

L'expérience se fera aux Méthodes et au Dpt 86, ceci dans la mesure où les contraintes de production ou de service le permettent, à une double condition :

- 1°) L'horaire affiché soit normalement assuré chaque semaine ;
- 2°) Un système objectif et fiable du contrôle de la présence soit institué.

Il faut qu'il y ait demande du personnel, l'absence d'opposition des membres du C.E. ou D.P., l'information à l'Inspecteur du Travail.

Le temps de travail journalier : comprend :

- des plages fixes pendant lesquelles l'ensemble du personnel doit obligatoirement être présent ;
- des plages mobiles ou variables situées en début, en milieu et en fin de journée, pendant lesquelles l'ensemble du personnel a la possibilité de choisir son heure d'arrivée et de départ.

Chaque salarié doit intercaler une pause déjeuner variant de 0 H 45 (minimum) à 1 H 30 (maximum) dans la plage mobile du milieu de la journée.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

Le salarié doit respecter l'horaire de référence : il doit organiser son travail afin qu'au dernier badgeage de la semaine, il ait accompli son horaire hebdomadaire.

Il sera mis à la disposition du personnel un matériel d'enregistrement des heures d'entrée et de sortie (y compris celles qui se situent à la pause déjeuner). La communication avec le matériel s'établit par l'intermédiaire d'un badge personnel, qu'il lui suffit d'introduire dans le lecteur pour obtenir les renseignements suivants : heure de badgeage - rappel n° matricule - nombre d'heures restant à effectuer dans la semaine - spécialement lors de la dernière séance de travail, l'indication de l'heure de sortie au plus tôt.

Le non respect des consignes du règlement de l'horaire variable :

- enregistrement dans le lecteur par une personne autre que le titulaire du badge ;
- retards répétés ou départs anticipés à l'intérieur des plages fixes ;
- manquements au système d'horaire variable,

entraînera l'application de sanctions prévues dans les textes, ainsi que la perte du bénéfice de l'horaire variable.

a été de faire passer en sous-traitance, avec au besoin la création d'entreprises spécialisées, une masse de fonctions jadis intégrées au fonctionnement de l'usine. Les syndicats de la chimie ont pu calculer que la moitié des travailleurs incorporés dans le processus de production d'un site industriel sont salariés de sous-traitants, employés sous les statuts différents du personnel de « fabrication » au sens strict. C'est le cas pour la plupart des transports, pour l'entretien spécialisé, pour le nettoyage, pour le montage et la réparation des charpentes, etc.

Cette politique patronale systématique, sous ses allures « modernes », a des conséquences tout à fait négatives pour la majorité des travailleurs : dans les services de fabrication des usines sidérurgiques fonctionnant en continu ou semi-continu, plus de la moitié des postés — jusqu'à 70 % dans certaines entreprises —, ne parviennent pas à l'âge de la retraite ; dans les cimenteries c'est un tiers qui meurt avant cet âge et un autre tiers est bien avant « en longue maladie ».

2 — LES HORAIRES VARIABLES

Une note de la direction de l'usine Renault du Mans résume bien les données essentielles de cette forme d'organisation du travail. Elle date de septembre 1980.

Cet exemple prouve plusieurs choses :

- Ce serait une erreur de croire les horaires variables réservés aux emplois du secteur tertiaire.
- Leur mise en place s'accompagne du retour à un système de pointage, sous la forme de badges informatisés bien souvent.
- Pour le moment des autorisations doivent être obtenues par les chefs d'entreprise. (*Absence d'opposition des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel.*)

Quel avantage y trouve le patronat ? Ce n'est, au fond, pas très mystérieux : une bonne analyse du travail à effectuer fait souvent ap-

paraître des moments d'intensité où la présence de tout l'effectif est indispensable, à côté d'autres tâches — de finition ou de préparation du travail du lendemain — qui peuvent être effectuées à n'importe quel moment de la journée. Pour ne pas devoir embaucher du personnel en fonction du moment le plus chargé en travail — personnel qui serait « relativement sous-employé » à d'autres périodes... —, le patronat établit deux rythmes dans la journée.

Que ce soit une maternité voir p. , ou un grand magasin, id. voir p. ou un bureau, l'objectif est le même : accroître l'intensité des cadences en la payant d'une souplesse dans les horaires d'arrivée et de départ.

D'où la revendication patronale : pouvoir étendre les « horaires à la carte » dans toutes les entreprises, même sans autorisation du comité

d'entreprise et des délégués du personnel, avec une simple « information » de l'inspecteur du travail ; « en particulier, écrit O. Drague, dans les petites entreprises (...) où les liens personnels entre l'employeur et les salariés sont souvent étroits » (p. 75).

Toutes les études officielles sur l'organisation du travail se terminent de la même façon : sur la volonté de développer les « horaires variables » dans certains services et le travail posté dans les branches d'industries (agro-alimentaires, biens d'équipement) ou dans les tâches (gestion avec l'utilisation d'ordinateurs...) où il est encore peu développé.

A chaque fois, le calcul de rentabilité est accompagné d'un marchandage : le patronat « donne des avantages » qui produisent une multiplication des catégories et des statuts.

SI GISCARD EST REELU, LE PATRONAT AURA TOUTES LES FACILITES POUR ADAPTER LES LOIS A SA VOLONTE DE « RENTABILISER » AU MAXIMUM SES INSTALLATIONS