Les 40 heures pour l'emploi ?

Isabelle Bourgeois

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rea/3620>

DOI : 10.4000/rea.3620

ISBN : 978-2-8218-0832-4

ISSN : 1965-0787

Éditeur

CIRAC

Édition imprimée

Date de publication : 1 octobre 2004

Pagination : 13-16

ISSN : 1156-8992

Référence électronique

Isabelle Bourgeois, « Les 40 heures pour l'emploi ? », *Regards sur l'économie allemande* [En ligne], 68 | octobre 2004, mis en ligne le 29 avril 2009, consulté le 04 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rea/3620> ; DOI : 10.4000/rea.3620

Les 40 heures pour l'emploi ?

Isabelle Bourgeois

L'accord signé chez Siemens en juin 2004 a relancé outre-Rhin le débat sur la durée du temps de travail. L'accord est historique : les 4 000 salariés de deux sites avaient accepté de travailler 40 heures par semaine sans compensation salariale – en contrepartie d'une garantie de l'emploi ; la direction voulait délocaliser la production en Hongrie. Un camouflet de plus pour le syndicat IG Metall qui avait imposé les 35 heures dans la métallurgie ouest-allemande à partir de 1984, mais avait échoué dans sa tentative de les étendre à l'est en 2002 ? Les prémisses du déclin d'un syndicat autrefois puissant et qui aborde cet automne des négociations salariales difficiles dans son fief : Volkswagen ? La fin du modèle allemand de la négociation collective de branche, comme semble l'indiquer la multiplication des accords d'entreprise conclus chez DaimlerChrysler et tant d'autres ? Ou un mouvement plus général de hausse du temps de travail dans un pays que, au milieu des années 1990, le chancelier Kohl taxait de gigantesque « parc de loisirs » ? Le fait est que, aujourd'hui, les coûts salariaux les plus élevés d'Europe ne sont plus guère compatibles avec un volume d'heures effectivement travaillées parmi les plus faibles d'Europe (1 440). La compétitivité des entreprises s'en ressent – surtout dans une industrie fortement internationalisée qui est le seul véritable moteur de croissance de l'Allemagne.

Conclure de ces accords à un retour généralisé aux 40 heures serait une erreur d'appréciation. Car l'Allemagne ne connaît pas de durée hebdomadaire légale du travail ; une loi de 1938, jamais abrogée, prévoit seulement une durée maximale de 10 heures par jour. Depuis la constitution de la RFA, la macro-régulation sociale revient en effet aux partenaires sociaux qui fixent, dans le cadre de conventions collectives signées au niveau de chaque branche, salaires, durée et conditions de travail. Ces accords (*Tarifverträge*) sont contraignants pour toutes les entreprises affiliées à la fédération patronale de branche (Gesamtmittelstand dans le cas de la métallurgie) partenaire du syndicat représentant les intérêts des salariés de la branche (en l'occurrence, IG Metall) ; ils ont dès lors valeur de loi. Contractuelle et liée à la branche, la réglementation du temps de travail aboutit donc à une grande variété de situations : de 34 à plus de 40 heures hebdomadaires. 23 % seulement des Allemands sont aux 35 heures.

Pas de durée uniforme du travail en Allemagne

Une grande variété dans la durée hebdomadaire conventionnelle du travail

Nombre d'heures		35 – 35,9	36 – 36,9	37 – 37,9	38 – 38,9	39 – 39,9	≥ 40
% de salariés	Ouest	22,6	3,6	21,9	36,0	13,7	2,2
	Est	1,0	0,7	3,1	32,3	18,3	44,6

Source : Ministère fédéral de l'Economie et du Travail / HWWA, *Wirtschaftsdienst*, n° 8/2004 ; données 2003.

Si on considère la durée annuelle conventionnelle du travail (1643 heures à l'ouest ; 1722 heures à l'est), l'Allemagne se situe nettement en dessous de la moyenne européenne (1708 heures dans l'UE 15). Mais le jeu des moyennes utilisées pour les comparaisons lisse la grande diversité qui caractérise le pays. La différence est-ouest, d'abord, qui reflète le différentiel de productivité depuis la réunification : le taux de productivité est-allemand n'atteint encore que 68 % du niveau de l'ouest (contre 30 % en 1990). Plus important encore de par son enjeu économique, la différence entre les branches. Si on excepte le cas particulier de Deutsche Telekom AG (lié à la privatisation), la durée hebdomadaire

Les 35 heures, spécifiques à la métallurgie et l'automobile

conventionnelle du travail est plus élevée dans les services que dans l'industrie. Et les 35 heures, phénomène exclusivement ouest-allemand, sont la prérogative de la branche relevant du champ de compétences d'IG Metall : le travail des métaux, avec en son cœur l'automobile.

Les durées hebdomadaires conventionnelles de travail varient selon les branches

Exemples :	Ouest	Est
Secteur bancaire ¹⁾	39,0	39,0
BTP ²⁾	39,0	39,0
Hôtellerie / gastronomie ¹⁾	39,0 ^{a)}	40,0 ^{b)}
Service public ¹⁾	38,5	40,0
Secteur de l'assurance ¹⁾	38,0	38,0
Industrie chimique ³⁾	37,5	40,0
Commerce de détail ¹⁾	37,5 ^{c)}	38,0
Textile-habillement ¹⁾	37,0	40,0 ^{d)}
Industrie métallurgique et électrique ⁴⁾	35,0	38,0
Sidérurgie ⁴⁾	35,0	38,0 ^{e)}
Imprimerie ¹⁾	35,0	38,0
Deutsche Telekom AG ¹⁾	34,0	34,0

Source des données chiffrées : WSI-Tarifarchiv (30-06-2004). *) Ces secteurs relèvent respectivement des syndicats : 1) Verdi, 2) IG Bau, 3) IG BCE, 4) IG Metall. a) Bavière ; b) Saxe ; c) Berlin-Ouest : 37 heures ; d) habillement est : hors convention de branche ; e) passage progressif aux 35 heures en 3 étapes de 2005 à 2009.

L'enjeu de l'automobile pour la compétitivité de la RFA

On comprend mieux dès lors l'importance stratégique des accords signés chez Siemens, DaimlerChrysler, Opel ou en cours de négociation chez VW : l'enjeu est la compétitivité de ces secteurs primordiaux pour l'économie allemande. La filière automobile (au sens large) contribue pour près d'un cinquième au PIB, génère un cinquième des recettes fiscales, emploie 3,35 millions de personnes, investit un tiers des dépenses de R&D et réalise 60 % de l'excédent commercial allemand (voir REA 63/03). Fortement internationalisée, cette industrie est très exposée à la compétition mondiale : elle exporte 70 % de la production domestique et réalise hors d'Allemagne 45 % de son volume de production. L'électrotechnique, bien qu'elle 'pèse' moins lourd dans l'industrie, n'en fait pas moins partie elle aussi des traditionnels moteurs de l'économie allemande.

L'impératif de compression des coûts de production

Et elle subit les mêmes mutations structurelles que l'automobile. Face à une concurrence mondiale avivée par l'émergence de nouveaux marchés et acteurs qui se traduit par un mouvement de concentration accru entre les constructeurs et de relocalisation des activités les plus intensives en main-d'œuvre, les constructeurs allemands (comme leurs concurrents) se trouvent aujourd'hui confrontés à un dilemme. Pour rester compétitifs sur le marché mondial, ils doivent impérativement comprimer leurs coûts de production : pour la composante matériaux ou transport, ils y sont parvenus grâce à d'intenses efforts de rationalisation engagés après la crise de 1993 et en révisant leur politique d'achat vis-à-vis de leurs fournisseurs (politique du « presse-citron » lancée par Ignacio López chez VW). Pour la composante travail, ils sont parvenus partiellement à réduire la masse salariale en externalisant la plupart des activités non directement liées à la production et en multipliant les sites d'assemblage dans les pays est-européens dès avant l'élargissement de l'UE, mettant à profit le différentiel salarial à qualification comparable de la main d'œuvre dans ces pays.

Les coûts salariaux allemands : un handicap compétitif

Mais ils ne peuvent pas agir sur les coûts salariaux allemands. Le dilemme est là : entre d'un côté la globalisation des marchés, des capitaux et des processus de production, de l'autre, la régulation sociale qui, elle, s'effectue toujours à l'échelon national. Dans ce contexte, les coûts salariaux élevés dans l'industrie outre-Rhin constituent désormais un handicap compétitif structurel et une menace pour l'emploi sur le site de production allemand. La concomitance de l'élargissement de l'UE à 25 et de la montée en puissance de l'économie chinoise en aura seulement forcé la prise de conscience.

Hausse du temps de travail pour comprimer les coût salariaux

Or le coût du travail est majoritairement déterminé par le système national de protection sociale : dans l'industrie, les coûts salariaux annexes représentent

78 % des salaires (voir REA 63/03). Dans le cadre des réformes de l'*Agenda 2010*, et à son niveau de compétences, le gouvernement fédéral cherche à les alléger : la baisse des cotisations est l'un des objectifs des réformes des retraites, de la protection maladie ou de l'assurance chômage. Les partenaires sociaux livrent leur contribution depuis une dizaine d'années en adoptant une politique de relative modération salariale. Mais ce faisant, ils contiennent seulement la hausse des salaires – sans toucher aux salaires-planchers. Or les minima de branche (il n'y a pas de SMIC légal en Allemagne) sont eux aussi élevés, reflétant le haut niveau de qualification des salariés : de l'ordre de 10 € bruts par heure pour un ouvrier débutant dans la métallurgie (les salaires varient selon les Länder). L'ouverture de la fourchette salariale vers le bas est un thème certes débattu outre-Rhin, mais se heurte pour l'instant à la farouche opposition des syndicats (surtout du géant des services verdi, qui prône même l'adoption d'un SMIC légal pour enrayer la diversification des salaires dans tous les secteurs de sa 'branche' qui échappent à sa régulation). Faute de pouvoir baisser les salaires, ce qui serait par ailleurs dommageable au pouvoir d'achat des ménages et à la consommation, on recourt donc, au cas par cas, à la hausse du temps de travail – sans compensation salariale.

Les accords conclus à l'été 2004 chez Siemens et DaimlerChrysler

● **24-06-2004. Siemens**, sites de production de téléphones portables de Kamp-Lintfort et Bocholt (Rhénanie du Nord-Westphalie). L'accord : à dater du 01-07-04, les 4 000 salariés de ces sites travaillent 1 760 heures par an (durée hebdomadaire variable, mais de 48 heures maximum) sans compensation salariale ; les primes annuelles (Noël, etc.) sont remplacées par une prime d'intéressement. Cet accord permet à Siemens (également présent en Chine et au Brésil) de réduire de 30 % ses coûts de production en Allemagne. En contrepartie, le groupe s'engage à investir 30 millions € de plus dans l'innovation et de rapatrier certaines fonctions externalisées. Objectif de l'accord, tel que le stipule le préambule : « *préserver la compétitivité des sites* » concernés et y « *maintenir le plus d'emplois possibles* ». L'accord a permis d'éviter une délocalisation vers la Hongrie, sérieusement envisagée.

● **23-07-2004. Groupe DaimlerChrysler** (siège : Sindelfingen dans le Bade-Wurtemberg). L'accord : hausse à 39 heures pour les moins de 54 ans, au-delà, abaissement progressif de la durée jusqu'à 34,5 heures à 60 ans avec compensation salariale ; généralisation des 40 heures (payées 40) dans les fonctions de R&D, mais sur une base volontaire ; réduction de 2,79 %, à partir de 2006, de la courbe de progression des salaires. L'accord permet au groupe de compresser ses coûts (de l'ordre de 200 millions € par an), en contrepartie de la garantie de l'emploi pour les 160 000 salariés jusqu'en 2012. Durant les négociations, le groupe avait menacé de délocaliser certaines activités vers l'Afrique du Sud – ou même vers le Land de Brême où les salaires et le nombre de jours fériés sont moindres que dans le Bade-Wurtemberg.

Il s'agit de plus encore. En ne s'opposant pas à la conclusion de l'accord dans les deux sites de Siemens ou le groupe DaimlerChrysler – en les saluant même à demi-mot – le syndicat IG Metall a brisé de nombreux et puissants tabous. Il a accepté de laisser « démanteler » l'acquis social historique sur lequel il fonde en grande partie son identité : la réduction du temps de travail, engagée dans les années 1950 (semaine de 5 jours) et poursuivie à partir du milieu des années 1980 (35 heures). Ensuite, en ne s'opposant pas à ce que des entreprises prospères choisissent d'augmenter sans compensation salariale la durée du temps de travail afin d'être en mesure de réaliser les économies ou d'effectuer les investissements nécessaires à leur croissance, il a rompu avec la tradition selon laquelle une hausse de la durée du travail ne se justifiait que pour sauver une entreprise au bord de la faillite. Ce faisant, il a abandonné la doctrine dominante des années 1990 et qui voulait que le travail soit un ensemble qu'il suffit de redistribuer pour créer de l'emploi. En agréant ou co-signant ces accords, IG Metall a ouvert largement la voie à la flexibilisation du marché de l'emploi, espérant en contrepartie éviter une flexibilisation des salaires à la baisse.

Le début de la flexibilisation du marché de l'emploi

C'est là le fruit d'une longue démarche pragmatique qui tente de concilier les impératifs de réactivité ou de flexibilité rencontrés par l'entreprise avec une régulation établie au niveau de la branche, et donc souvent considérée comme source de 'rigidités' par les entreprises. Ces dernières, dès lors, hésitent à embaucher, externalisent ou délocalisent, voire se 'désyndicalisent', mettant ainsi en danger non seulement les activités, mais aussi la macro-régulation elle-même. Depuis plusieurs années, pour enrayer cette tendance, le syndicat et son partenaire patronal Gesamtmetall multiplient dans les conventions qu'ils

Concilier régulation de branche et impératifs de l'entreprise

concluent les clauses permettant justement la prise en considération des cas particuliers ou, pour le dire autrement, une dérogation à la norme de branche : clauses de force majeure pour les entreprises en difficulté, clauses de taille pour tenir compte des spécificités des PME, ou encore clauses d'ouverture permettant d'aménager le temps de travail (c'est ainsi que furent négociées en 2001 chez Bosch les 40 heures pour cadres de R&D), voire conventions d'entreprise comme dans le cas de DaimlerChrysler en 2001 (40 heures avec modulation du temps de travail pour les cadres de R&D).

Après Siemens et DaimlerChrysler,
l'épreuve de vérité chez VW

Les accords Siemens et DaimlerChrysler ne sont qu'une étape de plus. Ils ont été d'autant plus remarquables que ces entreprises sont mondialement réputées, et que la seconde est aussi le groupe clef pour toute négociation collective dans la branche automobile. C'est chez 'Mercedes', dans le Bade-Wurtemberg, qu'ont été conquis nombre d'acquis sociaux (dont les 35 heures), c'est dans ce Land que se négocient les hausses salariales qui s'appliquent ensuite à l'ensemble de la branche. Reste l'épreuve de vérité : la négociation salariale qui s'est ouverte le 15-09-2004 sur la « convention-maison » du fief d'IG Metall : Volkswagen. L'enjeu symbolique en est accru par le fait que le père des réformes sociales du gouvernement Schröder, Peter Hartz, y occupe les fonctions de membre du directoire chargé des affaires sociales (*Arbeitsdirektor*). S'il ne pilote pas les négociations, c'est néanmoins lui qui a établi un programme en 7 points, particulièrement innovant, destiné à concilier les intérêts de l'entreprise et de ses salariés (voir à la fin de ce numéro).

La fin de
l'exception salariale de VW

Le groupe, qui subit les effets d'une concurrence accrue en Chine, d'un problème de positionnement de gamme, du recul des ventes de la Golf en Allemagne, et qui a subi une sévère décote boursière, doit impérativement réduire ses coûts de 30 % d'ici 2011. Faute de quoi, il lui faudrait délocaliser ses activités ou licencier 30 000 salariés – soit, ironie de l'histoire, exactement le nombre d'emplois en sureffectif qu'il avait préservés en passant à la semaine de 4 jours grâce à un accord, historique, conclu en 1993. Or le coût de ce « laboratoire social » n'est plus finançable aujourd'hui : chez VW, les salaires sont supérieurs de 20 % à la norme de branche. Les augmenter substantiellement (IG Metall revendique 4 %) est dès lors impossible. La négociation en cours ne pourra déboucher que sur une modulation du temps de travail.

IL N'Y AURA PAS DE GENERALISATION DES 40 HEURES outre-Rhin, experts, partis politiques et partenaires sociaux sont unanimes sur ce point. Bien évidemment, il faut réviser à la hausse le volume global d'heures travaillées – dans l'intérêt de la compétitivité de l'Allemagne. Certes, IG Metall se refuse à rompre à l'échelle de la branche avec l'acquis des 35 heures ; son partenaire patronal, Gesamtmetall, se refuse pareillement à adopter une nouvelle norme, uniforme, prorogeant les 'rigidités' d'antan. Mais tous deux s'évertuent conjointement aujourd'hui à trouver un nouvel équilibre entre « *régulation particulière et collective* », ainsi que l'explique Martin Kannegiesser (*Frankfurter Rundschau*, 29-06-2004), le président de Gesamtmetall. Avec l'*Agenda 2010*, le gouvernement fédéral a engagé les réformes du cadre réglementaire des activités ; dorénavant, les partenaires sociaux commencent à rénover leur régulation.

Indications bibliographiques

- BRÄUNINGER D., « Deutschland auf dem Weg zu längeren Arbeitszeiten », DB Research, *Aktuelle Themen*, n° 298 (août 2004)
- HECKMANN M. / SCHANK T., « Kehrtwende in der Arbeitszeitpolitik », HWWA, *Wirtschaftsdienst*, n° 8/2004
- « IG Metall et la refondation du partenariat social allemand. Un entretien avec Wolfgang Schroeder (IG Metall) », *Regards sur l'économie allemande*, n° 58/2002
- LATTARD A., « Négociation collective : quel avenir pour la convention de branche ? », in BOURGEOIS I. (dir.), *Allemagne 2001. Regards sur une économie en mutation*, CIRAC, 2001
- LEHNDORFF S., « Zurück zur 40-Stunden-Woche? – Wirksamkeit und Krise der tariflichen Arbeitszeitregulierung », *WSI-Mitteilungen*, n° 6/2004