négociations. Pour cette organisation, c'est moins la dimension quantitative des emplois créés ou sauvés qui semble compter, 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.

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 défavorisés. 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 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.

CONTOURNER LA NÉGOCIATION: DE L'ACCORD COLLECTIF AU CONTRAT INDIVIDUEL

En 2004, 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 toutefois 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. Soulignons qu'une telle consultation semble contenir à elle seule les deux principes qui s'opposent à la reconnaissance des arguments syndicaux : d'une part, l'individualisme qu'il sous-tend et qui refuse ou ignore tout corps intermédiaire entre la direction et les employeurs ; et d'autre part, le libéralisme économique qui prône la liberté individuelle d'agir et de contracter, même sous la contrainte³.

La consultation s'est déroulée durant une semaine et les résultats (19 juillet 2004) ont été les suivants : 70% des 820 salariés acceptent de travailler plus, 28% ne se sont pas exprimés (ce résultat a été interprété comme un accord de fait), et seulement 2% s'y sont opposés (cela correspond à une quinzaine de salariés proches de la retraite qui avait intérêt à profiter des indemnités de départ). La consultation donne ainsi raison à la direction avec un accord accepté par 98% des salariés.

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* ». Pour la CFDT, ne pas signer un tel avenant équivaut à faire des 820 salariés du site des chômeurs. Cette position de principe est suivie par bon nombre de salariés. L'un d'eux témoigne en ces termes : « *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* ».

Suite à cette consultation, 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 de jours fériés, une modération salariale pendant trois ans et une réduction de la majoration des heures de nuit. Compte tenu de la démarche entreprise dans cet établissement et des résultats obtenus, cet accord a été présenté dans les médias comme un abus du patronat, comme un symbole de l'impuissance des pouvoirs publics à intervenir en faveur des salariés et à la résignation des syndicats et des salariés. Mais surtout, parce qu'il constitue un précédent fort, cet accord tend à encourager les directions de groupes industriels à mettre à l'œuvre des menaces similaires. Ainsi, les ouvriers de l'établissement Bosch souffrent d'une stigmatisation : « *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. La majorité des salariés estime avoir trouvé dans cet accord la meilleure solution possible : « *J'ai passé mes vacances à expliquer pourquoi nous avons signé cet accord. Même dans ma famille les gens ne prennent pour un fou* », raconte un autre délégué CFDT.

EN GUISE DE CONCLUSION: LA NÉGOCIATION TERRITORIALE COMME SCÉNARIO À IMAGINER

Pour le chercheur, un tel cas pose avec acuité la question de la pesée d'un tel accord. Ce nouveau compromis, c'est-à-dire l'ensemble de règles pratiques que représente l'accord, peut être considéré comme légitime du fait qu'il a été

largement accepté par les salariés. Pour autant, nous sommes en droit de porter un regard plus critique envers le cheminement emprunté pour y parvenir.

Il est désormais clair qu'entrer en négociation suppose pour les syndicats de développer des compétences leur permettant de se saisir des enjeux socioéconomiques et de ne pas dépendre exclusivement des interprétations formulées par les dirigeants. Les rapports de force, les stratégies et les propositions que peuvent soumettre les syndicats prennent appui sur des apprentissages qui peuvent parfois s'avérer douloureux. A cela s'ajoute la capacité des organisations syndicales à traduire les enjeux et à mobiliser les salariés. Autrement dit, c'est bien la question de la logique de l'action collective (Olson, 1978) et de l'intérêt d'y participer qui est sous-tendue : « *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* », confiera un des salariés à un journaliste. Il a également été démontré qu'un degré élevé de solidarité entre les différentes organisations syndicales se traduit par une meilleure capacité d'action (Levesque et Murray, 2003). Autant d'éléments qui nous poussent à dire qu'à chacune des étapes qui ont marqué le travail de négociation - qui ne débute pas au moment où les acteurs entament un dialogue autour d'une table et ne s'achève pas à la signature du document - les événements auraient pu prendre un cours différent.

Une des bifurcations envisageables aurait consisté à sortir la négociation des enceintes de l'établissement, à élargir l'espace de négociation sur l'ensemble d'un territoire. En effet, si l'entreprise apparaît toujours comme un niveau pertinent pour mener des négociations, le territoire peut constituer un espace de négociation. En 1975, Jean-Daniel Reynaud nous invitait déjà à réfléchir à de nouveaux moyens permettant d'engager des négociations collectives dans un contexte de mondialisation : « *Quel est le pouvoir de négociation d'une organisation locale de salariés face à un géant international ? (...) 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). Nous pensons que le développement des négociations sur les territoires peut constituer une opportunité dont doivent se saisir les organisations syndicales pour asseoir leur renouvellement. De telles négociations non seulement peuvent s'avérer plus efficaces au regard des accords conclus, mais également plus légitimes puisqu'elles élargissent le cercle des négociateurs aux élus locaux, aux entreprises sous-traitantes, aux représentants de la société civile.

NOTES

¹ Ce mouvement n'est pas propre à la France. Il semble être initialement parti d'Allemagne avec les grands groupes de l'automobile, de la métallurgie ou de l'électronique 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.

- ² Au plan méthodologique, notre démarche repose sur des sources essentiellement secondaires. Nous avons mis à contribution les articles de presse publiés de juin à septembre 2004 pour restituer les étapes qui ont mené l'entreprise Bosch à allonger la durée du travail de ses salariés. Notre corpus est composé de plus de cent articles tirés de grands quotidiens français, 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.
- ³ Ce sont ces mêmes principes qui étaient mis en avant contre la reconnaissance du syndicalisme, corps intermédiaire entre le gouvernement et les citoyens (Reynaud, 1975 : 12).

BIBLIOGRAPHIE

- Bélangier J., Thuderoz C., 1998, « La recodification de la relation d'emploi », *Revue française de sociologie*, vol.39, n°3.
- Boivin J., 2000, « La négociation basée sur les intérêts et les stratégies de changement dans les rapports sociaux de l'entreprise », Dans : Thuderoz C., Giraud-Héraud A., *La négociation sociale*, CNRS Editions, Coll. Sociologie.
- Dugué B., 2005, *Le travail de négociation. Regards sur la négociation collective d'entreprise*, Toulouse : Octarès, Coll. Travail et Activité Humaine.
- 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
- Olson M., 1978, *La logique de l'action collective*, Paris : PUF.
- Reynaud, J.-D., 1975, *Les syndicats en France, Tome 1*, Paris : Editions du Seuil.
- Thoemmes J., 2000, *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris : PUF, Coll. Travail Humain.