

« Un exemple ? La semaine de quatre jours, qui a fait scandale il y a quatre ans, s'est généralisée. Elle permet aux salariés d'avoir un week-end de trois jours en acceptant de travailler dix heures par jour pendant quatre jours. (...) Et il y a des centaines d'autres formules possibles. »
(Ceyrac, à « l'Usine nouvelle »)

« Horaires mobiles en compte courant »
L'Expansion du 5 au 18 octobre

Horaires mobiles en comptes courants

Le CNPF discute, les syndicats aussi. Les Mutuelles unies, elles, agissent. Seule en France, cette compagnie d'assurances applique, depuis janvier dernier, l'horaire mobile annuel : 387 salariés à Elbeuf, près de Rouen, et 220 à Paris peuvent maintenant gérer leur temps de travail comme ils gèrent leur compte en banque, c'est-à-dire en l'approvisionnant ou en le débitant. La semaine normale est de 38,45 heures. A partir de là, chacun peut travailler plus (sans toutefois dépasser les 48 heures) ou moins (sans descendre au-dessous de 24,30 heures). Et utiliser le tout pour prendre des vacances. Mais dans certaines limites : en crédit, on ne doit pas cumuler plus de 77,30 heures (10 jours ouvrés). Dans le « rouge », il ne faut pas dépasser 38,45 heures (5 jours ouvrés). En revanche, on peut enchaîner un

débit après un crédit, soit au total 15 jours de libres à la suite. Si, en fin d'année, il reste des réserves, chacun a le choix : les dépenser ou se les faire rembourser (jusqu'à une semaine). En y ajoutant ses autres vacances, l'employé des Mutuelles unies peut théoriquement prendre trois mois de vacances.

Catastrophe ? Pas du tout. « Le patronat craint toujours le pire. Parce qu'il pense que les salariés vont utiliser le système au maximum », explique Pierre Gardes, directeur du personnel et grand promoteur des horaires libres. En fait, les employés sont finalement assez « classiques » dans la gestion de leur temps. Fin août, la plupart d'entre eux avaient entre 0 et 5 heures d'avance ou de retard. Trois seulement avaient atteint le maximum du débit autorisé. Et pas un ne dépassait 38 heures de

crédit. Une différence, pourtant : les Parisiens sont du genre « cigale ». Ils « piochent » quelques heures par-ci, par-là, mais sans jamais prendre de l'avance. Les provinciaux, au contraire, sont du style « fourmi », et ils détiennent les records d'économie. De toute manière, la direction a mis deux verrous de sécurité : un pourcentage de présence obligatoire par service ; et un délai de préavis qui augmente avec le temps d'absence.

Au départ, les syndicats se sont montrés hostiles, et en 1975 l'horaire mobile (à la journée) n'avait pu être introduit que de manière facultative. Lorsque, en janvier dernier, la direction proposa de l'étendre à l'année, la CFDT signa. Et pour cause : près de 90 % des salariés l'ont choisi. Et, parmi eux, de nombreux délégués syndicaux.

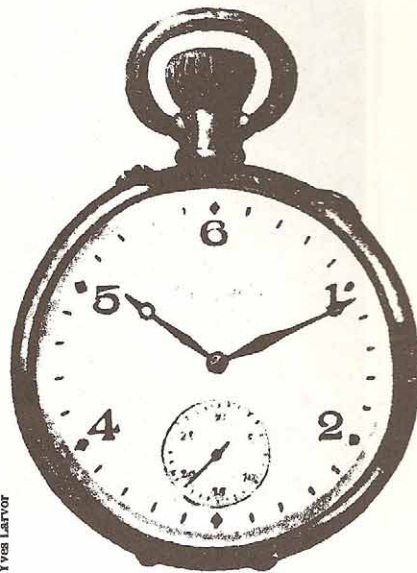
« Le mi-temps à la rescousse de l'emploi »
L'Expansion du 17 octobre au 6 novembre 1980

Sauver une usine en payant à temps plein des ouvrières qui travaillent à mi-temps... Ce n'est pas une histoire de fous, mais un cas original où l'innovation sociale a fait gagner de l'argent à une entreprise. Cela s'est passé à la filature de Grand-Croix, près de Saint-Chamond, qui appartient au groupe textile lyonnais TSR (Tissages Soieries réunis).

Le problème était d'assurer un travail 24 heures sur 24, obligatoire dans cette industrie à feux continus. L'usine appliquait depuis longtemps un système classique de travail en 2/8, plus une équipe de nuit. Le tout avec des inconvénients sociaux (des semaines de 50 heures et plus pour certains) et économiques (une production au ralenti le week-end).

Après la crise de 1975 qui secoua fortement le groupe, le directeur de l'usine, Serge Gérard, créa une organisation unique en son genre : l'équipe du week-end. Elle travaille

Le mi-temps à la rescousse de l'emploi



Yves Larvor

le vendredi (de 13 h à 18 h 30), le dimanche (de 5 h à 13 h) et un jour par semaine au choix. Au total 21 heures 30, mais qui sont payées 40 (soit une majoration moyenne de 100 %). Avec en plus les mêmes primes et les mêmes avantages sociaux que dans les équipes de semaine.

Tout le monde est content. L'entreprise, d'abord : elle produit plus et mieux. Une main-d'œuvre plus qualifiée lui a permis de se spécialiser sur du fil haut de gamme, moins concurrencé. « L'opération est rentable, même avec des majorations de salaires de 100 % », affirme Serge Gérard. Les salariées, ensuite : quinze emplois féminins ont été créés, et une trentaine de femmes attendent leur tour. Du coup, les syndicats se sont inclinés et l'inspection du travail a fermé les yeux.

Aujourd'hui, Grand-Croix est l'une des seules filatures de la région qui ne licencie pas. □

Admettons que tous ceux et toutes celles qui travaillent le dimanche soient payés sur la base de 21 heures 30 égalent 40 heures... Ce ne serait pas une mauvaise façon de libérer les travailleurs postés ! Et sans doute aussi de supprimer chez les patrons la volonté de toucher aux week-ends. Mais cela suppose des luttes réelles menées par les syndicats sur les conditions des travailleurs postés. En leur absence, la capacité de manœuvre du patronat est complète...