

res prévues dans l'année. En revanche, les acquis particuliers de certaines entreprises sur les heures supplémentaires ne seront pas remis en cause. Dans cette fourchette, le patronat peut faire à peu près ce qu'il veut à condition de « respecter » quelques acquis en fait catégoriels.

Parallèlement, en effet, ce sont des « discussions par entreprise » qui doivent définir comment les divers personnels « au forfait » (sous contrats à durée déterminée ou intérimaires) pourront avoir droit aux mêmes règles que le reste des salariés... Malgré son caractère de division entre catégories de travailleurs, cette clause a, sur le moment, été présentée comme « une avancée positive », facilitant une « prise en compte des catégories de salariés à statut précaire » !

Pourtant, le dernier article de l'accord, le n° 15, précisait que plusieurs branches et plusieurs catégories de travailleurs ne relevaient pas de cet accord : les discussions particulières devraient y avoir lieu. Dans la liste, on relève l'ensemble des services de transports dans et entre les entreprises, les organismes de sécurité et de prévention, la manutention portuaire, les transports aériens et routiers... De même la sidérurgie.

DEUX PETITES « CONCESSIONS » TRES AMBIGUES.

On ne peut pas imaginer que le CNPF ait tenu pendant deux ans en haleine les directions syndicales avec ce qui précède. En fait, les experts du patronat, pour « faire passer » l'exigence de la « souplesse » des travailleurs devant les « impératifs » de la production ont fait miroiter quelques « nouveaux avantages ». Essentiellement deux : une réduction du temps de travail à 39 heures pour les travaux pénibles et un repos supplémentaire de 40 heures, soit une semaine de congés de plus.

En regardant de plus près ces deux « avancées positives du patronat » on constate qu'elles signifient en réalité à peu près le contraire de ce qu'elles prétendent « donner ».

Trente-neuf heures pour les travaux pénibles : les travailleurs exposés à la chaleur ou au froid excessifs, ceux en continu ou semi-continu, ceux à la chaîne pourraient ne travailler « que » 1770 heures dans l'année, soit 39 heures par semaine en moyenne. A une condition : que des négociations particulières par branches aboutissent... C'est une

habile façon de désamorcer la revendication des 35 heures ou d'une cinquième équipe pour les postés dans ces catégories particulièrement sensibles à la fatigue et aux conditions de travail !

Quarante heures de repos supplémentaires pour ceux qui ont accompli leur quota annuel d'heures de travail : ce nombre de journées de repos sera proportionnel à la présence effective. Il n'y a pas de clause contre « l'absentéisme », ont dit les directions syndicales... alors qu'en lisant bien le texte de projet d'accord on trouve tout simplement que la cinquième semaine de congés est conditionnée à une clause de « présentéisme » ! Faisons aussi remarquer com-

C'est là le pendant juridique complémentaire, pour la bourgeoisie, de la transformation des statuts des entreprises elles-mêmes : de plus en plus, en effet, les grands groupes industriels transforment en filiales spécialisées telle ou telle activité autrefois intégrée à l'entreprise. Double bénéfice : le contrôle sur « la productivité » (entendez ici l'exploitateur maximum) est fait beaucoup plus strictement ; en donnant l'habitude au personnel de ne plus être soumis aux mêmes règles et aux mêmes dates de négociations, on lui fait perdre de vue le patron qui leur est commun. Dans certaines entreprises comme Dassault, c'est 80 % de la production qui est ainsi faite dans

Les principales dispositions de l'accord

	Situation actuelle	Le projet d'accord (objectif 1983)			
		Travaux non pénibles		Travaux pénibles	
DUREE ANNUELLE					
- Durée légale	1 920 h	1 816 h	1 816 h	1 770 h	1 770 h
- Heures supplémentaires	384 h	116 h	140 h	116 h	140 h
- Total	2 304 h	1 932 h (1)	1 956 h (1)	1 886 h (1)	1 910 h (1)
CONGES					
(en semaines)					
- Congés payés	4	4	4	4	4
- Jours fériés	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
- Congés supplémentaires sous conditions	récupérable	non récupérable	non récupérable	non récupérable	non récupérable
- Total	4 à 5,6 (2)	6,6	6,6	6,6	6,6
SEMAINES DE TRAVAIL	48 à 48,4	45,4	45,4	45,4	45,4
HORAIRE SEMAINE MOYENNE					
- Durée légale	40 h	40	40	39	39
- Durée moyenne actuelle	-	-	-	-	-
- Durée maximale moyenne (2)	49,6 h	42,55	43,08	41,5	42

(1) A cette durée s'ajoute le volant de 98 heures exceptionnelles que le patronat peut utiliser après autorisation de l'inspection du travail. D'autre part, quand l'enveloppe des heures supplémentaires est fixée à 140 heures, les salariés ont droit à un repos compensateur de 47 heures non payées.

(2) Durée annuelle maximale divisée par le nombre de semaines de travail.

ment cette « concession » vient renforcer le souci d'une « souplesse des horaires sur l'année » : les quarante heures ainsi accordées ne seront pas à prendre « en tenant compte des impératifs de la production ».

L'ESSENTIEL : LE RETOUR VERS LES CONTRATS DE TRAVAIL INDIVIDUELS.

Toutes les mesures que nous avons citées font système : multiplier les catégories, les situations particulières, donnant chaque fois lieu à un marchandage : afin de casser les réflexes ouvriers liés à des garanties collectives.

des « filiales » ou par des « sous-traitants » ; souvent c'est 30 % de la production qui est ainsi redistribuée par les directions des groupes industriels. Dans la Fonction publique, le rapport Longuet a le même but en prévoyant de réduire de deux millions à 400 000 les salariés ayant l'actuel statut de la Fonction publique : « filialisation » et contrats semi-publics sont à l'ordre du jour...

A ses projets d'ensemble la bourgeoisie sait parfaitement que les directions syndicales ne veulent pas opposer une riposte d'ensemble. Elle n'a pu aboutir par voie « conventionnelle » en juillet 1981, mais elle est loin d'avoir abandonné ses attaques.

SI GISCARD EST REELU, PAR LA VOIE DE NOUVELLES LOIS ET PAR CELLE DE NEGOCIATIONS DIFFERENCIEES PAR BRANCHES D'INDUSTRIE, NOUS VERRONS REPREDRE TOUTES LES ATTAQUES CONTENUES DANS LE PROJET D'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.