



La construction des arrangements temporels : une analyse d'accord sur 11 ans

Jens Thoemmes, Gilbert de Terssac

► To cite this version:

Jens Thoemmes, Gilbert de Terssac. La construction des arrangements temporels : une analyse d'accord sur 11 ans. Gerhard Bosch, Danièle Meulders et François Michon. Le temps de travail : nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures., Editions du Dulbea, pp.217-244, 1997, 2872010203. <hal-00936377>

HAL Id: hal-00936377

<https://hal.science/hal-00936377v1>

Submitted on 25 Jan 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

La construction des arrangements temporels: Une étude de cas sur 11 ans

Jens Thoemmes,¹ Gilbert de Terssac²

Résumé:

Une étude de cas sur les accords d'entreprise dans une région française (1984-94) montre que le temps de travail constitue en matière de négociation un objet de recherche complexe. Le temps de travail possède une forte légitimité sociale, car les syndicats signent entre 86 et 99% des accords. Si l'association de la question des salaires aux négociations demeure importante (42% des cas), l'éclatement des thèmes du temps de travail s'oppose à la vision simpliste de la traduction du temps en une logique de compensation monétaire et quantitativement mesurable. Nous montrons au contraire que la logique de négociation est multiple. Elle peut être répartie en 6 classes distinctes d'activité négociatoire. Une première catégorie met au centre le temps de non-travail dans l'entreprise et renvoie à la notion du « temps des congés ». La deuxième classe traite de la reconduction de dispositifs antérieurs « le temps confirmé ». La classe 3 met au centre la modulation de la durée du travail et renvoie à la notion du « temps des marchés ». La classe 4 se concentre sur le travail à temps partiel et renvoie à la notion du « temps individualisé ». Une cinquième catégorie se distingue par l'intérêt qu'elle porte à la question des horaires et renvoie au « temps des machines ». La classe 6 enfin porte sur les dynamiques sociales d'un échange aménagement du temps de travail contre la réduction de la durée du travail et renvoie à la notion du « temps échangé ».

Introduction

Le temps de travail constitue, comme le souligne Naville (1969)³, l'un des enjeux les plus serrés de la vie sociale éprouvé par chacun, parce qu'il définit la frontière entre la vie de travail et la vie hors travail. Si cette frontière s'est déplacée depuis la fin du XIX^{ème} siècle jusqu'à la seconde guerre mondiale (on est passé de 65 heures de travail à 40 heures); en revanche depuis 50 ans ce mouvement s'est ralenti (on passe de 40 à 39 heures). Néanmoins l'arbitrage, entre le temps passé au travail pour la production des biens en échange d'une rémunération et le temps disponible, a porté sur l'aménagement du temps de travail: les horaires flexibles, la semaine comprimée, le temps partiel et les horaires en continu en constituent des exemples. Peut-on aujourd'hui considérer que la frontière entre le temps de travail et le temps de non-travail est au fond des négociations sur le temps de travail?

La négociation porte-t-elle sur deux réalités sociales séparées avec d'un côté la durée du travail et de l'autre l'aménagement du temps de travail? La notion même de durée « normale » a-t-elle un sens?

Il nous semble que les problèmes liés à la construction de catégories d'analyse du temps de travail dépassent largement ce champ de recherche. Ainsi le temps de travail, c'est aussi le temps consacré aux tâches domestique et au travail socialement nécessaire comme l'éducation des enfants et les soins familiaux. Enfin, le temps de travail ne peut être situé sans prise en compte de l'interdépendance entre sphère privée et sphère public.

¹Sociologue, doctorant, CERTOP (URA 900 du CNRS), Université de Toulouse II, 5 allées A. Machado, F-31058 Toulouse Cedex. e.mail: Thoemmes@cict.fr

²Sociologue, directeur de recherches au CNRS, CERTOP, Toulouse

³ Naville (1969), préface de Grossin (1969), *Le travail et le temps*, Anthropos, Paris.

Les approches comparatives⁴ nous montrent que le temps de travail dans l'entreprise est en forte mutation. Il devient à la fois enjeu local et international par le développement de nouvelles formes de production flexibles liées par exemple au degré de centralité du système des relations professionnelles. L'approche pluridisciplinaire nous enseigne que la perte d'efficacité des règles concerne toutes les dimensions du temps de travail. Cette perte d'efficacité ne peut être expliquée par la seule approche économique, mais elle nécessite le concours de diverses disciplines par exemple l'histoire, la sociologie, la gestion, la psychologie, le droit et la philosophie.⁵ Nous partons alors ici du postulat que cette perte de l'efficacité des règles temporelles ne donne pas lieu à un vide, mais qu'elle donne lieu au contraire à la construction de nouveaux espaces de négociation et à de nouveaux arrangements temporels diversifiés.

Deux approches méthodologiques prédominent aujourd'hui dans les recherches sur la négociation du temps de travail: l'approche quantitative poursuit la description des réalités temporelles par des enquêtes statistiques liées à des espaces comme la grande entreprise, l'état national ou la comparaison internationale. L'objectif est de retracer l'évolution du temps de travail dans des contextes diversifiés, mais comparables, l'interprétation et l'explication des données relevées et, parfois, de faire la prospective sous forme de scénarios probables. En revanche, l'approche qualitative s'intéresse davantage à la négociation du temps de travail en entreprise, utilise des enquêtes monographiques d'accords et inclut des entretiens avec ceux qui ont leur mot à dire dans la construction de nouveaux arrangements temporels.

Notre approche vise d'une part à caractériser la structure temporelle qui découle des accords négociés au sein d'une région située dans le Sud-ouest de la France et d'autre part à analyser les processus de négociation qui ont conduit à une telle structure temporelle. Seule l'analyse de la structure temporelle sera présentée ici du point de vue des négociations qui jalonnent la structuration du temps de travail. L'analyse a porté sur l'ensemble des accords concernant le temps de travail d'une région française au cours d'une longue période (1984-1994). Quatre objectifs orientent cette étude de la signification sociale des négociations:

- (1) la nécessité de centrer l'analyse sur un territoire d'entreprises appartenant à une même région et ayant des interactions entre elles,
- (2) la nécessité de retracer les trajectoires des différentes négociations et d'éviter des « photographies »,
- (3) la nécessité de reconstituer la structure globale du temps de travail au travers de la multiplicité des thèmes qui la composent, afin d'éviter de traiter un aspect au détriment des autres,
- (4) enfin la nécessité de disposer d'un échantillon important pour définir des formules d'accords et des pôles de négociation.

1) Objectif, démarche et méthodologie

1.1. Objectif

Le travail que nous avons engagé sur le temps de travail est issu d'un triple questionnement:

- D'abord sur la notion de la durée « normale » du travail.

⁴ Bosch G., Dawkins P., Michon F. (ed, 1994).- *Times are changing, working time in 14 industrialized countries*, ILO, Geneva.

⁵ Commissariat du Plan et DARES (ed, 1995).- *Réduction du temps de travail, journée pluridisciplinaire du 31 mai 1994*, La Documentation Française, Paris.

En effet la durée normale du travail désignait pour l'Organisation Internationale du Travail en 1962 (O.I.T., recommandation 116) « le nombre d'heures fixées dans chaque pays par la législation, par accord collectif, par sentences arbitraires (...) ». La norme est en premier sens un dispositif, imposé par l'extérieur; mais elle signifie aussi en un second sens ce qui est habituellement accompli et qui renvoie à la régularité des pratiques. Or cette norme institutionnelle se retrouve doublement remise en cause: (a) les pratiques désignant les heures effectivement travaillées s'écartent de cette norme; (b) cette norme s'applique à ceux qui ont un emploi « normal », situation qui ne se rencontre pas chez tous ceux qui subissent les conséquences du rationnement du travail.

- Ensuite le questionnement a porté sur les modes d'approches du temps de travail qui nous semble ne plus pouvoir être appréhendé dans chacune des dimensions, posée isolément, mais dans sa structure globale. Autrement dit, les approches qui « atomisent » les éléments du temps de travail (la durée, le travail à temps partiel, l'aménagement des horaires etc. .) doivent être remises en cause: En effet, le choix et les arbitrages conduisent à des combinaisons entre tous les éléments et à une variété des formules. Ces formules ne constituent pas la solution, mais le problème qu'il faut expliquer. Il s'agit d'étudier la multiplicité des combinaisons entre une pluralité de facteurs qui entrent en jeu dans la négociation sur le temps de travail: Celle-ci n'inclut-elle pas les questions de salaire et de l'emploi?

- Enfin les solutions adoptées ne nous paraissent pas relever d'un simple compromis entre des choix individuels et des normes imposées par la loi et les conventions. En effet, ces compromis s'établissent dans un contexte d'action qui est de moins en moins structuré: il y a bien une perte de légitimité des repères conventionnels. Le contexte structuré est de moins en moins structurant. Ce qu'il convient alors de rechercher, c'est la manière dont les acteurs construisent un espace de négociations à partir de contraintes dont ils sont porteurs. L'exemple d'accords récents, certes exemplaires, mettant au centre l'emploi, comme la semaine de 4 jours chez Volkswagen, apportent des éléments dans la compréhension des logiques d'action qui guident la négociation sur le temps de travail. La « menace » du licenciement donne lieu à des logiques basées sur de nouvelles solidarités de type « partage local du travail »; ces nouvelles solidarités donnent lieu à un compromis basé non seulement sur la réduction importante de la durée du travail, mais s'accompagne de l'acceptation du principe de la perte salariale. De plus, la réduction globale de la durée du travail négociée au niveau central de l'entreprise (le passage de 36 à 28,8 heures par semaine) oblige à des compromis et à de nouveaux arrangements sur les horaires aménagés au niveau local (le site), qui peuvent bouleverser les pratiques du (temps de) travail en vigueur. L'emploi, la durée, l'aménagement du temps de travail, mais aussi les qualifications et le salaire constituent une structure globale de l'arrangement temporel résultant de processus sociaux de négociation, qui ne peuvent être isolés qu'au risque de perdre de vue le sens des compromis et des enjeux.⁶

1.2. L'objet de l'analyse: les arrangements temporels

Notre recherche vise à comprendre par quels processus sociaux de négociation de nouveaux arrangements temporels sont mis en place afin de montrer l'influence du contexte dans la production de cet arrangement. Par « **arrangement temporel** » on entend la configuration temporelle qui résulte des choix effectués au niveau du temps de travail: durée du travail, annualisation de la durée, temps partiel, horaires de travail (c'est à dire la localisation des périodes de travail non seulement sur 24 heures, travail en équipes successives), mais aussi sur la semaine (repos hebdomadaire, travail en continu) ou sur l'année (modulation). Par « **processus sociaux de négociation** », on entend les

⁶ Thoemmes J., Labit A. (1995) - « La semaine des quatre jours chez Volkswagen: un scénario original de sortie de crise? », *Travail et Emploi*, no 64.

modalités et les enjeux du compromis mis en place: on s'intéresse ici à l'objet de la négociation tout d'abord, pour mettre en évidence l'existence de relations entre les formes temporelles et les mesures compensatrices qui ont pu intervenir dans le compromis; on pense aux mesures pouvant être associées à la réduction du temps de travail et touchant les salaires ou l'emploi. On s'intéresse ensuite aux modalités d'élaboration du compromis, c'est à dire à son niveau (branche, entreprise, établissement), mais aussi à sa forme. Par « **contexte** » on entend les facteurs qui ont pu influencer la production d'un arrangement: contexte économique et de production (saisonnier ou culturel), contexte social (syndicats en présence et taux de signature), contexte géographique et juridique.

1.3. Lignes de recherches et hypothèses

Nous proposons trois directions générales qui permettent d'aborder la nature des arrangements temporels et leur construction:

(1) L'hypothèse de la légitimité des accords au regard de la variété des formules

La première direction concerne l'existence d'une variété de formules définissant la structure temporelle négociée. Cette variété peut être analysée au travers de trois facteurs qui contribuent à définir l'espace de négociation: (a) les acteurs (Etat, organisations syndicales, patronales, directions des entreprises), (b) les processus de négociations (émergence de nouveaux acteurs comme le comité d'entreprise et de nouvelles formes d'accords comme les quasi-accords), enfin (c) les contextes locaux. La variété des formules définissant la structure temporelle pose alors le problème de la construction de la légitimité des accords. Le temps de travail, est-il un objet « légitime » de négociation?

(2) L'hypothèse de la nécessité de structurer l'espace de négociation

Ensuite nous tentons de montrer, et c'est notre seconde hypothèse, que l'espace de négociation du temps de travail n'est pas structuré a priori par les logiques d'intervention de l'État, de la direction de l'entreprise ou des syndicats. La structure temporelle se construit au travers d'une double combinaison: D'une part, par des objets de négociations « associés » débordant les questions du temps en fonction des logiques des acteurs et, d'autre part, par la mise en place de formules (arrangements) de plus en plus diversifiés et combinant une pluralité de paramètres caractérisant le temps de travail.

(3) L'hypothèse d'une structuration de l'espace de négociation autour de 4 pôles

Pour saisir la pluralité des formes d'organisation temporelle nous proposons enfin d'explorer quatre dimensions (ou pôles) associés et caractéristiques de ces formes d'organisation et ceci constitue notre **troisième hypothèse**: L'espace de négociation se structure autour de quatre pôles de négociation.

L'hypothèse est ici que ce sont des pôles d'affrontement ou de compromis liés à l'activité contractuelle.

1. Un premier pôle constituerait alors la *modulation* en tant que régime négocié de la suppression d'une partie des heures supplémentaires en période de haute activité, qui renvoie aux cycles d'activité économique: ceux-ci régissent de plus en plus le travail selon les exigences des marchés (fluctuations de l'offre et la demande) et renvoie à la notion de **temps des marchés**.

2. Un second pôle tourne autour du *travail à temps partiel*. Il individualise durée et horaires de travail pour construire un temps de travail réduit selon des logiques variables (imposée ou « choisie ») et renvoie à la notion du **temps individualisé**.

3. Le troisième pôle regrouperait alors les horaires de travail et leur délocalisation sous forme de quatre dispositifs: le *travail de nuit*, le *travail de nuit des femmes*, le *travail de week-end* et le *travail en équipe*. L'intensification de ces horaires ouvre des plages-horaires pour l'activité de travail, alors que ces plages ont été jusque là réservées au repos. Cette dynamique met au centre l'utilisation en continue des installations en entreprise pour rentabiliser davantage le capital investi. Ce pôle renvoie à la notion du **temps des machines**.

4. Un quatrième pôle possédant des caractéristiques distinctes de négociation pourrait être la *réduction de la durée du travail*. Observons d'abord que les trois premiers pôles sont liés à la durée du travail. La durée du travail peut transformer le sens qu'on peut attribuer à chacun des pôles: Un temps partiel de 32 heures ou de 20 heures par semaine ne peuvent être considérés de la même manière, ni par l'entreprise, ni par le salarié. Mais l'hypothèse d'un pôle touchant la réduction de la durée du travail est problématique, car il doit correspondre à des logiques sociales *distinctes* de négociation des trois premiers pôles. Nous proposons deux pistes pour la recherche d'un tel pôle.

- La position centrale de la durée du travail peut générer de nouvelles formes d'accords sur le temps de travail en mettant au centre le *maintien de l'emploi et le rationnement du travail* sur un ensemble de salariés d'une entreprise (ex. semaine de quatre jours type VW). Dans ce cas, c'est la réduction de la durée du travail qui constitue un pôle de négociation renvoyant à la notion du **temps partagé**.

- La réduction de la durée du travail peut être le résultat d'une compensation négociée entre dispositifs du temps de travail au sein d'un même arrangement temporel. Dans une logique d'échange entre aménagement du temps de travail d'un côté (ouverture de nouvelles plages-horaires à l'activité de production) et réduction de la durée du travail de l'autre peut manifester une logique sociale interprétable en termes de **temps échangé**.

Cette dernière ligne de recherche qui est au coeur de notre étude, peut se justifier par un bref aperçu historique de la période considéré (1984-1994) et par des travaux divers qui ont été mené sur la négociation du temps de travail en France.

1.4. Justification de l'hypothèse sur les quatre pôles de négociation

La discussion sur les formes temporelles négociées a toujours suivi les enjeux sociaux sur le temps de travail de son époque. Si nous prenons comme période de référence ici la décennie 1984-94, nous trouvons à la fois une volonté du législateur de mieux cadrer la négociation collective (lois Auroux, 1982), mais aussi une tendance à la décentralisation des négociations sur le temps, une emprise de plus en plus visible du niveau local sur la construction des arrangements temporels.

En 1984, au début de notre base de données sur les accords d'entreprise, on serait ainsi dans une phase d'« après- réduction de la durée du travail » qui est encore imprégnée des mesures prises de la réduction générale de la durée hebdomadaire du travail à 39 heures. C'est au plus tard avec le rapport d'étape de Taddei (1985)⁷ qu'un changement intervient. Le rapport recommande l'impulsion d'une politique de l'aménagement (diversification) des horaires de travail en entreprise qui permet de continuer le mouvement de la réduction de la durée du travail engagée en 1982. Le but est ici de relancer au niveau local la dynamique de la réduction de la durée du travail en échange d'une meilleure utilisation des équipements (par exemple: l'introduction du travail posté, notamment en 2 équipes successives).

⁷ compte rendu dans *liaisons sociales*, supplément au no 9581, no 116/85

En 1987, à la suite d'une série de lois sur la modulation de la durée du travail -(1982, 1986, 1987), la négociation collective redécouvre l'importance des cycles de production en complétant par de nouveaux dispositifs (modulation I, II) les formes classiques de gestion des flux de production sur l'année (heures supplémentaires, chômage partiel).⁸

En 1992, on voit une dynamique de négociation se lier à la réduction des salaires et au partage « local » du travail autour de l'enjeu de l'emploi qui accompagne la montée du chômage.⁹ On rediscute de la réduction de la durée du travail, mais selon des logiques variables qui mettent ensemble la volonté de réduire les coûts de production (salaires) et le maintien de l'emploi dans l'entreprise. Depuis, c'est le travail à temps partiel qui connaît une montée dans les négociations collectives. Le « faible » taux du travail à temps partiel en France remet cette forme d'emploi au centre des discussions, puisqu'il représente un potentiel du travail salarié à temps réduit qui, s'il est partagé pourrait avoir son effet sur le niveau du chômage.¹⁰ La loi quinquennale sur le travail et l'emploi (1993) permet une utilisation du travail à temps partiel de manière variable sur l'année combinant les avantages pour l'entreprise d'une flexibilité interne et externe du temps de travail à l'intérieur d'un seul dispositif (temps partiel annualisé). Nous mesurons encore mal les conséquences de cette loi sur les pratiques de négociations collectives: néanmoins l'évolution de la négociation collective du point de vue des règles législatives qui viennent « d'en haut » et parallèlement du point de vue des enjeux qui « se discutent » au niveau local donne une première justification à notre hypothèse sur les quatre pôles de négociation. La réduction de la durée du travail, la question des horaires et de la durée d'utilisation des machines, la modulation et le travail à temps partiel ont été les thèmes du temps de travail qui ont marqué cette période. Diverses études rendent compte de cette évolution de la négociation collective.

Pôle I, II, III (modulation, temps partiel et horaires de travail)

Ces trois dispositifs renvoient selon des logiques différentes à une plus grande flexibilité du travail en entreprise. Lallement (1992)¹¹ montre, au travers d'une enquête monographique, que ces trois axes de la négociation adaptés aux contraintes locales et sectorielles visent 1) à régler plus finement le décalage cyclique entre l'offre et la demande (modulation), 2) à permettre de contrôler la variabilité des contraintes qui s'exerce de l'extérieur sur l'entreprise en prenant l'exemple de l'afflux variable sur la journée et la semaine de la clientèle dans le commerce de détail (temps partiel) et 3) à développer les capacités de production de l'entreprise en rentabilisant des investissements coûteux en machines (travail posté, travail de week-end, travail de nuit des femmes).

⁸ voir aussi Moline A.-F. (1988).- « Négocier la modulation », travail et emploi no 36/37.

⁹ voir Bloch-London C., Boisard P., Boulin J.-Y., Coutrot T. (1994).- « Les expenences d'ajustements des salaires et de partage du travail », *premieres synthèses*, n° 43, Paris.

¹⁰ Notons toutefois que la discussion sur ce point est loin d'être close. Le récent rapport sur le commerce et le développement des Nations Unis (Trade and development report, 1995, United Nations, New York and Geneva) met en garde contre les formes de chômage déguisé en particulier aux Etats-Unis et en Angleterre. Ces deux pays se sont engagés dans des processus de « dérégulation du marché du travail » et ont créé massivement des emplois à temps partiel dans le secteur tertiaire. Si on regarde le cas des Etats-Unis on constate que deux emplois créés sur trois entre 1990 et 1993 sont des emplois à temps partiel. Le profil de ces emplois traduit non seulement du chômage déguisé comme le laisse entendre le rapport (op. cité), mais constitue une vie au travail d'autant plus difficile. Le salaire n'atteint que les deux tiers d'un travail à plein temps au niveau du taux-horaire. 15% des salariés à temps partiel ont une assurance maladie contre 65% de ceux à plein temps. 10% des salariés à temps partiel bénéficient d'une retraite patronale, contre 46% à plein temps. Cette forme de travail concerne maintenant 20% des emplois aux Etats-Unis et deux emplois sur trois à temps partiel sont détenus par des femmes (Crittenden A., 1994 « Temporary solutions », *Working Woman*, v 19, n2).

¹¹ Lallement M. (1992). - « L'organisation du temps de travail dans l'entreprise », *futuribles*, no 165-166.

Pôle IV (la réduction de la durée du travail)

La réduction de la durée du travail en tant que pôle nous semble plus difficile à postuler puisqu'elle renvoie et à une logique autonome et à une logique d'échange. Le processus de la réduction de la durée légale du travail est freiné depuis sa réduction à 39 heures en 1982. Pourtant on ne peut pas non plus parler d'une disparition de ce thème dans la négociation collective comme en témoignent les 56 accords conclus sur la RDT dans notre échantillon. En dehors des logiques d'échange emploi-salaire (partage local du travail) on peut constater avec Taddei (1993)¹² que même le secteur tertiaire, caractérisé par la faiblesse relative des coûts en machines par rapport aux salaires, pourrait faire l'objet d'un échange entre l'introduction du travail posté contre la réduction de la durée du travail. Le modèle appliqué au secteur industriel pourrait être adapté aux contraintes spécifiques des secteurs du tertiaire. L'échange aménagement contre réduction du temps de travail continuerait alors à jouer un rôle important dans la négociation collective.

1.5. Déroulement de la recherche

Notre recherche porte sur un échantillon de 680 accords d'entreprise conclus entre 1984 et 1994 sur le temps de travail dans une région française (Midi-Pyrénées). Ces accords « remontent » à la Direction Régionale du Travail. L'accord comporte les informations suivantes: d'abord c'est le contexte de négociation (année, mois, secteur, zone géographique) qui apparaît dans l'accord. Un second niveau constitue l'implication des organisations syndicales dans la négociation (présence, signature ou refus). Enfin ce sont 28 thèmes du temps de travail qui peuvent apparaître dans les accords. Toutes ces informations ont été traitées en fonction de nos lignes de recherches.¹³

¹² Taddei D.(1993).- « Le temps de travail dans les services », dans: Boulin J.-Y., Cette G., Taddei D. (1993), *Le temps de travail* collection « Futuribles », Syros, Paris

¹³ Recueil et traitement, les étapes suivantes ont été effectuées:

- (1) accès aux accords d'entreprise déposés à la DRTE (Midi-Pyrénées)
- (2) relevé des données sur 680 accords (1984-1994)
- (3) codage de l'année, mois, taille, situation géographique, présence syndicale, forme de l'accord (temps seul ou négocié avec d'autres enjeux comme le salaire ou l'emploi) et de 28 thèmes du temps de travail.
- (4) transformation de la base de données pour le traitement statistique (logiciel SDT)
- (5) premiers traitements statistiques (tri à plat: distribution des variables et modalités retenues sur l'ensemble des accords)
- (6) l'analyse croisée des variables (test du khi2) et classifications statistiques (nuées dynamiques) des accords

II) La légitimité des accords

2.1. Le temps de travail un objet légitime de négociations?

En partant de l'analyse de l'importance du temps de travail dans la négociation, on se propose de dégager sa légitimité. L'hypothèse est que les accords tirent leur légitimité d'une confrontation entre trois logiques d'action: (1) de l'Etat fixant le cadre légal de la négociation, (2) des employeurs qui cherchent à s'adapter aux variations de l'environnement, enfin (3) des salariés qui au travers de leurs représentants tentent de faire valoir leur point de vue. Autrement dit, l'important c'est moins le résultat que le processus de négociation qui a permis de l'obtenir: il y a bien une action collective qui s'organise autour du temps et des processus de confrontation et de négociation qui se mettent en place. Bien entendu, toutes les négociations ne donnent pas lieu à un accord et de manière symétrique, un accord peut résulter d'un conflit.

L'existence de 680 accords d'entreprise au cours de la période 1984-94 dans la région Midi-Pyrénées témoigne de l'importance du temps de travail dans les négociations (62 accords en moyenne par an). Néanmoins en 11 ans il n'y pas d'évolution quantitative, alors qu'au niveau national, pour la même période, le nombre d'accord d'entreprises conclus (tous thèmes confondus) double: 3972 accords en 1984 contre 7450 en 1994. De plus, les accords sur le temps de travail représentent 45,1% des accords (3024) en 1994. Enfin l'évolution récente montre une augmentation d'accords conclus. En 1995 on observe 88 accords sur le temps de travail ce qui signifie une augmentation de 63% par rapport à 1994 (52 accords). Cette dernière remarque nous conduira ultérieurement à analyser les effets des dispositions légales comme la loi quinquennale sur les formes et niveaux de la négociation.

Il convient de relativiser ces données quantitatives. Tout d'abord, parce qu'une entreprise peut regrouper plusieurs établissements et dans ce cas un seul accord peut concerner un grand nombre de personnes. Ensuite l'obligation annuelle de négocier n'est pas une obligation de résultat: outre que l'accord peut être reconduit, (le thème de la reconduction est présent dans environ un tiers des 680 accords), des quasi-accords ou des désaccords peuvent en résulter, sans pour autant être comptabilisés dans les accords enregistrés. Enfin, les voies de construction de l'accord sont multiples. Une enquête au niveau national auprès de 402 chefs d'Entreprise, directeurs de ressources humaines et P.D.G. montre que le renouvellement, la modification ou la conclusion de l'accord d'entreprise ne se fait que dans 56% des cas avec les délégués du personnel. Un tiers des directions (32%) négocie avec le comité d'entreprise, 27% avec les délégués syndicaux et 16% avec une délégation unique.¹⁴

2.2. Une forte adhésion aux accords sur le temps de travail

Lorsque le temps de travail donne lieu à un accord, celui-ci est acquis avec une forte participation des syndicats: sa légitimité est forte. En effet, si l'on considère le taux de présence des syndicats dans l'entreprise et leur taux de signature, on observe une adhésion forte des syndicats aux arrangements temporels élaborés. Néanmoins cette adhésion varie d'un syndicat à l'autre. Chaque organisation syndicale est un interlocuteur potentiel de la direction, mais on voit que la variabilité de leur présence (11,6% pour la CFTC et 67,8% pour la CGT) pèse de manière significative sur sa capacité d'action collective par rapport à l'ensemble des 680 accords de la région. Dans l'hypothèse de la présence des organisations syndicales dans la négociation, on peut constater un taux d'engagement entre 86 et 99%. On est ici dans une logique globale d'une adhésion forte des organisations syndicales aux accords négociés.

¹⁴ source: Semaine Sociale Lamy (1995), no 762.

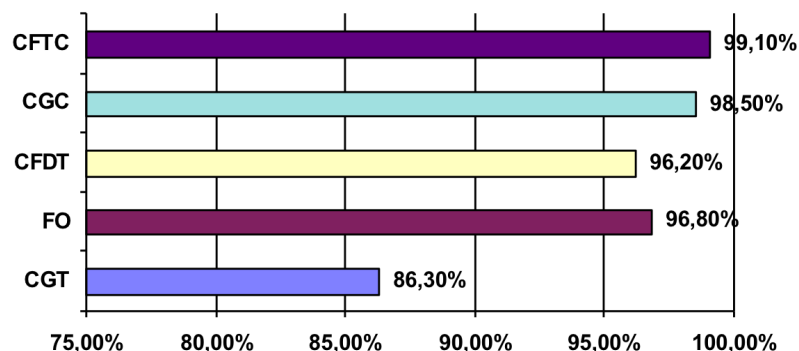


Figure 1: Adhésion des organisations syndicales présentes aux accords négociés

Nous venons de parler de trois dimensions de l'espace de négociation: (1) des acteurs, (2) des chemins multiples de la négociation, et (3) de la dimension locale de cette espace. Mais la construction de l'espace de négociation dépend d'un quatrième facteur que constitue l'objet de la négociation. Le contenu de l'arrangement sur le temps s'impose-t-il au regard des contraintes qui pèsent sur l'entreprise? L'espace de négociation est-il structuré a priori? Le résultat de l'accord est-il prévisible?

III) La nécessaire construction d'un espace de négociation

3.1. Le temps, monnaie d'échange ou objet de marchandage?

L'analyse de 680 accords révèle tout d'abord que le temps est un objet de négociation souvent associé à la question des salaires (42% des cas) ou à un autre thème (maladie, formation, emploi, classification dans 15% des cas). Autrement dit, il est traité de façon isolée dans 296 accords soit 43,5% des cas. Ces données pourraient nous amener à conclure que dans les accords sur le temps de travail les négociations sur les salaires pourraient jouer comme mécanisme de compensation. En réalité les choses sont plus complexes, même si la question fondamentale reste celle de l'évaluation sociale des arrangements. C'est ce que relève l'analyse du contenu des accords, c'est à dire de l'objet de l'accord qui porte sur 1 ou plusieurs des 28 thèmes énoncés dans les accords.

3.2. Thèmes associés dans la pluralité des arrangements temporels

(1) Premièrement on observe qu'un accord porte en moyenne sur presque 2 thèmes (1,9): Les objets de négociation énoncés sont donc bien plus nombreux que le nombre d'accords (1309 au total). Cette occurrence d'une pluralité de thèmes sur un même accord rend impossible une interprétation simpliste de l'accord. On ne peut pas ranger a priori l'accord dans une seule catégorie, dès lors qu'il porte sur plusieurs objets, pour en dégager la signification, il va falloir retrouver l'ordre de la négociation. Les conséquences méthodologiques sont importantes.

(2) Deuxièmement on observe que l'interprétation simpliste « le temps, c'est de l'argent » ne peut être maintenue, si l'on considère la nature des thèmes (Fig. 2). Tout d'abord, parce que tous les thèmes évoqués ne renvoient pas forcément à une traduction quantitative simple. On peut penser au regard de ces thèmes que la signification de l'arrangement temporel peut varier en fonction du genre, de l'âge, de la CSP, etc.. Ensuite, les segments temporels de la vie de travail ne sont pas équivalents d'un secteur à

l'autre. En conséquence, l'éclatement des thèmes qui s'inscrivent dans les accords, oblige donc à tenter de reconstituer l'espace de négociation pertinent.

Cet espace de négociation est éclaté en trois familles d'accords:

- les accords en tant que dispositifs « classiques » de la localisation des périodes de non-travail (congrés, ponts), soit 30% des thèmes,
- les dispositifs de reconduction d'accords (organisation et durée du travail), soit 25% des thèmes,
- les dispositifs modifiant la structure temporelle du temps de travail dans ses dimensions fondamentales que sont durées, horaires, etc., soit 45% des thèmes

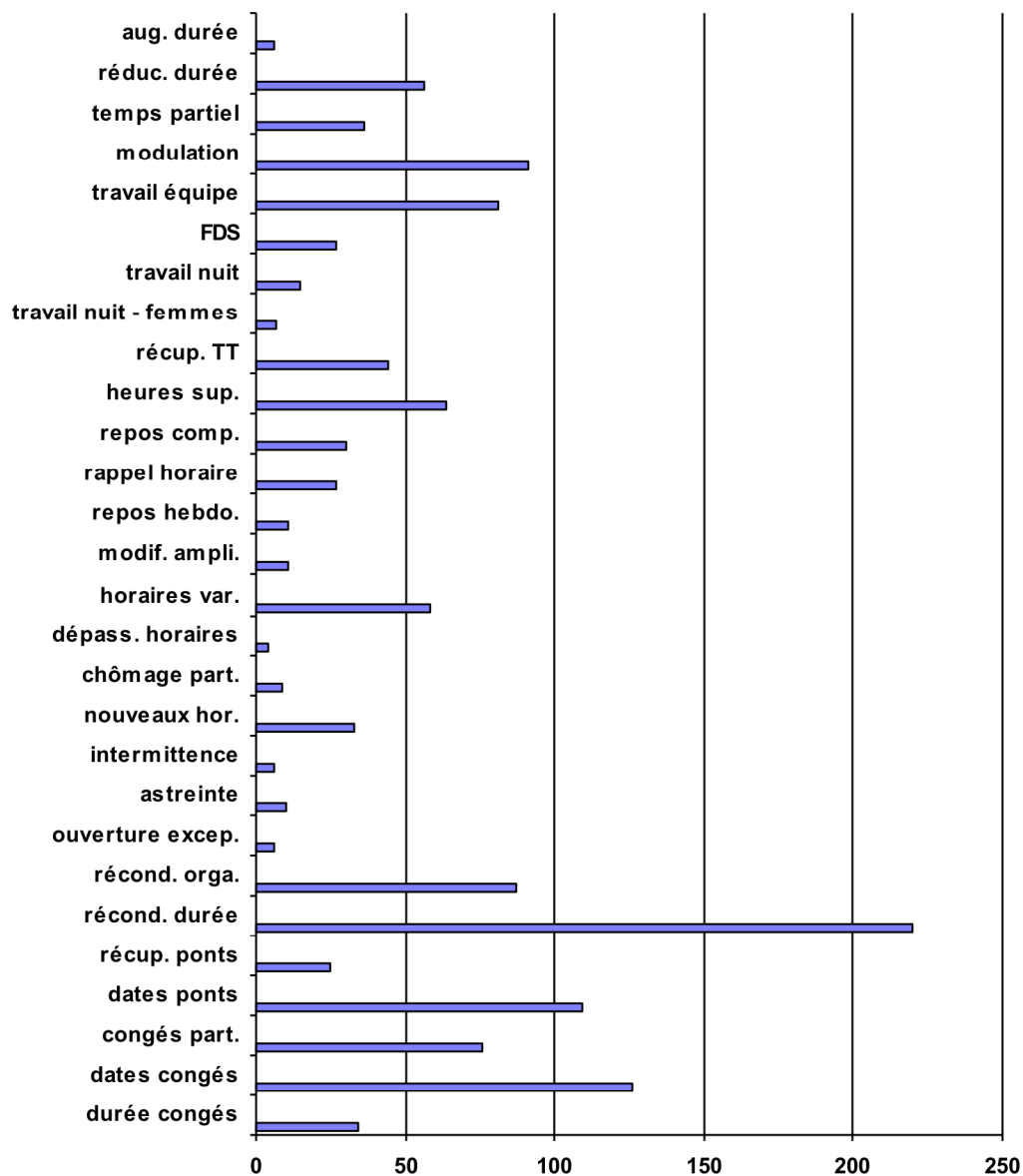


Figure 2: fréquence d'apparition des thèmes pour les 680 accords (1309 apparitions au total)

La figure 2 nous montre de plus l'éclatement de la négociation, si l'on en juge par la disparité des thèmes présents dans les accords. Les congés, ponts et les reconductions dans la partie inférieure du tableau (677 apparitions) dépassent en nombre les thèmes du changement de la structure temporelle situés dans la partie supérieure du tableau (632 apparitions). Le passage de l'accord centré sur un thème à des accords aux thèmes multiples signifie ici la diversité des temps négociés, le relief multifacette de la structure temporelle du travail. L'objectif sera tout d'abord d'explorer quatre dimensions (ou pôles) associés et caractéristiques de ces formes d'organisation selon notre troisième hypothèse.

IV) La structuration de l'espace de négociation: Les logiques de négociation

4.1. L'hypothèse des quatre pôles de négociation

Compte tenu de l'hypothèse des quatre pôles de négociation dérivée de la littérature nous avons développé l'analyse des données sur l'ensemble de l'échantillon de 1309 thèmes (qui apparaissent dans les 680 accords). Les techniques de traitement utilisées visent à vérifier la consistance de ces pôles qui devraient si on suit notre hypothèse être indépendants les uns des autres. Autrement dit nous avons cherché à vérifier la nature des corrélations des descripteurs caractéristiques de ces pôles

(3) Nous présentons (Fig.3, Fig.4) le résultat de ces corrélations pour les descripteurs de ces pôles.

Pôle	Descripteur	Liste des abréviations:
1 - Modulation	modulation	MOD Modulation- annualisation
2 - Temps partiel	temps partiel	TTP Travail à temps partiel
3 - Horaires	1-travail de nuit 2-travail de nuit des femmes 3-équipes de fin de semaine 4-travail en équipes successives	TN Travail de nuit TNF Travail de nuit des femmes FDS Equipes de fin de semaines
4 - Réduction de la durée du travail	réduction de la durée du travail	EQS Travail en équipes successives RDT Réduction de la durée du travail

L'analyse multivariée des thèmes confirme l'idée de l'existence des quatre pôles de négociation: modulation, temps partiel, horaires et la réduction de la durée du travail. Le croisement systématique

des modalités de l'accord nous donne, au travers le test du Chi 2, les interdépendances statistiques entre les thèmes. Ces quatre pôles présentent les caractéristiques suivantes.

A) Modulation, temps partiel, horaires: trois pôles distincts de négociation

Le pôle 1 lié à la modulation:

- La modulation est statistiquement indépendante de tous les dispositifs « horaires ».
- Elle est négativement corrélée au travail à temps partiel, ce qui signifie que si on est présence d'un accord de modulation, il est peu probable qu'on négocie aussi sur le temps partiel.
- La modulation est indépendante de la réduction de la durée du travail.

Le pôle 2 lié au travail à temps partiel:

- Le travail à temps partiel est indépendant de tous les dispositifs « horaires ».
- Il est corrélé négativement à la modulation, ce qui signifie que lorsqu'on négocie sur le temps partiel, on négocie d'autant moins sur la modulation.
- Le travail à temps partiel est indépendant de la réduction de la durée du travail.

Le pôle 3 lié aux horaires de travail:

- Les dispositifs « horaires » sont indépendants de la modulation et du travail à temps partiel.
- Par contre, nous constatons des corrélations positives à l'intérieur du pôle « horaires » : **Le travail de nuit est lié au travail de nuit des femmes et au travail en équipes successives. Le travail en équipes est lié aux équipes de fin de semaine.** Quand on négocie sur le travail de nuit, on a des probabilités accrues de négocier sur le travail de nuit des femmes et sur le travail en équipes. Le travail en équipe augmente les probabilités de négocier sur des équipes de fin de semaine.

Pôle	I	II	III	III	III	III
◇	MOD	TTP	TN	TNF	FDS	EQS
MOD	◇	-	0	0	0	0
TTP	-	◇	0	0	0	0
TN	0	0	◇	+++	0	+++
TNF	0	0	+++	◇	0	0
FDS	0	0	0	0	◇	+++
EQS	0	0	+++	0	+++	◇

Figure 3: liens significatifs entre les thèmes des trois premiers pôles¹⁵

¹⁵ Au croisement de deux thèmes nous caractérisons leur relation statistique (voir légende). Les corrélations négatives ou positives (-, +) décrivent l'écart à l'indépendance de deux thèmes (0).

Légende:

légende	corrélation	valeur test	risque
---	négative	khi2 > 7,9	2/1000
--	négative	khi2 > 6,6	1%
-	négative	khi2 > 3,8	5%
0	indépendance	khi2 = 0	
+	positive	khi2 > 3,8	5%
++	positive	khi2 > 6,8	1%
+++	positive	khi2 > 7,9	2/1000

B) La réduction de la durée du travail un quatrième pôle de négociation?

Les trois premiers pôles se caractérisent par des logiques distinctes de négociation, les interdépendances (-,+) entre thèmes confirment cette perspective. La question que nous nous posons ensuite est comment la réduction de la durée du travail s'intègre dans ce schéma. Nous avons remarqué lors de la présentation du pôle I (modulation) et II (temps partiel) que la réduction de la durée du travail est indépendante (0) de ceux-ci. Pour le pôle III (horaires) cette relation est différente.

Si on fait le test de l'indépendance par rapport aux thèmes des trois premiers pôles, on constate que la RDT est uniquement corrélée de manière positive au travail en équipes (Figure 4). On aurait donc à faire à une logique de la RDT en fonction de la négociation d'un thème « horaires ». La RDT n'apparaît donc pas en tant que logique indépendante du « temps partagé », mais semble être liée à l'aménagement du temps de travail et présenter ici les caractéristiques d'un pôle de négociation interprétable en termes de temps échangé.

Le pôle 4 lié à la réduction de la durée du travail:

- La réduction de la durée du travail est indépendante de la modulation.
- Elle est indépendante du temps partiel.
- Par contre, la RDT est fortement corrélée au **travail en équipes successives**.¹⁶

PôleIV	TN	TNF	FDS	EQS
RDT	0	0	0	+++

Figure 4: liens significatifs entre les thèmes du pôle 3 et la RDT

¹⁶ Nous utilisons ici une codification des thèmes du temps de travail qui ne distinguent ni les différentes formes de modulation (I, II, III), ni les dispositifs du travail en équipes successives (discontinu, semi-continu, continu). Or le travail en continu impose par définition le travail de nuit et légalement la RDT à 35 heures par semaine. Nous discutons l'impact sur l'approche statistique de ces problèmes liés à la codification dans la dernière partie de l'article.

4.2. Des thèmes du temps de travail à leur insertion dans les accords: Une classification des accords

Un problème touchant notre troisième hypothèse sur les quatre pôles de négociation reste à résoudre. Est-ce que les quatre pôles rendent compte de l'ensemble de l'activité contractuelle sur le temps pour la région? L'approche aux thèmes et celle aux accords qui comporte plusieurs thèmes sont-elles compatibles? La découverte d'une logique de négociation (aménagement et réduction du temps de travail) et l'existence de trois autres logiques de négociation se confirment-elles du point de vue de l'accord qui comporte en moyenne deux thèmes du temps de travail? Si nous avons jusqu'ici exploré les connexions entre les 28 thèmes et leurs 1309 apparitions au total, nous voudrions maintenant revenir à la question de l'arrangement temporel, passer donc du thème à l'accord qui constitue le cadre social légitime des arrangements. Rappelons ici que les 1309 thèmes se regroupent en 680 accords. L'analyse que nous venons d'effectuer, explore les relations entre les 1309 apparitions de thèmes et leur association en fonction des régularités statistiques de leur négociation. La question de l'arrangement temporel a été négligée jusqu'ici, puisque l'accord, pouvant regrouper plusieurs thèmes à la fois, constitue une entité dont rien ne dit a priori qu'il respectera les logiques de pôles en son sein. Une classification statistique des 680 accords confirme-t-elle nos résultats pour les thèmes sur l'existence de quatre pôles (modulation, temps partiel, horaires, RDT-ATT) ?

A. Six classes d'accord autour des thèmes analysés

La méthode des classifications (nuées dynamiques) que nous utilisons, calcule pour chaque accord les réponses données aux différentes variables (28 thèmes du temps de travail). Avec un algorithme dynamique sont déterminés (jusqu'à la stabilisation) les centres des classes autour desquels se groupent tous les autres accords en fonction de la similitude des réponses données aux modalités des variables recensées. Il s'agit donc d'une méthode de catégorisation des accords qui caractérise à la fois la structure unique de l'arrangement temporel (la classe) et l'ensemble des thèmes qu'on y retrouve. Les résultats obtenus relèvent d'une part l'existence de 6 classes d'accords distinctes les unes des autres et d'autre part des structures internes de chacune des classes, si on considère les thèmes qui caractérisent ces structures internes.

Les six classes d'accords qui confirment l'existence des 4 pôles de négociation, se présentent ainsi (Fig. 5):

1. La première classe regroupe principalement les accords sur les **congés et ponts** (251 accords: 37%).
2. La seconde se concentre sur la **reconduction** de la structure temporelle du travail (83 accords: 12%).
3. La classe trois est principalement liée à la **modulation de** la durée du travail (146 accords: 21%).
4. Classe quatre regroupe des **horaires**, mais aussi la **réduction de la durée du travail** (101 accords: 15%).
5. La classe cinq se focalise sur le **temps partiel** et les horaires variables (77 accords: 11 %).
6. La dernière classe regroupe des accords sur des **horaires** et le repos compensateur (22 accords: 3%).

	<i>dates CP</i>	<i>dates ponts</i>	<i>congés part.</i>	<i>récond. durée</i>	<i>récup. pont</i>	<i>heures sup.</i>
classe 1: 251 accords	+++	+++	+++	+++	+++	+++

	<i>recond. orga</i>	<i>recond. durée</i>	<i>repos comp.</i>	<i>récup.TT</i>	<i>heures sup.</i>
classe 2: 83 accords	+++	+++	+++	+++	+++

	<i>modulation</i>	<i>FDS</i>	<i>durée congés</i>	<i>recond. orga.</i>
classe 3: 146 accords	+++	+++	+++	+

	<i>travail équipe</i>	<i>RDT</i>	<i>travail nuit</i>	<i>travail nuit F</i>	<i>récup.TT</i>
classe 4: 101 accords	+++	+++	+++	+++	+++

	<i>temps partiel</i>	<i>horaires var.</i>	<i>nouv. horaires</i>	<i>modif.ampli.</i>
classe 5: 77 accords	+++	+++	+++	+++

	<i>travail équipe</i>	<i>repos comp.</i>	<i>travail de nuit</i>
classe 6: 22 accords	+++	+++	+

Figure 5: Six classes d'accords, corrélations entre les thèmes et la classe (légende, voir figure 3)

De plus, les six classes se distinguent par leur taille, mais aussi par leur structure interne.¹⁷

Les deux premières classes regroupent en effet l'essentiel des accords sur les **congés**, ponts (classe 1) et les **reconductions** de dispositifs antérieurs (classe 2).

La **modulation** (classe 3) et le **temps partiel** (classe 5) constituent des pôles de négociation distincts.

En revanche, les **horaires** sont repartis sur trois classes (3, 4 et 6). Mentionnons les accords qui associent la **RDT à l'aménagement du temps de travail** (classe 4) ce qui confirme l'existence d'une logique du « temps échangé ».

B. Les classes d'accords et la réduction de la durée du travail

Le changement de perspective que nous avons opéré par le passage du thème à l'accord se révèle pertinent, quand nous analysons le rapport des classes à la réduction de la durée du travail. Le lien entre classe 4 (le temps échangé, regroupant un sous-ensemble de 101 accords) et la réduction de la durée du travail se présente de manière différente au regard de l'analyse précédente basée sur les relations entre thèmes (travail en équipes, RDT). Du point de vue de cette classe la réduction de la durée du travail n'est pas seulement liée au travail en équipe, mais aussi au travail de nuit et au travail de nuit des femmes. Le sous-ensemble d'accord que constitue la classe permet de découvrir la dynamique d'un échange diversifié (RDT-ATT) qui concerne plusieurs dispositifs d'aménagement d'horaires. Nous découvrons par ailleurs que du point de vue de la classe (4) la **réduction de la durée du travail** est corrélée négativement à la classe 1 (congés), 2 (reconduction), 3 (modulation) et 5 (temps partiel). Les accords qui concernent les horaires dans classe 6 en sont indépendants (Fig.6). Le changement du

¹⁷ Celle-ci est caractérisée par les thèmes qui la composent pour une classe donnée. La présence d'un thème est mesurée par la corrélation entre celui-ci et la classe.

thème à l'accord nous permet ici de découvrir des relations que le rapport entre les 1309 apparitions thèmes n'éclaircit que de manière superficielle.

	classe 1	classe 2	classe 3	classe 4	classe 5	classe 6
RDT	--	-	-	+++	-	0

Figure 6: lien entre la RDT et les classes d'accords (légende, voir figure 3)

Les classes d'accords constituent des sous-ensembles plus intégrés, puisque l'arrangement temporel y est respecté en tant que structure et associé à d'autres accords selon la similitude des réponses données aux diverses modalités. Par conséquent, nous pouvons confirmer l'existence des 4 pôles à la fois du point de vue des thèmes et des classes d'accords. Une des deux pistes initiales pour le pôle 4 sur la réduction de la durée du travail (temps partagé, temps échangé) se confirme par l'analyse statistique. Le « temps échangé » constitue une logique de négociation distincte autour de la réduction de la durée du travail par rapport aux trois premiers pôles confirmés.

C. 6 classes d'accords: Interprétation et perspectives

L'intérêt du recours à une classification du point de vue sociologique consiste avant tout dans l'interprétation des nouvelles catégories obtenues par le calcul statistique. Nous assimilons les six classes (fig.3) à la construction de 6 temps en entreprise: Le temps des congés, le temps confirmé, le temps des marchés, le temps échangé, le temps individualisé et le temps des machines. Mais comment l'ensemble thèmes présents dans les classes peuvent se répartir selon ces logiques?

Un des résultats de cette classification concerne les accords portant sur les équipes de fin de semaine (FDS). Ces accords semblent plus proches de la modulation du point de vue de la catégorisation faite de ces accords. Rappelons que l'analyse des interdépendances entre thèmes avait identifié un pôle "horaires" dans lequel se rangent aussi les équipes de fin de semaine. Pourquoi pas les FDS à l'intérieur de la classe 4 (temps échangé) ou de la classe 6 (temps des machines)? Dans notre exemple les FDS sont assimilées au temps des marchés ce qui implique que l'utilisation faite de ce dispositif dans notre échantillon correspondrait davantage au souci des entreprises de répondre ponctuellement à une augmentation des charges.

Un deuxième résultat concerne les accords de la classe 5. Cette classe regroupe à la fois le temps partiel, mais aussi les horaires variables. L'association des horaires variables au pôle de négociation « temps partiel » pourrait s'expliquer, si on considère que les horaires variables suivent en partie la logique d'une individualisation de l'aménagement du travail par le « choix individuel » de la plage horaire variable. D'autres questions pourraient se poser pour les heures supplémentaires et le repos compensateur qu'on retrouve dans deux classes distinctes. Se pose ici la question de l'interprétation des traitements statistiques. Leur utilité ne consiste pas seulement dans la confirmation de l'hypothèse sur la structure globale de la négociation. Mais les résultats du traitement mettent aussi en garde contre une lecture mécanique des accords. Il montre qu'un seul dispositif (travail en équipe, travail de nuit ou heures supplémentaires) peut porter des significations diverses selon le contexte local de la négociation. Celui-ci renvoie aux acteurs et à l'action collective.

5) Les limites de l'analyse statistique et la poursuite de l'étude

5.1. La codification des accords et leur usage dans l'enquête

Les 28 thèmes du temps de travail que nous avons recensés définissent des enjeux particuliers à l'intérieur de la structure globale du temps de travail. Les relations d'interdépendance statistique entre ces thèmes peuvent être liées à leur définition légale et à l'usage que nous en faisons dans l'analyse. Ainsi, le terme de modulation regroupe en réalité trois dispositifs (modulation I, II, III) pour faire varier la durée du travail sur une longue période (par exemple sur 6 mois). Dans l'exploration de la modulation entre 1984 et 1994 nous ne distinguons pas entre ces trois formes qui se succèdent, bien qu'ils définissent de manière contrastée les contreparties en termes de repos, de primes, de durée maximale du travail et de période d'application. La notion que nous utilisons définit alors un terme générique qui agrège ces trois formes d'adaptation de l'entreprise par rapport aux temps des marchés. Les interdépendances entre les thèmes « réduction de la durée du travail, travail de nuit, travail en équipes successives » pose également la question de leur définition légale. Le travail en travail en équipes successives peut se réaliser sous trois formes: en discontinu (sans nuit, ni week-end), en semi-continu (sans week-end), en continu. Cette dernière forme, le travail en continu, impose par définition le travail de nuit et légalement la RDT à 35 heures par semaine. Les relations observées entre travail en équipes et la RDT et le travail de nuit proviennent alors pour le travail en continu de l'application des règles légales.

Deux autres problèmes méritent d'être discutés. D'abord il faut constater que, malgré les obligations légales en matière de négociation sur le temps de travail qui impose une négociation annuelle sur ce thème en entreprise, seul une minorité entre elles aboutissent à des accords ou à des constats d'échec de négociation. Par rapport au nombre d'entreprises qui sont censées de négocier, l'activité contractuelle paraît alors peu développée. L'autre problème concerne la signature syndicale de l'accord. La codification de l'approbation syndicale pour un accord donné qui est faite dans les directions départementales du travail, oublie parfois des organisations syndicales présentes dans l'entreprise qui ont refusé la signature de l'accord. Il en suit que la légitimité des accords (entre 86% et 99% selon l'organisation syndicale, sous l'hypothèse de leur présence) se trouve en réalité quelque peu atténuée. En revanche, nous maintenons que la négociation sur le temps de travail bénéficie d'une forte approbation syndicale. Les limites de l'analyse statistique résultent du regard sélectif qu'on porte sur la construction des accords. La discrimination de variables qui débordent les questions du temps (salaire, formation, vie hors entreprise) ne nous satisfait pas et confirme l'intérêt porté aux enquêtes plus complètes au niveau national et international, sur la négociation du temps de travail, et les questions qui lui sont associées.

5.2. La mise en oeuvre des accords

L'approche statistique se heurte aux réalités de mise en oeuvre observées lors de l'étude monographique des accords que nous explorons actuellement. Que dire d'un accord négocié et signé qui n'est pas mis en oeuvre? Comment résoudre le problème entre la formalisation de nouvelles règles temporelles dans l'accord et leur interprétation et application souvent contradictoires?

Un second axe que nous comptons alors explorer concerne l'espace de négociation proprement dit. L'enquête monographique est seule à même à retracer les enjeux globaux de la négociation et de la mise en oeuvre d'arrangements temporels nouveaux dans l'entreprise. Nous considérons l'analyse statistique comme un premier pas dans cette direction et notre préoccupation principale reste

l'évaluation sociale de ces arrangements. Comment alors interpréter la structure globale de la négociation que nous venons de dégager? Quelle est sa légitimité? Les trois premiers pôles de négociation (modulation, temps partiel, horaires) renvoient à la préoccupation de la « flexibilité » du temps de travail et correspondent aux intérêts que trouvent les entreprises aux nouveaux aménagements du temps de travail comme le confirme Bosch (1995)¹⁸ dans un rapport sur cette flexibilité dans huit pays. Si ces intérêts divergent de ceux des salariés, comment expliquer que leurs représentants dans notre échantillon signent entre 86 et 99% de ces arrangements? Faut-il conclure que la légitimité des arrangements est locale, mais contesté à l'extérieur de l'entreprise? Le quatrième pôle qui renvoie à l'échange aménagement du temps de travail contre réduction de la durée du travail pose le même problème. Peut-on décider a priori que cette sorte d'échange, puisqu'elle incorpore déjà un compromis social, est d'autant plus légitime? Nous pensons que celle-ci reste lié au contexte local de la production des arrangements. Le travail de nuit n'est pas a priori plus nuisible pour les femmes que pour les hommes. Devient-il plus supportable parce qu'on a réduit la durée du travail de 39 à 35 heures. Les travaux de Quéinnec (et alii, 1991 et 1992)¹⁹ montrent que la réponse est beaucoup plus complexe et que la diminution de la durée du travail ne se traduit pas obligatoirement par une diminution proportionnelle des effets nuisibles du travail de nuit. C'est la connaissance des enjeux et des stratégies de chacun et la transformation de celle-ci en action collective qui sont la condition d'une répartition plus légitime du temps.

L'ordre sous-jacent de la négociation sur le temps de travail dans une région française n'échappe pas aux contextes national et international de la vie sociale qui nous semble être caractérisé par une perte d'« efficacité » des règles établies. Cette perte ne donne pas lieu à un vide, mais elle valorise un peu plus la pluralité des sources de régulation et « des sources de régulation légitime ayant prétention à la légitimité et considéré comme justifié par une partie au moins des intéressés », (Reynaud, Reynaud, 1995).²⁰ Les six logiques de négociation (temps des congés, temps confirmé, temps des marchés, temps individualisé, temps des machines et le temps échangé), ne renvoient-elles pas à une pluralité des sources de régulations? Ne pourrait-on envisager l'existence d'une combinaison entre ces logiques: marché, machine et individu ? Quelle est la place de l'acteur collectif dans tout cela? Le problème reste bien celui de la comptabilité et de la cohérence de ces logiques. De nouveaux dispositifs comme le temps partiel annualisé ne mettent-ils pas en cause la distinction que nous avons opérée entre une logique de négociation qui voudrait adapter le temps aux cycles d'activité (modulation) et une logique qui cherche à individualiser les temps de travail (temps partiel) ? Des études complémentaires devraient permettre de répondre à ces questions.

Remerciements: La recherche présentée a été réalisée dans le cadre d'un laboratoire de recherche associé au CNRS et à l'Université Toulouse 2, le Centre d'études et de recherches sur Techniques, Organisations et Pouvoirs (CERTOP, URA 900 du CNRS), grâce à l'aide apportée par la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi de Midi-Pyrénées que nous tenons à remercier. Dalila Khadir et Michel Grossetti nous ont aidés respectivement pour la collecte et pour le traitement des données: qu'ils en soient remerciés.

¹⁸ Bosch G. (1995).- « Rapport de synthèse », dans OCDE (1995).- *La flexibilité du temps de travail. Négociations collectives et intervention de l'État*, Paris.

¹⁹ Quéinnec Y., Prêteur V., Teiger C., de Terssac G. (1991).- « New technology and shiftwork », *Gestion* 2000, no I, Louvain.

Quéinnec Y., Teiger C., de Terssac G. (1992).- *Repères pour négocier le travail posté*, seconde édition, Octares, Toulouse.

²⁰ Reynaud E., Reynaud J.-D. (1993).- « La régulation conjointe et ses dérèglements », dans: Reynaud J.-D. (1995).- *bée conflir, la négociation et la règle*, Octares, Toulouse.