

Dans le groupe Nouvelle Galeries, 35 % du personnel est à temps partiel ; plus de 50 % le sont à la vente et aux caisses. De façon générale, les départs de salariés à temps plein sont remplacés par du temps partiel. Les contrats conclus vont de huit heures à trente heures hebdomadaires.

Dans le personnel communal, 142 000 personnes (30 % de l'effectif) occupent des emplois à temps partiel ; en particulier les femmes de service des écoles, catégorie particulièrement mal payée.

Dans les PTT, l'administration a décidé de développer le temps partiel : 145 000 emplois dans les prochaines années. Cela a pour but de faciliter le « dégraissage » des Chèques postaux, lié au passage à l'informatique. De plus, depuis quelques années se développe l'emploi de non-titulaires à temps partiel pour des durées quotidiennes variant de une heure à cinq heures trente.

Dans la métallurgie, l'accord d'entreprise signé à la Régie-Renault en 1980, prévoit la possibilité de développer le temps partiel en fonction des besoins de l'entreprise, en particulier pour le travail le week-end, auquel se refusent souvent les autres ouvriers. La direction de l'usine de Cléon (près de Rouen) a d'ailleurs cherché à l'instaurer. Cet exemple prouve la détermination patronale ; il s'accompagne de nombreux autres cas, comme celui de CDS-Westinghouse au Mans.

D'une façon générale, les tâches de « conditionnement-expéditions » comme celles d'entretien peuvent passer facilement à temps partiel.

De même pour toutes les tâches d'employé(e)s du secteur tertiaire : le rapport Nora-Minc prévoit que leur informatisation diminuera de 30 % les besoins en personnel ; or, la simplification des tâches facilitera la possibilité de les transformer en emploi à temps partiel, y compris sous la forme du « temps partagé » (deux employé(e)s « se débrouillent » entre elles pour les horaires à condition que le travail total soit fait. Tout bénéfice pour le patronat, puisqu'il est prouvé que le matériel informatisé fatigue rapidement les salarié(e)s...

Les deux lois votées sont donc taillées à la mesure de ces perspectives. Elles suppriment les obstacles qui existaient pour le développement du travail à temps partiel. Sur simple décision du patronat, sans avoir be-

soin de l'accord du comité d'entreprise, des postes à temps partiel peuvent maintenant être créés. Les salariés qui y seront embauchés ou mutés seront seulement « prioritaires, en fonction des nécessités de l'entreprise » pour passer sur des postes à temps plein.

Le patronat, ainsi, n'aura plus à payer des charges sociales qu'en fonction des heures travaillées : la couverture des risques par la Sécurité sociale restant intégrale pour les salariés, l'écart sera donc une subvention indirecte de la Sécurité sociale au patronat. On voit bien comment cela sera ensuite présenté comme accroissant le déficit de la Sécu... : cela s'intègre parfaitement aux projets qui visent à diminuer la couverture des

risques qu'elle assure tout en favorisant le développement d'assurances privées complémentaires.

Pour ce qui concerne les droits syndicaux, de même, un travailleur à temps partiel ne comptera que pour le nombre d'heures effectuées : 1000 employés à mi-temps seront comptés sur la base 500 à temps plein !

Dans les services publics, la loi — qui n'est votée que pour une première période d'essai de deux ans — prévoit une retenue de 1/20<sup>e</sup> par journée non travaillée (au lieu de 1/30<sup>e</sup> précédemment). Tel sera le prix des « mercredis chômés ».

En même temps, sur simple décret, tel ou tel ministère pourra être autorisé à embaucher du personnel sur des postes à temps partiel.



En mars 1979, environ 1 672 000 personnes travaillaient à temps partiel, soit 7,8 % de la population active occupée salariée ou pas.

Cette proportion est plus importante parmi les femmes (16,2 %) que parmi les hommes (2,3 %). Elle comporte 7 % des salariés du secteur privé (soit 900 000 personnes) et 6,4 % du secteur public (soit 320 000 personnes). Dans la Fonction publique au sens strict, — 1 500 000 salariés de l'enseignement et des divers ministères, plus 400 000 des PTT, plus 450 000 des armées — 1,2 % du personnel a demandé de bénéficier du mi-temps depuis 1970 (loi l'autorisant) ; 98 % de ces demandes proviennent de femmes alors qu'elles ne sont que 47 % du personnel. Et des catégories « A » et « B », les plus élevées dans la hiérarchie.

En mars 1979 toujours, le travail à temps partiel concerne plus de 5 % des actifs dans certains secteurs industriels : exemple, textile et habillement, bois, meubles... et plus de 10 % des actifs dans l'agriculture, le commerce de détail (alimentaire ou non), les hôtels, cafés, restaurants, location, crédit, immobilier...

La proportion de salariés à temps partiel est, en général, plus forte dans les petits établissements que dans les grands, sauf dans certains secteurs comme le commerce de détail, les « services » aux entreprises (nettoyement, sous-traitance d'entretien et divers intérimaires...), l'hygiène...

### DEVINETTE : COMMENT TOURNER LA REGLEMENTATION SUR LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

*Un salarié à temps partiel faisant 46 heures pendant douze semaines consécutives est payé, en fonction de l'actuelle réglementation, sur une base de 40 heures à 100 % plus 6 heures à 125 %, soit l'équivalent de 47,5 heures.*

*Un patron un peu astucieux, pour économiser les heures supplémentaires payées, pourra parfaitement employer deux salariés pendant 23 heures chacun, soit 46 heures payées 46.*

**Si Giscard est réélu en 1981,  
TOUTES LES CONSEQUENCES DE CES LOIS SUR LE TEMPS PARTIEL  
SERONT AUTANT DE COUPS :**

- les femmes seront cantonnées dans des emplois inférieurs, sous-qualifiés, sous-payés, véritable chômage partiel les enfermant dans leur rôle de femmes au foyer ;
- les conventions collectives arrachées par le mouvement ouvrier seront tournées, au profit d'un retour aux contrats individuels ;
- la Sécurité sociale devra assurer une lourde subvention indirecte au patronat.