

# CADRES

C.F.T.C.

NUMÉRO 138  
MARS 1960

## et PROFESSION

Organe de la Fédération des Ingénieurs et Cadres de l'Industrie et du Commerce

### CADRES A PART ENTIERE

**S** ILS veulent faire face pleinement à leurs responsabilités, les ingénieurs et cadres peuvent cantonner leur rôle à la seule technique dans un domaine professionnel strictement limité. Ni leur autorité, ni leur efficacité ne sortiraient grandies d'une pareille mutilation. Ce que l'on a exprimé sous une autre forme en disant que le cadre devrait « être quelqu'un vers qui l'on se tourne quand il faut agir », ne sous-entend-il pas l'obligation pour tout cadre de faire siennes les préoccupations de ceux qui l'entourent ?

L'unité finale de son activité professionnelle peut-elle être aussi ignorée, et un cadre peut-il vraiment se dispenser de porter un jugement sur elle ? Chacun se rappelle le drame de conscience des atomistes américains dont certains ont été

PAR  
**François LAGANDRÉ**  
Président de la F.F.S.I.C.

conduits à démissionner pour mettre leurs actes en harmonie avec leur conscience. Quelle que soit l'opinion qu'on est en droit d'avoir sur un sujet aussi délicat, on ne peut que respecter ces hommes qui, n'ayant pas limité leurs réflexions à la seule technique, ont refusé d'être des savants bornés.

**E** N un mot, ces ingénieurs ont estimé ne pas pouvoir assurer un service sans avoir la justification que les buts poursuivis ne s'opposaient pas au bien commun. Ne rien faire de crainte de sortir de son domaine, dans sa conception la plus étroite, n'est-ce pas, en effet, se faire complice, ou utiliser son intelligence à trouver des prétextes à une attitude dont on n'ose avouer les mobiles ?

Comment alors revendiquer le droit de commander et d'être obéi sans avoir médité sur l'autorité, et en particulier sur l'autorité dans l'Etat ? Les cadres ne peuvent pas plus tomber dans l'écueil de l'obéissance aveugle à un régime qui ne respecterait pas l'homme et sa dignité que dans celui de l'indifférence devant la contestation de l'autorité des institutions garantes des libertés essentielles.

C'est ainsi que la mise en cause brutale de l'autorité de l'Etat, telle qu'elle s'est manifestée à Alger le 24 janvier, ne pouvait laisser indifférents les ingénieurs et cadres pleinement conscients de leur responsabilité au sein de la cité.

**L** E syndicalisme, qui ne doit ignorer aucun aspect de la vie professionnelle au sens large, ne pouvait rester muet. S'il ne pouvait parler au nom du citoyen, se substituant ainsi aux partis politiques, il a exprimé l'opinion du cadre à part entière dans la nation. Il était, en outre, normal qu'il se manifeste lorsque le principe même de sa libre existence était en jeu.

C'est dans une perspective de défense des intérêts pleinement compris de nos adhérents que doit être interprétée la position de notre Fédération. Elle a exprimé ainsi ce que leur dictait leur conscience et qu'ils ne pouvaient dire individuellement.

Dans ce numéro :

La C.F.T.C. donne des instructions à ses organisations

- Sur le Comité d'ACTION LAIQUE
- Sur la visite de M. KROUCHTCHEV

Voir en page 3 les Consignes qui doivent être respectées.

Vous lirez aussi

Page 2 : La réforme de la Sécurité sociale. (Lettre à M. DEBRÉ.)

Page 4 : En Norvège, les syndicats orientent l'accroissement de la productivité. (F. LAGANDRÉ.)

### SALAIRES et INFLATION

par M. - J. AUBRY

**L'** EXECUTION des différents plans a toujours été liée à un rythme déterminé d'augmentation du revenu des salariés. Une fois ces options prises, l'action syndicale ne permet pratiquement pas d'obtenir des améliorations plus substantielles que celles qui avaient été jugées compatibles avec les objectifs : elle doit se borner à tenter d'obtenir des transferts de revenus.

L'absence de liaison entre responsables de l'expansion économique et responsables des niveaux des salaires peut conduire à des incompatibilités qui dégénèrent en une inflation dont les travailleurs font le plus souvent les frais.

L'étude de M. J. Aubry fournit un certain nombre d'éléments d'information : il appartiendra ensuite aux responsables syndicaux, qui en connaîtront ainsi les limites, de mieux choisir le sens dans lequel doit s'exercer leur action.

**L** ES controverses autour de la politique des salaires sont toujours irritantes. Elles ont été — qui s'en étonnerait ? — particulièrement vives tout au long de 1959, deuxième année consécutive de stagnation du pouvoir d'achat et du niveau de vie : pour les uns, les progrès spectaculaires de la période 1954-1957 démontrent la possibilité d'une autre politique ; pour les autres, l'austérité actuelle est la rançon inévitable des imprudences qui ont permis à la France, au cours de ces années trop faciles, de « vivre au-dessus de ses moyens ». Les brèves observations qui vont suivre n'ont pour but que de préciser quelques données économiques d'un débat toujours passionné, mais souvent confus.

Il est indispensable à cet égard de retrouver le sens des proportions en rappelant quelques ordres de grandeur essentiels, et d'indiquer la mesure dans laquelle les majorations de salaires peuvent devenir facteur d'inflation.

#### De la part des salariés...

Quelques chiffres, de préférence tirés des Comptes de la Nation pour des raisons d'homogénéité et de cohérence, permettent de mieux définir la place des salaires, soit comme élément du prix de revient, soit comme catégorie particulière de revenus, constituant de ce fait un élément de la demande.

Dans le premier cas, quelques précautions de méthode s'imposent. Selon la nature et l'objet des entreprises, les salaires constituent un pourcentage très inégal des charges d'exploitation. Pour apprécier ce pourcentage à l'échelle nationale, le simple rapprochement des chiffres d'affaires réalisés et de la masse salariale distribuée par l'ensemble des entreprises exposerait à des mécomptes. Compte tenu des multiples transactions effectuées d'entreprise à entreprise, cette totalisation des chiffres d'affaires serait entachée de nombreux doubles emplois, puisque ce qui nous importe est, en définitive, de connaître le prix de vente du produit fini AU CONSOMMATEUR final. Ce prix incorpore nécessairement le total des salaires versés (et des charges sociales correspondantes) tout au long du cycle de production et de commercialisation et constitue

dès lors une base de référence économiquement valable pour notre calcul.

Précisément, dans les Comptes de la Nation, la « production intérieure brute » désigne la valeur totale des produits des diverses entreprises agricoles, industrielles ou commerciales au moment de leur vente à l'utilisateur final — administrations, particuliers, acheteurs, étrangers, ou, lorsqu'il s'agit de biens d'équipement, entreprises.

Les salaires versés par les entreprises, dont la part s'est légèrement accrue au cours des dernières années, représentent actuellement LE Tiers environ de ce chiffre d'affaires « final ». Les deux autres tiers comprennent essentiellement les impôts indirects (près de 20 % du total), les charges sociales (8 % environ) et surtout le revenu brut d'exploitation (en légère diminution ces dernières années, et représentant en 1958 un peu plus de 40 % du total).

Ce revenu des entreprises (1) se ventile lui-même de la manière suivante : part réservée aux investissements (13 à 14 % de la production intérieure brute), impôts directs (3 à 4 %), « profit » (dividendes et parts distribués par les sociétés et revenu net des entrepreneurs individuels : 28 à 32 %).

Le fait que le volume des « profits » soit peu inférieur à celui des salaires résulte du grand nombre d'entreprises (notamment dans l'agriculture (2)) comportant peu ou pas de salariés. Encore convient-il de rappeler que certains hauts salaires (par exemple ceux des présidents-directeurs généraux de sociétés) contiennent une part de « profits » qui n'apparaît pas dans le décompte précédent et serait, de toute manière, fort délicate à isoler (3).

Les indications précédentes sont valables pour l'ensemble des salaires versés par les entreprises nationales ou privées. Les traitements versés par les administrations (15 à 16 % des dépenses publiques autres que les prêts, compte non tenu des charges sociales correspondantes) pèsent indirectement, au même titre que les autres dépenses administratives, sur les entreprises : le chiffre d'affaires final de ces dernières incorpore, on l'a vu, à concurrence de près d'un quart, les impôts directs et indirects. Compte tenu des subventions diverses versées aux entreprises par les administrations, la charge nette ne s'élève en réalité qu'au 1/5 environ de la production intérieure brute (4). Par ailleurs, le niveau de l'autofinancement ou des charges financières des entreprises (et, en définitive, celui des prix) peut être indirectement affecté par la place plus ou moins importante réservée à l'emprunt dans le financement des dépenses publiques.

#### ...aux ressources du ménage.

Mais les mouvements de salaires ne constituent pas seulement un élément du prix de revient : ils peuvent, le cas échéant, et dans une mesure que quelques chiffres peuvent préciser, contribuer au désajustement de l'offre et de la demande.

Le tableau ci-dessous donne, en chiffres arrondis, la décomposition des ressources de l'ensemble des ménages, en 1954 et en 1958.

La place des salaires est dominante et ne cesse de s'accroître. De 1954 à 1958, la masse salariale a augmenté de 57 % alors que l'ensemble des revenus nets des entrepreneurs individuels n'a progressé que de 40 %. Pour une part, d'ailleurs difficile à déterminer avec précision jusqu'au prochain recensement, cette évolution tient à l'augmentation relative du nombre des salariés et à la diminution relative du nombre des entrepreneurs individuels.

Il reste que les ressources des ménages ne sont affectées à la consommation que dans la proportion de 83 à 84 % et que la liaison entre l'évolution des revenus et celle de la consommation peut être affectée par divers facteurs : modification des impôts directs pesant sur les particuliers, changement dans les propensions à épargner, etc.

La consommation des ménages elle-même n'est, à côté de la consommation des administrations, de l'exportation des biens et services, des investissements et des variations de stocks, qu'un des éléments de la « demande » (un peu moins des deux tiers).

(Suite page 3)

(En pourcentage des ressources totales des ménages)

	Total	Traitements et salaires (publics et privés)	Prestations sociales	Revenu net des entrepreneurs individuels	Dividendes et parts distribuées par les sociétés	Revenu brut de la propriété	Divers (1)
1954	100	42	15	29	3	3,5	7,5
1958	100	44	15	27	2,5	3,5	8

(1) Subventions, dommages de guerre, etc.



# L'accession aux Conseils d'administration LA "CO-GESTION" EN ALLEMAGNE FÉDÉRALE

Notre collègue P. Michel, ingénieur principal à la Société Antar, président de notre syndicat parisien, a fait partie, en 1958, d'une mission organisée par le Centre Français de Productivité pour aller étudier sur place l'application de la co-gestion dans la République Fédérale Allemande.

Le Gouvernement français envisageant, comme on le sait, la désignation de représentants du personnel dans les Conseils d'administration des sociétés anonymes, nous avons demandé à Michel de nous donner un aperçu sur le fonctionnement de la co-gestion en Allemagne Fédérale.

La législation sociale de la République Fédérale Allemande a fixé, par les lois des 21 mai 1951 et 7 août 1956, les modalités de co-gestion dans les Conseils d'administration et les Comités directeurs des entreprises minières et métallurgiques.

Elle concerne les sociétés minières et industrielles traitant le charbon et l'acier (puis étendue partiellement aux sociétés anonymes occupant plus de 500 personnes).

Les Conseils d'administration sont composés, selon l'importance du capital, de 14 ou 20 administrateurs représentant, PARITAIREMENT, les actionnaires et les salariés, auxquels est adjoint un administrateur neutre.

Les représentants des actionnaires sont élus par une « assemblée générale des actionnaires ».

Les représentants des salariés, dans le cas fréquent de 7 administrateurs, sont nommés :

- Trois par désignation du Syndicat national professionnel et de la Confédération du Travail (D. G. B.). Ces administrateurs sont généralement des permanents du Syndicat professionnel. L'un d'eux est souvent un juriste.
- Quatre, dont un employé au moins, sont élus par des délégués, eux-mêmes élus par le personnel. En fait, c'est le Syndicat professionnel qui élabore la liste des candidats, en collaboration avec le Syndicat et le Conseil d'entreprise.

La liste de ces sept administrateurs est soumise à la direction. Le

président du Conseil d'administration la propose à l'assemblée générale des actionnaires pour ratification.

Les administrateurs salariés peuvent être révoqués à la demande de la majorité du Conseil d'entreprise ou par le cinquième au moins des salariés électeurs : le vote a lieu à scrutin secret, à la majorité des trois quarts des votes émis.

Les administrateurs nommés par la Centrale syndicale peuvent être révoqués pour motif grave par le Tribunal à la demande de la Centrale.

L'administrateur neutre est, en général, une « personnalité objective et neutre » : professeur, spécialiste, juriste, choisie d'un commun accord par les deux groupes. Il faut, lors du vote, au moins trois suffrages actionnaires et trois suffrages salariés.

Les administrateurs sont élus pour une durée fixée par l'acte constitutif, généralement quatre ou cinq ans. Ils ont tous les mêmes droits et obligations, perçoivent les mêmes tantièmes et sont soumis au secret professionnel.

Le Conseil d'administration contrôle la gestion de la société, suit la marche des affaires, examine le compte profits et pertes, la répartition des bénéfices, le rapport de gestion, oriente les investissements, etc.

Il élit son président.

Il nomme ou révoque les membres de l'organe chargé de la représentation légale de la société, souvent composé de trois membres

(élisant l'un d'eux directeur général) :

- Un directeur technique ;
- Un directeur commercial qui coiffe administration et finance ;
- Un directeur du travail sur proposition de la majorité des administrateurs salariés. Sa révocation ne peut être prononcée contre la majorité des voix de ces administrateurs salariés.

Le fait de confier au personnel le choix du directeur du travail est extrêmement important, car ce dernier, faisant partie intégrante de l'organisme directeur, pèse pour un tiers dans les décisions. Le directeur du travail s'occupe des affaires sociales dont, bien entendu, l'embauche et le licenciement. De par son poste, il est au courant de la marche de la société, de ses possibilités financières. En cela, il est très utile aux administrateurs salariés qui le conviennent — à titre de conseil — à leurs réunions privées précédant les séances de Conseil d'administration. Au cours de ces réunions, l'ordre du jour (qui est publié, avec documents, quinze jours avant chaque séance) est étudié et la ligne de conduite est déterminée.

Le choix du directeur du travail est très délicat : il est beaucoup tenu compte du passé syndical ainsi que des aptitudes professionnelles. Afin de préparer des hommes capables, les syndicats forment des assistants qui sont placés en adjoints auprès des directeurs du travail des sociétés dont l'importance justifie la création de ce poste.

## LA CO-GESTION DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES PRIVÉES

Dans les sociétés anonymes entrant dans le champ d'application de la loi (autres que les sociétés minières et métallurgiques à co-gestion paritaire), le Conseil d'administration est formé par :

- Deux tiers des représentants des actionnaires ;
- Un tiers des représentants des salariés.

Leur nombre est en général de douze.

Les administrateurs salariés peuvent être choisis hors l'entreprise, mais L'UN AU MOINS DES QUATRE DOIT FAIRE PARTIE DU PERSONNEL. L'un au moins doit être un employé. En pratique, c'est le syndicat national, en accord avec le Conseil d'entreprise, qui

propose les candidats à l'élection par le personnel.

Dans ces sociétés, il n'y a pas de directeur du travail nommé par les salariés. Mais les pouvoirs des Conseils d'entreprise sont très étendus. C'est ainsi que l'embauche ne se fait qu'après accord de ce Conseil d'entreprise, cadres supérieurs exclus.

## LE CLIMAT DE LA « CO-GESTION »

La loi sociale allemande prescrit une collaboration « en toute confiance ». Ce climat semble effectivement exister, tant au Conseil d'administration que dans les rapports du Conseil d'entreprise avec la direction. Sur des problèmes importants, bien entendu, les discussions durent jusqu'à ce qu'un accord puisse se réaliser.

Le contrôle de la gestion est légalement possible. En fait, les délégués paraissent accepter les réponses qui leur sont faites : c'est le climat de la confiance.

Lorsqu'il s'agit de salaires, le directeur du travail a la possibilité d'orienter les demandes puisqu'il est parfaitement au courant de la situation financière. Dans les sociétés de co-gestion non paritaire, les administrateurs peuvent avoir le

même rôle sans que le secret professionnel soit mis en cause.

La loi sociale allemande prescrit également un Conseil économique intermédiaire entre la direction et le Conseil d'entreprise. Il a une fonction consultative, est informé des investissements, de la marche de la société, de la situation financière, de la situation des travailleurs, des programmes de production, des méthodes de travail.

Il se réunit trimestriellement, mais il ne semble pas que son fonctionnement intéresse beaucoup le personnel.

En Allemagne, les autorités occupantes ont imposé une centrale syndicale unique (1) : le D. C. B., qui dispose de moyens importants de formation, d'infor-

mation, etc. Les ressources financières posent peu de problèmes puisque l'embauche est en partie sous la coupe des syndicats : il est donc nécessaire d'être syndiqué.

L'application des lois sociales, et particulièrement les lois sur la co-gestion, donne jusqu'ici des résultats bénéfiques. La limitation de ces lois au stade usine paraît insuffisante pour influencer l'évolution économique. Elles devraient s'étendre au stade de la profession pour concourir à la marche générale de l'économie du pays.

P. MICHEL

Une importante Centrale groupe les Employés (D.A.C.) et, depuis trois ans, s'est créée une Confédération de syndicats chrétiens.

## PROJET DE RÉFORME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

On parlait depuis un certain temps déjà de « réforme de la Sécurité Sociale » mais sans que l'on sache bien qui préparait cette « réforme » ni en quoi elle consisterait.

Cette fois les textes des projets gouvernementaux sont connus — Ils prévoient la création d'un « Service public de la Sécurité Sociale » qui met profondément en cause l'autonomie même du régime. D'après ces textes, le Ministère du Travail ne serait plus l'autorité de tutelle, mais assumerait pratiquement tous les pouvoirs et, entre autres :

- l'information des assurés sociaux,
- la formation du Personnel des Caisses,
- le recrutement des cadres de direction,
- l'établissement des plans et programmes d'action Sanitaire et Sociale.

C'est en fait une véritable fonctionnarisation... c'est-à-dire un pas vers l'étatisation.

Dès qu'elle a eu connaissance de ces projets, la C.F.T.C. a adressé au Premier Ministre la lettre que voici :

## UNE LETTRE A M. MICHEL DEBRÉ

« Monsieur le Premier Ministre,

« Le projet gouvernemental de réforme de la Sécurité Sociale actuellement présenté fait l'objet des préoccupations dominantes de la C.F.T.C.

« Nous tenons à vous souligner, à cette occasion, notre regret de constater les méthodes utilisées sur l'information et la consultation des Centrales syndicales ouvrières.

« Il convient, à ce sujet, de vous préciser que le texte du projet gouvernemental ne nous est parvenu qu'aujourd'hui de la part des services officiels.

« Nos regrets sont d'autant plus vifs que vous nous déclariez vous-même lors d'une Conférence tenue sous votre Présidence, en avril 1959, que le Gouvernement consulterait largement les organisations syndicales sur ses projets de réforme de la Sécurité Sociale.

« Nous comprenons donc difficilement cette absence totale d'informations jusqu'à ce jour, de la part des Ministères intéressés et vous le soulignons d'une manière officielle.

« Il en est de même pour ce qui concerne la consultation et vous formulons très nettement les inquiétudes que suscite dans notre organisation le projet de création d'un service public de la Sécurité Sociale, inquiétudes qui amènent de notre part, non pas de simples réserves, mais une véritable opposition.

« Notre Organisation a toujours défendu avec vigueur le régime de Sécurité Sociale contre les attaques injustifiées dont il a fait souvent l'objet et tient par-dessus tout à lui voir conserver son caractère autonome voulu par la législation de 1945.

« D'autre part, nous considérons à sa valeur l'importance de la gestion ouvrière dans les Organismes à caractère social et craignons que la réforme envisagée n'aboutisse à la suppression quasi complète des prérogatives et initiatives restant encore dévolues aux Conseils d'Administration.

« Enfin, nous réaffirmons nos positions concernant les honoraires médicaux et notre ferme détermination de voir régler favorablement ce problème depuis trop longtemps en suspens léssant ainsi gravement les intérêts des Assurés Sociaux.

« Dans cet ordre d'idées, il nous apparaît que le projet gouvernemental sur les honoraires médicaux puisse servir valablement de base de discussion, étant entendu que le financement de cette réalisation ne doit pas être effectué au détriment du relèvement des prestations familiales auquel notre Organisation est particulièrement attachée.

« Nous souhaitons, en conséquence, pouvoir vous développer nos positions lors d'une audience que nous vous demandons de bien vouloir nous accorder avant la réunion des Conseils Supérieurs de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales.

« Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre considération ».

Pour le Secrétaire Général,

G. LEVARD.

R. VANSIELEGHEM,

Secrétaire Général Adjoint.

## RÉSOLUTION DU CONSEIL CONFÉDÉRAL

Par ailleurs, le Conseil Confédéral, réuni à Paris, le 27 février, a voté la résolution suivante.

« Le Conseil Confédéral de la C.F.T.C., réuni les 26 et 27 février, après avoir consacré dans ses débats une place importante à l'examen des projets gouvernementaux portant réforme de la Sécurité Sociale.

### SUR LES PROJETS DE RÉFORME

« MANIFESTE son opposition à la réforme proposée, tant sur la procédure employée que sur l'orientation générale.

« DECLARE que ce projet met en cause les principes fondamentaux de la Sécurité Sociale, quant à son caractère de gestion démocratique et autonome.

« CONSTATE que les mesures envisagées font suite à d'autres décisions de caractère anti-social (ordonnances de fin 1958, décrets sur le contrôle de l'emploi des fonds des Caisses d'Assurance-Chômage, détournement du Fonds National de Solidarité, etc...)

« AFFIRME que la réforme projetée procède du même état d'esprit.

« CONDAMNE une politique de revanche sociale qui tend à supprimer définitivement les prérogatives, déjà bien amoindries, des Conseils d'Administration d'Organismes Sociaux.

« DESAPPROUVE l'attitude du Gouvernement et du ministre du Travail qui, parlant de promotion sociale et d'intéressement des travailleurs, déposent ceux-ci des droits de gestion acquis de haute lutte par l'action syndicale.

### SUR LES HONORAIRES MÉDICAUX

« CONSIDERE que les propositions formulées n'apportent pas une solution définitive, mais peuvent constituer une base de discussion.

### SUR LES PRESTATIONS FAMILIALES

« EXIGE à nouveau que les excédents des Caisses d'Allocations Familiales servent uniquement au relèvement de l'ensemble des prestations familiales.

« CONSCIENT de la gravité de la situation, le Conseil Confédéral de la C.F.T.C.

« REAFFIRME son profond attachement à la gestion démocratique des organismes sociaux par les intéressés eux-mêmes et sa ferme détermination d'agir pour son maintien.

« ENGAGE ses Syndicats à organiser une large campagne d'information, de protestation et d'action pour la défense de la Sécurité Sociale.



# Les instructions de la C.F.T.C. à ses Organisations

## COMITÉ D'ACTION LAIQUE

Le Conseil Confédéral, informé du fait que quelques Unions Départementales ont cru devoir s'associer publiquement d'une façon directe ou indirecte, à la pétition lancée par le C.N.A.L. contre la récente loi scolaire,

Rappelle que les deux Organisations affiliées à la C.F.T.C., la **Fédération des Syndicats de l'Enseignement Libre** et le **S.G.E.N.**, ont, dans le cadre de leur compétence et de leur autonomie, fait connaître en temps voulu leurs positions respectives sur le problème scolaire.

En ce qui concerne les autres organisations, professionnelles et interprofessionnelles, de la C.F.T.C.,

Le Conseil Confédéral leur demande de s'en tenir rigoureusement à l'attitude qu'il a lui-même arrêtée, et les invite instamment, dans l'intérêt du Mouvement et de sa cohésion, à s'abstenir de toute prise de position publique, dans quelque sens que ce soit, sur la campagne du C.N.A.L.

## Visite de M. KROUCHTCHEV

1° Les organisations ne doivent pas participer aux réunions résultant d'initiatives privées, individuelles ou collectives, organisées par exemple par la C.G.T., ou tout groupement plus ou moins lié avec le parti communiste.

Cette consigne vaut également pour les initiatives qui tendraient à manifester de l'hostilité.

2° Nos organisations pourront participer aux manifestations résultant d'initiatives des autorités officielles françaises, c'est-à-dire des préfets ou des maires.

Avant de prendre leur décision elles apprécieront les conditions dans lesquelles les choses se présentent dans leur région; et expliqueront éventuellement les raisons de courtoisie internationale qui les ont incitées à répondre à une invitation qu'elles n'auraient pas sollicitée.

De toute manière elles devront faire preuve de prudence et de discrétion.

### Des coûts de production...

Ces indications sommaires font mieux apercevoir les proportions des diverses composantes du prix de revient de la production (5) et des diverses sortes de revenus que la même production permet de distribuer. Toute politique rationnelle d'expansion non inflationniste doit tenir compte de cette complexité : la lutte contre l'inflation ne peut se limiter à une action sur les salaires, mais il demeure indispensable pour les pouvoirs publics d'intervenir en ce domaine avec des moyens qu'il devient urgent de perfectionner.

Quelques causes particulièrement fréquentes de perturbations peuvent être signalées en dehors des mouvements désordonnés de salaires.

Parmi les composantes du prix moyen de la production figurent en bonne place les revenus nets des entrepreneurs individuels (1/4 de la production intérieure brute) et les investissements (1/7 ou 1/8). Le réglage des premiers est théoriquement possible par la fiscalité, mais en fait les intéressés chercheront à transférer aux consommateurs la charge des nouveaux impôts, fussent-ils directs. Quant aux investissements, la modération de leur accroissement ou leur réduction dans l'immédiat peut avoir de lourdes conséquences sur l'expansion et la stabilité ultérieure de l'économie, puisque les possibilités futures d'adaptation de l'offre à la demande (et à la concurrence étrangère) dépendent des investissements d'aujourd'hui. La modulation des investissements est d'importance stratégique, au regard des objectifs du plan comme au niveau de la conjoncture : elle pose le problème des relations (et du dosage optimum) entre investissements publics et investissements privés.

### Suite de l'article de J. AUBRY

## SALAIRES ET INFLATION

D'autres dangers menacent l'équilibre de l'offre et de la demande. Par nature, la production agricole s'adapte difficilement aux vicissitudes de la demande; elle demeure en outre soumise en permanence aux aléas climatiques. Les remèdes sont à long terme et impliquent une action persévérante : modernisation, développement des capacités de stockage, orientation convenable des productions, élargissement des débouchés extérieurs, organisation et modulation de l'exode rural. Depuis la fin de la guerre de Corée, les poussées inflationnistes en France ont toujours coïncidé avec des perturbations dans le secteur de la production agricole.

Le déséquilibre des finances publiques (qui ne peut se mesurer correctement au niveau de l'« impasse ») joue également un rôle déterminant, en raison de l'importance du secteur administratif et de ses liaisons multiples avec tous les aspects de la vie économique.

Enfin, la mise au contact délibérée de la France avec les économies étrangères rend nécessaire l'adoption d'une politique conjoncturelle commune à l'échelon international, chaque pays devenant désormais plus sensible qu'autrefois du protectionnisme aux vicissitudes économiques de ses partenaires.

... au réglage des salaires.

Il ne serait donc ni correct, ni efficace de crier, à la moindre alerte

inflationniste, « harcèlement sur les salaires ! ». Mais, à l'inverse, il serait vain d'espérer réaliser une expansion durable tant que n'aura pas été mise au point une formule satisfaisante de « réglage » de la progression des salaires. La croissance de l'économie et, par suite, l'élévation du niveau de vie peuvent être, en effet, compromises par un taux d'augmentation insuffisant aussi bien que par un taux trop fort ou trop irrégulier d'augmentation des rémunérations salariales.

Divers mécanismes ou institutions tendent à garantir plus ou moins aux salaires une progression minimum. L'indexation du S.M.I.G. sur l'indice des 179 articles assure aux salariés les plus défavorisés — mais à eux seuls — une protection contre la hausse des prix, et s'oppose de ce fait à une répartition trop inéquitable des revenus. Une autre protection, mais non automatique et laissée à la discrétion des pouvoirs publics, résulte de la possibilité d'une majoration du S.M.I.G. par décret, en dehors même de toute hausse de l'indice des 179 articles : cette procédure a été utilisée à plusieurs reprises en 1954 et 1955, en période de stabilité des prix, pour permettre aux salariés de bénéficier des accroissements rapides de production et de productivité alors réalisés.

Parallèlement, subsiste le système plus classique des conventions collectives (avec leur procédure d'extension par décision administrative) qui as-

surent à des salariés pouvant appartenir aux divers échelons de la hiérarchie professionnelle des minima de rémunérations diversifiés selon les branches d'activité. En raison de l'existence d'un syndicalisme patronal bien organisé, cette institution aboutit moins, semble-t-il, à améliorer en faveur des salariés intéressés la répartition des revenus qu'à offrir une protection minimum aux salariés des entreprises marginales. Divers textes tendent plus ou moins efficacement à imposer le renouvellement périodique de telles conventions (médiation, intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise).

Quant aux majorations de traitements applicables aux secteurs public et semi-public, elles ont correspondu, au cours des dernières années, à un « ratissage » vis-à-vis des salaires privés et non à une volonté de « relance » des rémunérations du secteur non nationalisé. Il pourrait, le cas échéant, en aller différemment en d'autres circonstances.

### Un plafonnement du rythme d'accroissement ?

Si un certain nombre de « planchers » existent, en revanche, aucun système officiel de « plafonnement » n'est en place pour prévenir un « emballement » des salaires susceptibles de compromettre à plus ou moins brève échéance le développement économique.

Dans le schéma libéral classique, les majorations de salaires sont limitées en fonction de l'antagonisme « profits et salaires », de la situation du marché du travail et de la bataille de prix à laquelle se livrent les entreprises concurrentes; le résultat pouvant être légèrement modifié, le cas échéant, à la suite de l'affrontement des syndicats ouvrier et patronal.

Il n'en va plus de même aujourd'hui. La lutte délibérée contre le sous-emploi et la rapidité du progrès technique ont bouleversé les données traditionnelles. La grande entreprise est prête à consentir d'importants efforts financiers pour recruter et conserver l'équipe de cadres, de personnel de maîtrise et d'ouvriers qualifiés dont dépend la qualité de ses productions. La concurrence s'exerce désormais à titre principal dans ce domaine et dans celui des investissements, et beaucoup moins dans le domaine des prix. Hauts prix et hauts salaires améliorent désormais la position concurrentielle d'une entreprise s'ils lui permettent de maintenir ou d'augmenter son avance technique.

Seule, à cet égard, l'acceptation délibérée d'un régime de plus grande concurrence internationale paraît susceptible de freiner ces tendances dans une certaine mesure.

### ... pour une expansion rapide

Il n'en demeure pas moins qu'en France et dans les autres nations

occidentales la maîtrise d'une expansion durable et régulière accompagnée d'une progression suffisamment rapide du niveau de vie demeure un problème non résolu. Les difficultés de réglage ne concernent pas seulement les salaires. Mais il est indéniable que les secousses imprimées à l'économie par une progression saccadée des salaires sont un des facteurs qui, périodiquement, « cassent » le rythme de l'expansion et finissent par donner à la succession des phases d'essor et de récession le caractère de la fatalité.

Or, il est désormais possible de mesurer à l'échelle nationale, avec une approximation convenable, la marge d'expansion tolérable sans déséquilibre grave au cours d'une année déterminée, et de définir les conditions de production, d'investissements, d'exportations, de budget public, de niveau des salaires et des autres catégories de revenus, etc., auxquelles il doit être satisfait pour pouvoir l'utiliser. Les instruments d'analyse et de prévision dont dispose la France, aussi imparfaits qu'ils puissent être, ne le cèdent en rien à ceux des autres grandes puissances industrielles. Mais il reste à concevoir et à créer les institutions et les procédures qui permettraient aux diverses parties intéressées de prendre une vue objective et COMPLETE de la situation, et, si possible, de s'engager à conformer leurs actions aux exigences ainsi définies (et, le cas échéant, discutées).

Des recherches se poursuivent dans cette voie aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, où le rapport Cohen a, en 1959, indiqué divers modes possibles d'organisation des rapports entre pouvoirs publics, syndicats et chefs d'entreprise. Faute d'aboutir dans cette voie, il faudrait, soit se résigner à la fatalité du cycle économique, soit se résoudre à une intervention systématique des pouvoirs publics dans tous les domaines de la vie économique, y compris en matière de salaires.

J. AUBRY.

## AU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

*Après le rejet de la motion préjudicielle, le groupe C.F.T.C. ne participe pas aux travaux sur les structures de la zone franc*

L'ordre du jour de la session des 9, 10 et 11 février du Conseil Economique et Social appelait la discussion de trois rapports.

### REVISION DES BILANS

rapport présenté par M. POLTI

Les travailleurs connaissent les dangers des bilans rendus artificiellement bons par l'inflation et masquant la fragilité de la situation des entreprises. Le Groupe C.F.T.C. accepte donc le principe de la réévaluation, mais la Section avait introduit de nombreuses considérations sur la fiscalité étrangère au débat et qui soulèvent des questions de principe. Ces dispositions ayant été maintenues, le Groupe a voté contre le rapport.

### STRUCTURE DE LA ZONE FRANC

rapport présenté par M. Paul BERNARD

La discussion de ce rapport posait deux questions de principe. D'une part, la Section de la Coopération technique avec les Etats membres de la Communauté n'avait pas été appelée à donner son avis, mais surtout les organisations syndicales (la C.G.C. exceptée, une fois de plus) estimaient que la question intéressait la Section spéciale de la Communauté (cette Section qui comprend deux membres par Etat de la Communauté devrait être constituée depuis plusieurs mois). La C.F.T.C. regrette que l'on n'ait pas profité de cette occasion particulièrement bien choisie pour faire travailler cette section; en outre, l'importance

du sujet confié et son urgence auraient permis d'inciter les Pouvoirs publics à accélérer la constitution de la section spéciale.

Après le rejet des motions préalables et préjudicielles, la C.F.T.C., suivie par la C.G.T., F.O. et la F.E.N., s'est désintéressée du débat et n'a participé à aucun des scrutins.

### SOUTIEN DU TOURISME

rapport présenté par M. Paul DEFOND

Les principales mesures présentées par la section consistaient en dégrèvements et financements publics. En outre, on avait distingué artificiellement le tourisme à devises sans parler de la nécessité d'un solide marché intérieur.

Les amendements proposés par la C.F.T.C. ayant été rejetés, le Groupe C.F.T.C. a voté contre.

(1) Pour simplifier, il n'est pas tenu compte ici des autres ressources des entreprises : revenus du capital, subventions diverses, etc., ce qui explique que le total des pourcentages indiqués soit supérieur à 100.

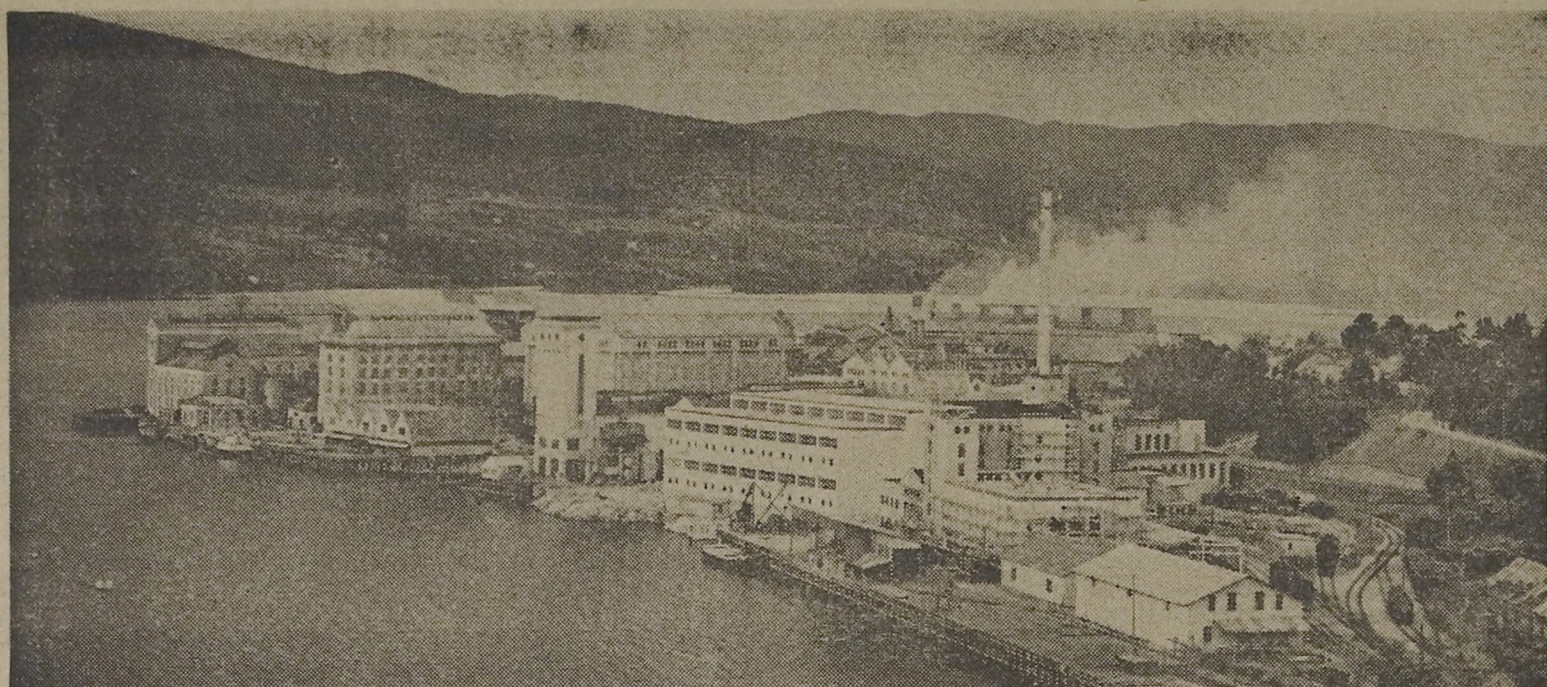
(2) Les revenus bruts d'exploitation des entreprises agricoles représentent environ le quart du total des revenus d'entreprises, alors que les salaires versés par la branche agricole ne s'élèvent qu'à 5 ou 6 % du total des salaires (versés par les entreprises).

(3) La correction pourrait n'être pas négligeable : d'après les statistiques fiscales, 0,6 % des salariés de l'industrie et du commerce percevaient en 1957 un salaire net annuel supérieur à 3,5 millions de francs : c'est dire que la masse salariale versée à cette dernière catégorie représentait au minimum 3,6 % de la masse salariale totale (études statistiques, INSEE, n° 3, 1959, p. 236).

(4) Compte tenu de la pression fiscale plus faible exercée sur les entreprises agricoles, le pourcentage est nettement plus élevé dans les entreprises industrielles et commerciales.

(5) Entendu au sens précité ci-dessus.





L'USINE DE NITRATE DE NOTODDEN (GROUPE INDUSTRIEL DE NORSK HYDRO)

(Ambassade royale de Norvège)

## L'INDUSTRIE NORVÉGIENNE

La population totale norvégienne est d'environ 3,5 millions d'habitants — près de trois fois moins que la Belgique et quinze fois moins que la France — répartis sur une superficie de 324.000 kilomètres carrés, soit plus de dix fois la Belgique et les 3/5 de la France environ. La densité de population (10 au kilomètre carré) est la plus faible de l'Europe Occidentale. En fait, cette population est concentrée dans les régions sud et sud-ouest du pays, autour du fjord d'Oslo où la densité atteint des valeurs normales. Le reste du pays est constitué par des montagnes au centre et des toundras au nord. Ces régions ne sont pratiquement pas peuplées.

L'industrie norvégienne a une grande importance par rapport aux autres secteurs de l'économie du pays. Pourquoi?

Tout d'abord, parce que la Norvège possède de nombreuses ressources naturelles. Les chutes d'eau donnent une énergie abondante et bon marché, et les matières premières sont fournies par les forêts, des gisements minéraux variés et les riches pêches côtières. Enfin, la Norvège est située à proximité des grands centres industriels et économiques de l'Europe du centre et de l'ouest.

De plus, la Norvège, pour sa taille, possède relativement peu de terres arables et, dans une grande partie du pays, le climat n'est pas favorable à l'agriculture.

### Quelques chiffres

L'industrie norvégienne occupe environ 295.000 personnes, soit 27 % de la population active (contre 21 % à l'agriculture et les forêts, 21 % au commerce et aux transports, 9 % pour le bâtiment et 5 % pour la pêche), à comparer aux 35 % de la France et des Etats-Unis, aux 40 % de l'Allemagne de l'Ouest et aux quelque 50 % de la Belgique et de la Grande-Bretagne.

Elle contribue pour 30 % au produit national, contre 12 % pour les transports maritimes et 10 % pour l'agriculture et les forêts. La valeur ajoutée est d'environ 6.500 millions de couronnes, soit environ 425 milliards.

L'industrie est évidemment localisée dans la région peuplée du fjord d'Oslo.

Les principales industries (en dehors de l'alimentation et du vêtement) sont les équipements de transport, la pâte à papier, la métallurgie, le bois et l'industrie chimique.

La moyenne partie des entreprises appartient au secteur privé. En 1954, la part des entreprises d'Etat intervenait pour 15 % dans la valeur ajoutée et pour 10 % des effectifs occupés.

L'importance des entreprises est résumée dans le tableau ci-dessous :

EFFECTIF	5 - 19	20 - 99	100 et au-dessus
Nombre de sociétés.....	61,0 %	31,9 %	7,1 %
Nombre d'ouvriers.....	16,4 %	33,9 %	49,7 %
Valeur ajoutée par entreprise....	16,4 %	28,7 %	54,9 %

## L'ORGANISATION SYNDICALE

### L'ORGANISATION SYNDICALE EN NORVEGE

Les caractéristiques premières de l'organisation syndicale norvégienne sont sa force et sa centralisation. S'appuyant sur une tradition déjà ancienne, puisque les premiers Syndicats (syndicats nationaux) furent constitués vers 1880, la Confédération Norvégienne du Travail (Landsorganisasjon, en abrégé : LO) constitue une sorte d'Etat dans l'Etat et même presque l'Etat puisque la majorité au Parlement, s'appuie largement sur elle.

### Quelques chiffres

La Confédération déclarait avoir 544.000 adhérents, dont 95.000

femmes, en 1958, ce qui représente un peu plus de 15 % de la population totale et 35 à 40 % de la population active.

Un autre chiffre donnera une idée de la puissance financière de cette organisation :

— Les cotisations hebdomadaires des ouvriers varient de 300 à 500 anciens francs, ce qui, en tenant compte des salaires plus élevés, représente tout de même quatre à cinq heures de travail par mois.

### ORGANISATION GENERALE

A l'échelon confédéral, l'autorité a trois niveaux : le Congrès, le Conseil général et le Conseil exécutif. Les membres directs de la Confédération sont, pour la plupart, des Fédérations nationales,

elles-mêmes formées de syndicats locaux. Dans quelques localités, les syndicats de toutes les corporations se réunissent en Fédérations locales qui dépendent de la Confédération.

### L'ADMINISTRATION CENTRALE

L'autorité suprême de la Confédération est le Congrès qui se réunit une fois tous les quatre ans (la dernière session remonte à mai 1957).

Les sessions du Congrès sont suivies par 300 délégués élus par les Fédérations nationales et les Comités régionaux. Entre les sessions du Congrès, la plus haute instance est le Conseil général qui se réunit annuellement.

Il comprend 135 membres. Toutes les Fédérations nationales sont représentées par un maximum de 5 membres. En dehors des sessions ordinaires, il peut être convoqué sur requête du Conseil exécutif ou à la demande de 5 Fédérations ou moins.

Les affaires courantes sont réglées par le Conseil exécutif qui comprend 15 membres, 11 représentants des Fédérations nationales et 4 permanents confédéraux : président, vice-président, trésorier et secrétaire.

Naturellement, ce Conseil exécutif constitue, en fait, la source la plus puissante de la Confédération.

Les quatre permanents du Secrétariat confédéral sont aidés par cinq bureaux spécialisés : bureau juridique, presse et information, production, économie et statistiques. De plus, un Secrétariat spécial s'occupe des affaires concernant les travailleurs.

### REVENDEICATIONS

Nous avons déjà signalé plus haut que les Fédérations nationales dirigeaient les négociations et subventionnaient les grévistes en cas de conflit justifié.

Cependant, l'arbitrage est fait par la Confédération L. O. qui vient de renforcer sa centralisation. Suivant les nouveaux statuts adoptés aux Congrès de 1949 et 1953, aucun contrat collectif ne peut être dénoncé, aucune demande d'augmentation de salaire formulée et aucune grève déclarée sans l'approbation préalable du bureau exécutif confédéral.

Il y a d'ailleurs très peu de conflits sociaux en Norvège. Cela est dû :

— Au climat social favorable

— A l'attitude de la Confédération dont le but premier semble être l'accroissement de la productivité. Si une entreprise accroît sa productivité sans donner aux salariés toute l'augmentation possible, L. O. estime que le bénéfice supplémentaire ainsi réalisé est partiellement prélevé sous forme d'impôt et sert à subventionner l'agri-

### LES SYNDICATS LOCAUX

Ils constituent la base du mouvement. Ils sont 5.000 environ, d'importance très variable, allant de quelques-uns à 6.000 membres.

Ils groupent les travailleurs d'une ou plusieurs entreprises suivant les cas. A noter qu'en eux-mêmes ils ont beaucoup moins d'autorité que leurs correspondants dans les autres démocraties occidentales.

### LES FEDERATIONS NATIONALES

Théoriquement, chaque type d'industrie est représenté par une Fédération. En fait, ce n'est que partiellement le cas, certaines Fédérations groupant plusieurs types d'industries et, inversement, certaines industries ayant leurs travailleurs inscrits dans plusieurs Fédérations. Il y a 44 Fédérations nationales, dont l'importance varie d'une centaine à plus de 60.000 membres pour la puissante Fédération de la Métallurgie.

La structure générale des Fédérations nationales est très semblable à celle de la Confédération. Bien que les conflits purement locaux soient du ressort des syndicats, les Fédérations se réservent le droit d'intervenir. A noter que les Fédérations exercent un contrôle très strict vis-à-vis de leurs affiliés locaux. Les Fédérations dirigent les négociations et concluent les accords collectifs.

Signalons enfin que les Fédérations nationales disposent une aide financière aux grévistes, mais non sans avoir bien vérifié, au préalable, que les revendications sont légitimes et ne violent pas les accords collectifs.

## L'ACTION SYNDICALE

culture qui a besoin de cette aide pour pouvoir payer des salaires raisonnables.

— Au processus de conciliation légalement en vigueur. Il existe en Norvège un conciliateur national, assisté de 8 conciliateurs régionaux, auxquels doivent être soumis tous les conflits. Ces conciliateurs sont des fonctionnaires nommés par le Gouvernement, mais acceptés, au préalable, par les deux parties.

Nous ne détaillerons pas tout le processus de médiation, mais disons qu'il est efficace. Ce qui joue, ce n'est pas tant la personnalité du conciliateur qu'une institution qui offre des possibilités d'explications. On est tenu de paraître, mais non d'accepter. La médiation se termine généralement par une proposition soumise à un référendum parmi les syndiqués.

### ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITE

L. O. a spécialisé un secrétaire général dans les questions de rationalisation et de productivité. Elle dispose d'un bureau technique à

l'usage des syndicats comme de la Confédération. Le directeur de ce bureau est un ingénieur.

Son attitude est très positive : elle estime que les mouvements ouvriers ne doivent pas se contenter d'améliorer les conditions de vie, mais doivent agir sur ce qui en est à l'origine. De nombreux documents (pour ne pas dire la quasi-totalité) sont d'origine syndicale ouvrière : la Confédération veut attirer l'attention sur la nécessité de la coopération.

Ainsi, à l'occasion de la réduction de la durée hebdomadaire du travail de 48 à 45 heures, recommandée par une commission gouvernementale (printemps 1953), un Comité d'action a été constitué avec la participation des syndicats patronaux, de L. O. et de l'Institut de Productivité pour s'occuper plus particulièrement des mesures à prendre pour maintenir le niveau de la production. Une énumération des problèmes à résoudre a été établie et adressée à toutes les entreprises, occupant plus de 10 ouvriers.

### FORMATION

L'action de L. O. consiste à faire comprendre à chacun à sa place la nécessité d'un accroissement de ses connaissances et à convaincre le patronat de la nécessité d'une coopération dans ce domaine.

Elle a fait nommer 11 instructeurs (1 par région), qu'elle avait choisis, l'Institut de Technologie a fait une adaptation à la Norvège

## L'ORGANISATION SOCIALE ET ECONOMIQUE

Pour compléter cet aperçu sur la structure sociale et économique de la Norvège, il faut encore parler d'un certain nombre d'organismes au sein desquels les syndicats sont d'ailleurs largement représentés.

Ce sont : Dans les entreprises, des Comités de production, un peu analogues aux Comités d'établissement, mais avec des buts, des méthodes et des moyens très différents.

Par branche d'industrie, des Comités techniques de branche qui sont avant tout des organismes planificateurs à cet échelon.

Enfin, deux instituts d'Etat : l'Institut de Productivité et l'Institut de Technologie, créés et soutenus financièrement par l'Etat Norvégien (avec le concours de l'aide américaine jusqu'à présent, il est vrai).

### Rapport de mission de

**François LAGANDRÉ**

Président de la F. F. S. I. C.

du système TWI pour la formation des cadres. En outre, ces cours ont été adaptés pour des ouvriers.

Ce système, pendant ses 6 années de fonctionnement, a profité à 28.000 élèves venant des entreprises, parmi lesquels les délégués ouvriers des différentes professions.

En principe, l'entreprise assure le salaire des ouvriers (si non, le syndicat complète) pendant les cours qui ont lieu pendant les heures normales de travail. Les cours durent une semaine, à raison de deux heures par jour.

### PROBLEMES DIVERS

La Confédération exerce également son influence dans de nombreux domaines non industriels. Signalons :

- Une organisation sanitaire ;
- Un bureau de voyage qui permet des vacances à bon marché ;
- Une bibliothèque du travail en commun avec le Parti Travailleiste ;
- Une association des maisons du peuple ;
- Etc., etc.

Enfin, après la dernière guerre, de grandes entreprises ont été nationalisées par le gouvernement travailleiste. La Confédération est représentée dans les Conseils d'administration de ces sociétés qui comprennent Norsk Hydro (la plus importante société électrochimique de Norvège), plusieurs usines d'aluminium, de munitions, des mines, etc., etc.

Il doit être créé un Comité de production dans les entreprises employant plus de 50 salariés et cette disposition de l'accord est respectée en pratique.

Les Comités de production se réunissent 4 fois par an et étudient, en moyenne, 12 dossiers, dont 8 aboutissent à des solutions pratiques.

Pour l'étude de certaines questions, le Comité nomme d'ailleurs des Commissions spécialisées qui se réunissent plus souvent.

La taille de ces Comités varie avec l'importance de l'entreprise, sans qu'il semble y avoir de règles bien précises, mais, théoriquement, le nombre de représentants de la direction doit être égal au nombre de représentants des diverses catégories de travailleurs (les exemples donnés semblent indiquer qu'il faudrait dire plutôt au plus égal).

Il semble que ces Comités ont surtout permis aux patrons et aux ouvriers de se rencontrer. Une fois les problèmes de revendications sociales résolus, les Comités se tournent vers des sujets touchant à l'efficacité de la production. La rencontre de patrons et d'ouvriers a permis à ces derniers de s'ouvrir aux problèmes économiques des entreprises, au profit des uns comme des autres.

Il existe, de plus, un Conseil national des Comités de Production. C'est un organisme paritaire de 6 membres (3 patrons et 3 ouvriers).

Ce Conseil a un rôle de liaison (entre les divers Comités et les Comités techniques de branche), de conseil, en particulier en matière d'interprétation de l'accord sur les Comités, et d'informateur dans de nombreux domaines (film, littérature, prix de tâche, etc.).

### 2° Des organes

de planification efficaces :

les Comités techniques de branche

Ces organismes se sont vu confier une mission analogue à celle des Commissions spécialisées du Commissariat au Plan, dans un système « d'économie concertée ».

Ils ont été créés par une loi en juin 1947. Dans l'esprit du législateur, ils devaient chercher à améliorer la collaboration entre les différentes entreprises de la branche en vue d'aboutir à une organisation rationnelle.

En ce sens, il a d'ailleurs reçu une large approbation de la Confédération Norvégienne du Travail qui a fortement souligné qu'une rationalisation des structures était indispensable pour l'augmentation de la productivité. Au sein de l'organisation professionnelle, c'est une opinion assez répandue que le niveau de productivité peut s'élever d'une façon relativement rapide grâce à une meilleure collaboration entre les différentes entreprises et à des mesures prises en commun aussi bien en ce qui concerne les recherches scientifiques que la rationalisation de la vente, etc.

### Structure générale

Les Comités techniques de branche sont créés par décision royale. Le Roi fixe également le nombre des membres du Conseil et nomme le président et le vice-président qui sont des fonctionnaires.

De préférence, les nominations des membres se font sur proposition des organisations intéressées, patronales et syndicales. Les représentants des patrons et des travailleurs sont en nombre égal dans les Comités. En général, des représentants du secteur des matières premières sont également désignés.

### Compétence

Le Conseil technique de branche doit, dans son domaine, être un organe conseil du ministère intéressé et se prononcer sur les affaires qui lui sont soumises par ce dernier.

Les affaires traitées sont les suivantes :

- Utilisation des résultats de la recherche scientifique ;
- Répartition des tâches entre les différentes entreprises en vue d'utiliser au maximum la capacité de l'entreprise tout en tenant compte des possibilités du marché ;
- Création, extension, transformation ou liquidation d'entreprises ;
- Analyse de l'activité économique et technique de la branche ;
- Rationalisation de l'organisation et de la technique.

Pour l'examen d'affaires spéciales, le Conseil peut nommer un Comité compétent comprenant des représentants n'appartenant pas au Conseil.

### Organisation

Les entreprises ont obligation de fournir des renseignements aux Comités et, en contrepartie, ceux-ci sont tenus au secret et, évidemment, ne doivent pas non plus, dans leur activité commerciale ou industrielle, faire usage de tels renseignements.

Les Comités techniques de branche se réunissent, en général, deux à quatre fois par an, mais nomment des Comités de travail se réunissant beaucoup plus souvent. Le président a d'ailleurs mandat pour traiter rapidement certaines affaires, à condition d'en donner un compte rendu au Conseil.

### Résultats

Des Comités techniques de branche ont maintenant été créés dans toutes les industries. La plupart en sont entrés à leur première tâche qui consiste à élaborer un panorama aussi complet que possible de leur branche, dresser un inventaire précis de l'équipement et de l'outillage et faire connaître les capacités de production que l'on peut espérer. De plus, on a voulu établir dans quels domaines les besoins se sont accrues et dans quels domaines la production a été trop élevée.

Cependant, dans des cas assez nombreux déjà, les Comités techniques de branche ont été plus loin que ce simple rôle d'enquêteur

EN avril 1958, notre Président fédéral François Lagandré se rendait en Norvège, en compagnie de représentants de la C. G. C. et de la C. G. T.-F. O., pour une mission organisée par l'Agence Européenne de Productivité (A. E. P.).

En parlant de son rapport et de quelques documents qu'il a pu rapporter, il nous a paru intéressant de donner ici un aperçu très général sur l'organisation syndicale et sociale en Norvège.

Ce pays, comme d'ailleurs ses voisins scandinaves, est, en effet, l'un des plus avancés dans ces domaines. Son expérience à caractère socialiste, l'une des seules du monde occidental, si elle ne peut être directement appliquée dans les pays latins où une certaine sécheresse pourrait lui être reprochée, peut être enrichissante à bien des titres.

J. B.

## l'accroissement de la productivité

et ont participé activement à une réorganisation complète de leur branche d'activité pour l'augmentation de la production et, surtout, de la productivité. Il a pu s'agir d'études concernant la taille optimum des entreprises ou, mieux encore, d'une répartition rationnelle des tâches entre les entreprises d'une même branche : des entreprises qui, jusqu'ici, se faisaient concurrence se sont orientées chacune vers un seul type de matériel et ont pu ainsi atteindre le stade de la grande série. Cela a été particulièrement important pendant les cinq premières années après la guerre, lorsque l'importation d'outillage était relativement faible et qu'il fallait utiliser les moyens dont on disposait de manière à produire le plus possible dans les secteurs où c'était le plus indispensable.

Enfin, on en est arrivé à une action sur un plan plus élevé en coordonnant l'action de plusieurs Comités techniques de branches tributaires les uns des autres.

Notons, pour terminer, que les conditions dans les différentes industries varient beaucoup aussi bien en ce qui concerne la bonne volonté des chefs d'entreprises que la manière dont on peut mettre en œuvre une collaboration avec les propres organisations de l'industrie en question. Il ne faut pas oublier que bien des membres des branches considèrent les Comités techniques de branches comme des institutions peu désirables et estiment qu'ils peuvent arriver aux meilleures solutions grâce à leurs propres organisations et à des innovations réalisées dans les différentes entreprises, sur l'initiative des entreprises elles-mêmes. Mais, même ici, les Comités techniques de branches ont une grande mission, car, par leurs analyses, ils ont dressé un tableau d'ensemble de la branche et, grâce à leurs avis et recommandations, ils mettent le ministère en état de l'utiliser au mieux des intérêts de l'industrie.

### 3° L'Institut de Productivité

Créé par décision du Parlement en 1954, cet institut a pour but de susciter et stimuler les efforts d'accroissement de la productivité

En guise de conclusion, on peut citer quelques chiffres qui ont été communiqués à la mission par la Confédération norvégienne du travail et qui font ressortir l'efficacité de l'organisation de ce pays très orienté vers l'accroissement de la productivité. De 1938 à 1957 (durée hebdomadaire du travail identique), ont augmenté :

Le produit national brut.....	76 %
L'emploi total salarié.....	16 %
La productivité.....	53 %
La production industrielle par heure d'ouvrier.....	55 %
La production industrielle totale....	100 %
Les salaires réels dans l'industrie...	42 % pour les hommes
	62 % pour les femmes
La consommation par habitant....	41 %



# - LE MOIS ECONOMIQUE -

## TROISIÈME PLAN

### UN AN DE RETARD ?

Alors que le Conseil Economique vient d'être saisi des premiers travaux concernant l'élaboration du IV<sup>e</sup> Plan (1962-1965), le Commissariat au Plan vient de publier le rapport annuel d'exécution du III<sup>e</sup> Plan (1958-1961) qui intéresse l'année 1958 (première année de réalisation du III<sup>e</sup> Plan), mais aussi les réalisations de 1959 telles qu'elles pouvaient être appréciées en octobre. Avant de présenter les points saillants de ce document, nous rappellerons quels étaient les objectifs globaux du III<sup>e</sup> Plan.

#### Quels étaient les principaux objectifs du 3<sup>e</sup> plan ?

##### TROIS GRANDS IMPERATIFS

- Excédent d'environ 150 milliards de francs de la balance des paiements de la zone franc avec l'étranger en 1961 ;
- Taux d'accroissement de la productivité d'environ 4 % par an ;
- Investissements prioritaires pour la préparation de l'avenir de la jeunesse française : écoles, emplois et logements.

Pour cela :

- Il faut un accroissement annuel de la production globale de l'ordre de 4,9 % par an, soit 4 % production agricole et 5,5 % production industrielle ;
- Les investissements devront croître un peu plus rapidement ;
- La consommation des particuliers augmentera moins rapidement (4,5 % par an) ; comme la population s'accroîtra d'environ 2,6 % au cours de la période, le niveau de vie individuel ne pourra être augmenté que d'environ 3,5 % par an.

#### Quel est son

#### état d'avancement ?

Nous sommes au milieu de la période puisque deux années (1958 et 1959) viennent de s'achever.

#### 1<sup>o</sup> EVOLUTION GLOBALE

- Le produit national brut n'a crû que d'environ 2 % en 1958 et vraisemblablement à peu près autant en 1959. Cette progression est donc nettement inférieure à celle enregistrée au cours des années passées (6 % en 1955-1956-1957 et aux objectifs prévus du Plan (voir ci-dessus) ;
- Nous avons continué à investir environ 19 % du produit national brut en 1958 et 1959, mais ceci donne une augmentation annuelle d'environ 2 %, sensiblement inférieure à celle prévue dans le Plan ;
- De son côté, la consommation globale est restée pratiquement constante au cours de ces deux années ;
- Par contre la situation de notre commerce extérieur et de notre balance des comptes s'est sensiblement améliorée puisqu'on enregistrera un excédent en 1959.

Un fait encourageant est à noter : le progrès des exportations ne tient pas à la liquidation de surplus agricoles, ni à un accroissement des fournitures de matières premières, il est dû pour l'essentiel aux ventes de la sidérurgie, de la construction automobile, des fabrications aéronautiques, des industries chimiques et électriques.

Le ralentissement de l'expansion a entraîné une diminution des importations qui a favorisé l'équilibre.

#### 2<sup>o</sup> SITUATION PAR SECTEURS

- Dans les secteurs du pétrole, de l'électricité, de l'aluminium, du gaz naturel, industries chimiques, le calendrier de réalisation des équipements est respecté et parfois même avancé ;
- Par contre, certains investissements publics tels que ceux des voies navigables, ports maritimes et télécommunications ont pris sur les prévisions du plan un retard qui ne freinera pas l'expansion, mais qui entrainera des coûts d'exploitation plus élevés que ceux qu'on pouvait escompter ;

Productions	Unités	1958	1959 (prévis.)	1961 (object.)
Charbon .....	Millions de tonnes.	60	60,6	62
Electricité .....	Milliards de KWH.	62,2	65	76
Gaz .....	Milliards de thermies consommées.	30,5	37	60
Dont gaz naturel ..		5,1	11,8	36
Carburants .....	Millions de tonnes de pétroles brut traité.	30	38	42
Acier .....	Millions de tonnes.	14,6	15	17
Aluminium .....	Milliers de tonnes.	169	172	230
Chimie .....	Indices.	128		145
Ciment .....	Millions de tonnes.	13,4		14,7
Industries mécaniques et électriques ....	100 = 1956	117	118	142
Industries diverses ..	—	109	110	128
Logements achevés ..	Millier	290	305	300
Blé .....	Millions de quintaux.	96	116	110
Vin .....	Millions d'hectolitres.	47,5	55,5	60
Lait .....	Millions d'hectolitres.	200	190	265
Viande .....	Milliers de tonnes.	2.565	2.710	3.100

#### Un an de retard

Un retard sensible a donc été pris en 1958 et 1959. Il est peu vraisemblable que la reprise qui s'amorce en fin 1959 puisse permettre à la production de passer d'un indice probable de l'ordre de 104 en 1959 à l'indice 120 en 1961 (1957 = 100), ce qui supposerait en 1960 et 1961 une expansion au taux de 8 % par an qui dépasserait les meil-

leurs résultats obtenus à l'Ouest et aussi les possibilités.

On a d'ailleurs retenu un taux d'expansion de l'ordre de 5 % en 1960 (voir précédents bulletins de conjoncture).

Il faut donc s'attendre à un retard de l'ordre d'une année dans la réalisation de l'objectif général de production du III<sup>e</sup> Plan, sans qu'il soit possible d'apporter plus de précision dans le pronostic.

Les industries mécaniques ont ralenti leur progression et ce ralentissement est particulièrement dommageable chez les industries productrices de biens d'équipement, compte tenu de l'insuffisance de leur potentiel global.

Pour la sidérurgie, la production doit en 1959 dépasser 15 millions de tonnes. L'objectif fixé pour 1961 était de porter la capacité de production à un niveau suffisant pour produire en moyenne de 17 à 17,5 millions de tonnes.

Cet objectif ne sera vraisemblablement atteint qu'en 1962, ce qui ne sera pas grave sauf si, en 1961, la conjoncture nationale et internationale devenait très brillante auquel cas, comme en 1957, la sidérurgie risquerait de ne pouvoir répondre à toutes les commandes d'exportation.

Le tableau suivant illustre d'ailleurs la situation dans les différents secteurs :

## LE NIVEAU DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

### LA PRODUCTION INDUSTRIELLE

Indice corrigé des variations saisonnières (sans le bâtiment)							
(Base 100 en 1952)							
Janv. 59	Mai	Juin	Oct.	Nov.	Déc.	Janv. 60	
152	157	159	161	165	171	176	175

### LE NIVEAU DE L'EMPLOI

Au premier jour de chaque mois							
Données corrigées des variations saisonnières (en milliers)							
Janv. 59	Avril	Juill.	Oct.	Déc.	Janv. 60	Fév.	
Offres non satisfaites ....	15,4	17,5	19,0	18,5	18,7	22,6	24,6
Demandes non satisfaites	125	140	133	139	146,5	147,5	144
Chômeurs secourus .....	28	37	36,5	37,5	38,5	39,5	39

### LES INDICES DE PRIX

● Indice des prix de gros (base 100 en 1949)							
1958	1959						1960
Moyenne	Janv.	Juillet	Oct.	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
166,9	175	172,3	174,4	175,5	177,9	178,3	179,2
● Prix de détail - Indice des 250 articles							
1958	1959						1960
Moyenne	Janv.	Juillet	Oct.	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
119	124	125,3	125,9	126,5	127,6	128,4	128,4
● L'indice des 179 articles atteint 122,12 en janvier contre 121,24 en décembre, soit une hausse de 0,7 %.							
● L'indice du budget-type C. F. T. C. s'est fixé, en janvier, à 236,4 contre 234,3 en décembre, soit une hausse de 0,9 %.							

### LE COMMERCE EXTERIEUR

BASE 100 EN 1938							
Moyennes mens				Mars	Sept.	Oct.	Nov.
1956	1957	1958	1959	1959	1959	1959	1959
Exportations .....	202	223	233	264	260	327	319
Importations .....	166	175	174	174	154	184	175

## Pages à lire

### LA LÉGISLATION DU TRAVAIL UN GUIDE PRATIQUE : ET DE SÉCURITÉ SOCIALE

par François RETOURNARD

Professeur à l'ESSEC  
Docteur en Droit.

vous donne, dans un style clair, une présentation impeccable, tout ce que vous devez savoir sur la formation professionnelle, les conditions du travail, les contrats, les conflits, la rémunération, les prestations. Les dernières dispositions législatives inspirent tout l'ouvrage. Des tableaux synoptiques, un index alphabétique, des marges pour les observations particulières et les mises à jour tout de ce livre un guide parfait

Un volume 14,5 x 21,5, 228 pages et tableaux... 600 fr.  
BLOUET et GAY, Editeurs

Les prestations accordées par la Sécurité sociale sont complexes et très diverses. Bien souvent l'assuré social — c'est-à-dire tout travailleur salarié — ignore à peu près complètement ses droits et se contente de remplir des imprimés de la Caisse de Sécurité Sociale ou de recevoir des remboursements de dépenses médicales ou pharmaceutiques dont il ne comprend pas les variations... ou la faiblesse.

Pour aider les assurés sociaux à mieux comprendre leurs droits, ainsi que pour faciliter la tâche des travailleurs sociaux, des syndicats, des correspondants d'entreprise ou des services du personnel — et par là même celle des organismes de sécurité sociale — la revue LIAISONS SOCIALES vient d'éditer un petit guide pratique — « LES PRESTATIONS D'ASSURANCES SOCIALES » — qui permet de suivre son chemin dans le dédale des assurances maladie, maternité, invalidité, décès ou de l'assurance volontaire

Cette étude, qui fait le point sur le problème des prestations d'assurances sociales à la fin d'une année qui connut quelques bouleversements en la matière, complète heureusement les deux récents numéros spéciaux des LIAISONS SOCIALES consacrés respectivement aux « PRESTATIONS FAMILIALES » (Septembre 1959) et à « L'EMPLOYEUR ET LA SÉCURITÉ SOCIALE » (Juillet 1959) et permet ainsi d'avoir une vue d'ensemble sur les droits des assurés ou allocataires et les obligations des salaires et des employeurs au regard de la Sécurité Sociale.

48 pages 21 x 27 — Prix : 3,50 N.F. (550 fr.) l'exemplaire franco.

LIAISONS SOCIALES, 73, rue N.-D.-de-Nazareth, Paris (3<sup>e</sup>). C.C.P. 5582-21 Paris.

## L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

### ALIMENTATION

#### Usines et entrepôts de la Région Parisienne

Après plusieurs réunions de la Commission paritaire, un accord est intervenu le 4 février faisant passer le point salaire du personnel mensuel de 2,34 à 2,548 nouveaux francs à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1960.

Les organisations syndicales des salariés auraient préféré obtenir un pourcentage moins élevé sur les salaires minima conventionnels et conclure cet accord avec pourcentage d'augmentation sur les salaires réels, mais la délégation patronale n'a pas voulu les suivre sur ce terrain.

La Convention des usines et entrepôts de la région parisienne s'applique au personnel des sièges des maisons à succursales. Les gérants et le personnel éventuel des succursales n'en bénéficient pas.

#### Chocolaterie - Confiserie

Lorsqu'en 1956 ont été conclues les Conventions collectives région parisienne, ouvriers et E.T.A.M. des fabricants de chocolat et de confiserie, il n'a pas été possible d'en obtenir une pour les Cadres.

Depuis cette époque, le patronat est revenu sur ses préventions et accepte la réalisation d'une Convention pour son personnel Cadres. C'est ainsi qu'une première Commission paritaire s'est réunie pour examiner les clauses à insérer dans ce document.

Les travaux de cette première réunion s'étant déroulés dans une atmosphère favorable, il y a lieu d'espérer que cette Convention ne tardera pas à voir le jour.

### IMPRIMERIE

A la suite d'un accord intervenu le 19 février, le salaire du type P. 2 étant augmenté, le point salaire pour les Cadres de la région parisienne passe de 3,0132 N. F. (301 fr. 32) à 3,096 N. F. à par-

### PRESSE PARISIENNE

#### Majoration des Salaires

A la suite de la Commission paritaire qui a eu lieu le 10 février 1960, l'accord suivant est intervenu :

« A partir du 1<sup>er</sup> février 1960, le barème des salaires des Cadres administratifs des Entreprises de Presse ressortissant aux Organisations signataires est majoré de 3,50 %.

« Une partie de cette majoration est destinée à financer une Caisse professionnelle d'Indemnité de Chômage. Le quantum et les modalités de versement de la cotisation destinées au fonctionnement de cette Caisse feront l'objet d'un avenant à la Convention collective. »

### DE LABEUR

Le 14 mars 1960. Le dernier accord datait de novembre 1959.

Nous rappelons que les accords de salaires dans l'imprimerie de la région sont régionaux.



# - L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE -

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS ET CADRES C.F.T.C. DE LA RÉGION LYONNAISE

Notre assemblée générale s'est réunie le dimanche 17 janvier, à 9 h. 30, sous la présidence d'honneur de LAGANDRE et la présidence effective de VEYRAT. Malgré le froid et la grippe, les adhérents avaient répondu nombreux à la convocation de leur conseil.

VEYRAT présente tout d'abord le nouveau président fédéral LAGANDRE, ingénieur des Mines, et le remercie d'avoir bien voulu honorer notre réunion de sa présence. Puis, il passe immédiatement à l'ordre du jour, très chargé comme d'habitude.

Le trésorier RAVINET présente une situation financière enfin redressée. Si les déficits antérieurs ont pu être comblés, le syndicat manque toujours de l'aisance matérielle qui lui permettrait de développer son action. Aussi, l'assemblée adopte à l'unanimité une légère augmentation de la cotisation pour les cadres supérieurs.

Le rapport d'activité tient ensuite une large place dans les débats. Les différents aspects de la vie syndicale sont évoqués tour à tour, et plusieurs membres du conseil donnent des renseignements sur les activités diverses dans lesquelles ils sont engagés. Nous citerons principalement :

### I.N.S.A.

Cette nouvelle école d'ingénieurs se développe d'une manière remarquable. Trois de nos camarades participent à son fonctionnement : ARNAULT, membre de la Commission des humanités ; PERRONNET, examinateur et VEYRAT, conférencier de sociologie industrielle. Il est possible que d'autres postes soient à pourvoir à la prochaine rentrée scolaire. Les camarades intéressés sont priés de nous le faire savoir.

### Régime de retraite A.G.I.R.C.

Il se développe normalement et sa gestion est maintenant bien au point. Nous demandons à tous nos camarades administrateurs de Caisse de bien vouloir se faire connaître pour que nous puissions les avertir en temps utile de tous les événements importants tels que réunions d'information, élections, modifications de statuts, etc. Un membre du Conseil sera spécialement chargé de cette question.

### Fiscalité

Notre vigilance reste toujours en alerte dans ce domaine. Nous

avons protesté plusieurs fois, soit auprès du Ministre des Finances, soit auprès des parlementaires, contre cette fausse réforme qui maintient une fraude dont les cadres sont les premières victimes.

### Placement des cadres âgés

Dans ce domaine, nous préférons venir en aide à nos camarades en difficulté plutôt que de nous livrer à des démonstrations tapageuses mais inefficaces. Nous suivons de près les études faites dans divers milieux pour mettre au point le « recyclage » des cadres en activité, et nous apporterons tout notre appui aux initiatives patronales ou gouvernementales qui se manifesteront bientôt, notamment avec l'APER où nous sommes représentés par la Fédération. Problème à rattacher aux discussions de conventions collectives.

### Relation avec les autres syndicats

Tout en conservant une indépendance nécessaire à la défense de nos intérêts particuliers nous cherchons toujours à collaborer avec les autres syndicats C.F.T.C. Nous avons indiqué clairement à l'Union Départementale C.F.T.C. du Rhône que nous désirions être consultés et écoutés toutes les fois que des décisions importantes étaient en discussion. Nous avons rappelé par ailleurs, l'interdiction statutaire d'utiliser un titre syndical dans une activité politique officielle.

### Défense de nos adhérents

Nous avons eu malheureusement à prendre la défense de plusieurs camarades dont les employeurs ne respectaient pas les conventions en vigueur.

Les récupérations de salaires et indemnités diverses s'élèvent à plusieurs millions.

Beaucoup d'autres questions sont encore abordées. Citons seulement : Activité du Conseil, rapports avec les cadres de Grenoble et de Montbéliard, discussions de conventions et de salaires dans différentes branches, participation au Congrès Confédéral en juin 1959, problème du logement, etc.

### Elections au Conseil syndical

Nos camarades FESSLER et JACQUIN ont partis l'un à Paris, l'autre en Algérie (mobilisé).

MEYER demande d'être relevé de ses fonctions, étant pris par d'autres activités. Ils sont remplacés par Mlle BORON, MM. CABAUD et COLLEUILLE, tous trois élus à l'unanimité.

### Commission économique

M. THALVARD donne un compte rendu très dense de son activité qui s'oriente dans trois directions essentielles :

- Formation et information des membres des Comités d'entreprise.
- Représentation au Comité d'Aménagement du Territoire.
- Etude des problèmes généraux et du plan de démocratie économique de la C.F.T.C.

### Allocution du président Lagandré

Notre Président fédéral résume les perspectives du syndicalisme des Cadres C.F.T.C. Il attire en particulier notre attention sur les points suivants :

- Faire connaître très largement nos idées et nos conceptions d'un syndicalisme moderne. Le syndicalisme purement revendicatif style 1900, est complètement périmé. Nous devons nous insérer dans les structures économiques et les animer de notre esprit.
- Dans ce but, un cycle de formation a été mis au point à Paris. Les syndicats de province devront l'organiser à leur tour.
- Les examens psychotechniques ont donné lieu à des abus manifestes. Les prochaines discussions de conventions collectives devront aborder ce point pour obtenir des garanties réelles dans ce domaine.
- Un des problèmes importants de l'heure est celui des investissements. Des choix doivent être faits en opposition avec les pressions d'intérêts particuliers. C'est toute la finalité de l'économie qui est ainsi engagée. Les problèmes de cette importance devraient passionner des Cadres dignes de ce nom.

### Conclusion

Elle est tirée par VEYRAT qui fait appel une fois de plus à toutes les bonnes volontés pour venir aider les membres du conseil dans leur activité. La certitude de participer à une tâche d'une ampleur et d'un intérêt considérable devrait attirer en particulier les jeunes ingénieurs qui ne veulent pas mériter le titre péjoratif de « technocrates ».

## LE NOUVEAU BUREAU DU SYNDICAT PARISIEN

Après l'Assemblée générale, le Conseil syndical s'est réuni pour désigner son Bureau. Il est ainsi composé :

- Président d'Honneur : A. DUCHIER.  
Président : P. MICHEL.  
Vice-Présidents : A. DREVELLE, J. BOUSCARLE, J. SCHNEIDER.  
Secrétaire Général : A. BAPAUME.  
Secrétaire Général Adjoint : F. GALLOT.  
Trésorier : G. RIFFAULT.  
Trésorier Adjoint : Mlle BOSSELUT.

## André LIÉNARD est réélu président du Conseil d'administration de la C.C.A.F. Région Parisienne

Nous avons le plaisir d'annoncer (la place nous en a manqué pour le faire le mois dernier), que notre ami A. Liénard, membre de la Délégation C.F.T.C. à la Caisse centrale d'Allocations familiales de la Région parisienne, a été réélu Président du Conseil d'Administration de cette Institution, Présidence qu'il assure depuis 1949.

## Les Cadres font confiance à la C.F.T.C.

SOCIÉTÉ ALSTHOM (Usine de Belfort)  
ELECTIONS JANVIER 1960

### DELEGUES DU PERSONNEL (2<sup>e</sup> COLLEGE)

Inscrits	1910
Votants	1221
Suffrages exprimés	1166

C. F. T. C. Titulaires : 791 voix - 5 élus (dont un ingénieur)  
C. F. T. C. Suppléants : 774 voix - 5 élus  
C. G. T. Obtient 1 Titulaire et 1 Suppléant  
Les autres organisations n'ont aucun poste.

### Pour l'ensemble des Collèges :

C. F. T. C.	10 Titulaires
	9 Suppléants
C. G. T.	13 Titulaires
	13 Suppléants
F. O.	1 Suppléant

### COMITE D'ETABLISSEMENT (2<sup>e</sup> COLLEGE)

Inscrits	1893
Votants	1176
Suffrages exprimés	1140

### Ont obtenu :

C. F. T. C. Titulaires : 876 voix - 3 élus (dont un ingénieur)  
Suppléants : 854 voix - 3 élus (dont un ingénieur)  
Les autres organisations n'ont aucun délégué.

### Pour l'ensemble des Collèges :

C. F. T. C.	5 Titulaires et 5 Suppléants
C. G. T.	5 Titulaires et 5 Suppléants

## COMPAGNIE D'ASSURANCES GENERALES ACCIDENTS

### ELECTIONS DELEGUES DU PERSONNEL

COLLEGE « CADRES ET INSPECTEURS ADMINISTRATIFS »  
(16 février 1960)

Titulaires : Inscrits	148
Votants	121
Suffrages exprimés	103

### Deux sièges à pourvoir.

Ont obtenu : Liste C. F. T. C. : MM. LEROY 84 voix (élu),  
FABRE 85 voix (élu)  
Liste C. G. T. 18 voix

Suppléants : Inscrits	148
Votants	119
Suffrages exprimés	95

Ont obtenu : Liste C. F. T. C. : MM. PRE 94 voix (élu),  
GUILLIEN 95 voix (élu)

### PROVIDENCE - INCENDIE

ELECTIONS DELEGUES DU PERSONNEL « CADRES »  
(10 février 1960)

Titulaires : Inscrits	27
Votants	25

M. DE BEAUREGARD (C. F. T. C.) 19 voix (élu)  
C. G. C. 6 voix

Suppléants : Inscrits	27
Votants	25

M. FROMAGET (C. F. T. C.) 18 voix (élu)  
C. G. C. 7 voix

## ASSURANCES

### INSPECTEURS DU CADRE

Pour information, nous communiquons ci-après le texte de la lettre que la F. F. S. A. nous a adressée le 12 février, en réponse à celle que les Inspecteurs du Cadre des syndicats C. F. T. C., C. G. C., C. G. T. et C. G. T.-F. O. avaient adressée au président le 25 janvier 1960.

Paris, le 12 février 1960.

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur d'accuser réception de la lettre en date du 25 janvier dernier qu'avec les responsables des organisations syndicales d'Inspecteurs du Cadre : C. G. C., C. G. T. et C. G. T.-F. O., vous m'avez adressée à propos du problème du remboursement des frais de déplacement des Inspecteurs du Cadre.

Les termes de cette lettre ont retenu toute mon attention ainsi que celle des membres de notre délégation patronale à qui j'en ai donné connaissance.

Les positions respectives de nos organisations syndicales sont, certes, fort éloignées sur cette question et vous n'avez pas à en être surpris puisque notre position en cette matière vous a été à maintes reprises rappelée depuis plusieurs années.

Nous vous donnons volontiers acte de la position que vous nous déclarez dans votre lettre précitée du 25 janvier, mais nous pensons que le Groupe paritaire de travail que nous avons chargé, d'un commun accord, d'étudier, pour chaque branche, un certain nombre de points déterminés concernant les Inspecteurs du Cadre, devrait néanmoins, et conformément au programme adopté, poursuivre ses travaux pour les achever.

Nous espérons que vous serez d'accord sur ce dernier point et c'est dans cette attente que je

vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

LE PRÉSIDENT.

A la suite de notre lettre du 20 janvier 1960, les pourparlers ont été repris avec la F.F.S.A. en vue d'une révision des salaires minima, suite au protocole d'accord du 23 décembre 1959.

Une délégation des organisations de Cadres (C.F.T.C. - C.G.C. - F.O. et C.G.T.) a été reçue par le président de la F.F.S.A., le vendredi 26 après-midi. Une nouvelle réunion est prévue pour le mercredi 2 mars. Nous ne manquons pas, s'il y a lieu, de tenir nos adhérents informés du résultat de ces négociations.

A. HELMER.

### REGION LYONNAISE

Nos camarades des Assurances de la Région lyonnaise ont tenu récemment leur Assemblée générale. Ce fut l'occasion pour eux de constater l'augmentation constante des effectifs, ce dont nous les félicitons.

Après le rapport moral et le rapport financier, tous deux adoptés à l'unanimité, l'Assemblée a procédé à l'élection de son Bureau pour 1960. S. Besson, secrétaire permanent, a ensuite rappelé dans un exposé très apprécié, les buts de la C.F.T.C. et dressé un tableau des nombreux problèmes dont elle se préoccupe (plus de justice pour le travailleur et sa famille, politique économique et sociale, plein emploi, situation de la femme au travail, automatisation, problèmes humains du travail, etc.). Il a souligné pour terminer l'audience de plus en plus importante de la C.F.T.C. au plan des instances tant nationales qu'internationales.

Bon courage à nos camarades lyonnais.

(Suite de « L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE » page 6)

## La motion

Les Ingénieurs et Cadres de la Région Lyonnaise (C.F.T.C.) réunis en Assemblée Générale le 17 janvier 1960 ont adopté la motion suivante :

### 1<sup>o</sup> SALAIRES

Nous demandons que le Gouvernement ne s'oppose pas, directement ou indirectement, aux accords paritaires débattus dans le cadre des discussions de Conventions Collectives.

### 2<sup>o</sup> PRIX

Un soutien officiel doit être apporté aux nouvelles formes de commercialisation, essentiellement basées sur la suppression des intermédiaires (circuit court). La réforme de la distribution doit être provoquée et encouragée dans les domaines les plus critiques : chaussures, viandes, légumes, fruits et jus de fruits, etc.

### 3<sup>o</sup> FISCALITE

Nous demandons l'élargissement des tranches d'imposition et une réforme qui s'attaque effectivement et efficacement à la fraude fiscale.

### 4<sup>o</sup> PROBLEME DE L'ALCOOL

Conscients des graves méfaits de l'alcoolisme, nous posons trois questions :

- Pourquoi un « Gouvernement fort » se montre-t-il si faible dans ce domaine ?
- Pourquoi a-t-il partiellement capitulé lors du dernier débat sur le privilège des bouilleurs de cru ?
- Comment certains députés peuvent-ils se faire ouvertement les défenseurs d'intérêts de cette catégorie ?

Nous attendons les réponses.

### 5<sup>o</sup> CLIMAT SOCIAL

Nous attirons l'attention du Gouvernement sur la dégradation en profondeur, lente mais continue, du climat social. Cette dégradation est liée à la baisse du pouvoir d'achat et à la mauvaise répartition du revenu national. Cette situation est d'autant plus

grave que le malaise est en partie masqué par un climat affectif et sentimental d'apparence favorable.

### 6<sup>o</sup> POLITIQUE ECONOMIQUE GENERALE

Le réveil des querelles entre libéraux et dirigistes est inutile et néfaste. Un minimum d'organisation est nécessaire dans le domaine économique comme dans tous les domaines. L'Etat ne doit pas remplacer l'initiative privée, mais l'encourager et même la soutenir lorsqu'elle est conforme à l'intérêt général et la réduire à l'impuissance lorsqu'elle lui est contraire.

### 7<sup>o</sup> ORGANISATION DES STRUCTURES ECONOMIQUES

Les Chambres de Commerce, Comités d'Aménagement du Territoire, et autres organismes similaires faisant double emploi, devraient être remplacés par un organisme unique dans chaque département. Il faudrait :

- donner à cet organisme un statut officiel et des pouvoirs réels ;
- Prévoir une représentation importante des organisations syndicales et des organisations de cadres, en particulier ;
- éviter la prise en main de ces organismes par des coalitions d'intérêts privés.

### 8<sup>o</sup> CADRES ET SYNDICALISME

Nous invitons tous les cadres isolés à rejoindre nos rangs pour nous aider à assumer toutes les tâches constructives que nous voudrions développer dans l'intérêt de nos adhérents et dans l'intérêt général du pays, dépassant ainsi largement le cadre périmé d'un syndicalisme purement revendicatif.



## Les Cadres sans emploi et l'A. P. E. C.

Sans bruit, sans action spectaculaire, l'A. P. E. C. continue son action en faveur des cadres sans emploi. Les employeurs, les directions d'entreprises la connaissent mieux et prennent l'habitude de s'adresser à elle pour trouver les cadres et les ingénieurs dont ils ont besoin. C'est ainsi qu'au cours de l'année 1959 il a été proposé à l'A. P. E. C. 416 offres d'emplois. C'est peu au regard des 913 demandes qu'elle a reçues. Nous le savons, mais, cette tendance devant aller en s'accroissant, l'A. P. E. C. pourra rendre davantage encore de services à nos collègues en chômage.

Est-ce à dire que parce que les offres d'emplois seront plus nombreuses que le placement des cadres sera simplifié ? Certainement pas, car il y aura toujours le cas des cadres administratifs ou commerciaux qui ont cumulé une longue ancienneté dans une même entreprise et y ont obtenu leur promotion de cadre. Leur passage dans une seule entreprise, s'il représente un aspect de stabilité qu'il convient de louer, n'en représente pas moins un handicap aux yeux de l'employeur éventuel qui craint que l'intéressé n'ait des connaissances professionnelles limitées à l'entreprise qu'il vient de quitter et que, en raison de son âge, il ne s'adapte pas facilement dans une nouvelle.

Peut-être conviendrait-il de les reconverter à d'autres fonctions.

Pour les ingénieurs ou autres techniciens qui s'y apparentent, ce handicap provient très souvent

d'une insuffisance de connaissance des techniques nouvelles.

Si, dans certains cas, il y a de l'exagération de la part de celui qui offre un emploi, les raisons exposées ci-dessus ne sont pas entièrement dénuées de fondement.

Les solutions ne doivent pas manquer, mais il convient de les faire admettre.

C'est pourquoi les dirigeants de l'A. P. E. C., sur la proposition de leur président, ont décidé d'avoir des contacts directs avec le plus grand nombre de personnes directement intéressées et susceptibles de donner un avis : dirigeants du commerce et de l'industrie, des organisations syndicales de cadres, des caisses de retraites, des associations d'anciens élèves, des Chambres de Commerce ainsi que les Ministères du Travail et de l'Industrie.

Pour les provoquer, ils organisent deux journées d'études les vendredi 25 et samedi 26 mars, sous le patronage de M. P. Bacon, Ministre du Travail, et sa présidence effective le samedi après-midi.

Le Ministre du Travail, qui a sa part dans la création de l'A. P. E. C., a été vivement intéressé par l'importance des sujets qui seront traités et des solutions qui seront suggérées aux maux dont souffrent les cadres.

De ces rapports et des conclusions qui ressortiront de ces journées, « Cadres et Profession » publiera l'essentiel. Ainsi nos lecteurs seront-ils informés de ce qui est entrepris pour la sécurité de leur avenir. F. GALLOT.

## Journées d'études de l'A.P.E.C. LES CADRES "DITS AGÉS"

On trouvera ci-après un aperçu du programme des Journées d'Etudes annoncées ci-dessus qui auront lieu :

Salle des Conférences de la Fédération Nationale du Bâtiment  
7, rue La Pérouse - PARIS (16°)

### PROGRAMME DES JOURNEES D'ETUDES

SITUATION ET STATISTIQUES DES CADRES EN CHOMAGE EN FRANCE : M. NOUAILHAC, directeur de l'U.N.E.D.I.C.

DIFFICULTES DE PLACEMENT DES CADRES DITS « AGES » DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE : M. WEISS.

POSSIBILITES D'EMPLOI DES INGENIEURS ET CADRES DANS LA COMMUNAUTE FRANCAISE : M. DUGUÉ, président de la Société des Ingénieurs de la France d'Outre-Mer.

POSSIBILITES D'EMPLOI DANS LES PAYS SOUS-DEVELOPPES : M. WATAIRE, chef de Service de la Coopération technique du Ministère des Finances et des Affaires économiques.

UN EXPOSE PAR L'ASSOCIATION DES CHEFS DU PERSONNEL : M. MICHAUD, président du Groupe parisien de l'Association des Chefs du Personnel.

FORMATION SOCIALE ET ECONOMIQUE DES CADRES : M. LE CASNE, directeur du Centre d'Etudes et d'Application pour la Formation des Cadres.

REORIENTATION : A.N.I.F.R.M.O.

PROFESSEURS CONTRACTUELS : M. BUISSON, directeur de l'Enseignement Technique.

RECYCLAGE : M. L'INGENIEUR GENERAL NICOLEAU, directeur de l'Institut supérieur des Matériaux de la Construction Mécanique.

CONCLUSIONS DES DIVERS RAPPORTS, présentées par les rapporteurs.

ALLOCUTION DU MINISTRE DU TRAVAIL

## NOTRE RÉGIME DE RETRAITES

### DECISIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE

1° Limite supérieure des cotisations au régime à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1960

En application de l'article 6 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de la Délibération n° 39 des Organisations signataires en date du 8 janvier 1958, la Commission paritaire a décidé d'élever à 3.420.000 francs, soit 34.200 NF, la limite supérieure des cotisations au régime à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1960 (cette limite avait été fixée à 3.204.000 francs à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1959).

2° Modalités d'appel des cotisations

En application du premier alinéa de l'article premier de l'annexe III à la Convention collective nationale du 14 mars 1947, la Commission Paritaire, après avoir consulté l'A.G.I.R.C., a décidé que les cotisations afférentes à l'exercice 1960 seraient appelées à concurrence de 85 % de leur montant, résultant du taux contractuel en vigueur dans l'entreprise.

# LE CONSEIL SUPÉRIEUR du Ministère de la Construction EST ENFIN CRÉÉ !

*C'est une victoire de la C.F.T.C. qui en réclamait l'institution depuis 10 ans !*

DES la Libération, la C.F.T.C. s'est préoccupée de l'importance et de la gravité exceptionnelle du problème de l'Habitat, et s'est penchée notamment sur les incidences sanitaires, économiques, sociales et morales qui en résultent sur la vie des travailleurs et de leurs familles.

Lors du XXV<sup>e</sup> Congrès national de 1949, notre Mouvement constituait, en son sein, une Commission spécialisée qui s'est vu confier le soin de se documenter sur la situation du logement et d'étudier, en fonction des expériences connues et des réformes déjà tentées, les moyens devant permettre de donner à tous les citoyens un logement sain et confortable, répondant à leurs besoins.

Cette recherche de l'amélioration des conditions d'existence des salariés, devait, dès 1951, amener la C.F.T.C. à présenter une « Charte de l'Habitat », où étaient développés les principes généraux d'une action hardie et cohérente pour permettre la mise en œuvre d'une véritable politique de l'Habitat.

Cette « Charte de l'Habitat » était déposée sous forme de proposition de loi, le 13 septembre 1951 par Jules Catoire, député à l'Assemblée nationale. Dans ce texte, était notamment demandée la création d'un « Conseil Supérieur de l'Habitat » placé auprès du ministre par le conseiller dans l'élaboration d'une politique nationale de l'urbanisme et de la construction, ainsi que dans la

mise en œuvre de cette politique.

Problème humain, problème social, problème économique, l'Habitat est un facteur déterminant de la prospérité économique et un élément essentiel du progrès social. Aussi, syndicalistes chrétiens, soucieux de la dignité de l'homme et de l'épanouissement de la famille, nous nous devons de poursuivre, avec persévérance, tous les efforts nécessaires pour instituer un organisme consultatif où seraient associés tous ceux qui pouvaient être intéressés à l'action à mener en ce domaine, et ainsi de coordonner les activités actuellement dispersées afin de promouvoir, en collaboration avec les forces vives du pays, une véritable politique nationale de l'Habitat et de l'équipement immobilier de notre pays.

Le Conseil économique, reconnaissant à son tour l'utilité d'une telle institution, votait le 30 juin 1953, un avis préconisant la création d'un Conseil Supérieur de l'Habitat chargé de coordonner l'action des divers organismes spécialisés de construction et de donner son avis sur les textes en matière de logement.

La C.F.T.C., faisant montre de ténacité dans l'effort, adoptait, au cours de ses congrès nationaux de 1953, 1955, 1957 et 1959, des résolutions réclamant l'institution rapide de ce Conseil Supérieur. Le dernier Congrès réaffirmait l'intérêt que la C.F.T.C. portait à cette question et demandait aux pouvoirs publics de donner à la solu-

tion du problème de l'Habitat sa place véritable lors de l'élaboration de la politique générale du pays, et, pour ce faire, d'y associer enfin tous les intéressés, usagers, professionnels, salariés, par l'institution auprès du ministre de la Construction d'un Conseil Supérieur de l'Habitat.

L'action était menée parallèlement sur le plan parlementaire. Le 13 mai 1955, une proposition de loi tendant à créer un Conseil Supérieur du Logement et de l'Habitat était déposée à l'Assemblée nationale par les députés Catoire et Coudray. Cette proposition était renouvelée, le 10 février 1956, par les députés Catoire et Arbogast. En octobre 1957, c'était devant le Conseil de la République que le sénateur Radius déposait à son tour une proposition de loi tendant à l'institution du Conseil Supérieur.

L'action menée ainsi depuis plus de dix ans, a vu, enfin, aboutir cette suggestion et, à notre grande satisfaction le Journal Officiel du 16 janvier 1960 a publié le décret instituant un Conseil Supérieur du Ministère de la Construction.

Ce texte est précédé d'un rapport où il est précisé que « le ministre de la Construction entend associer, de façon permanente à l'élaboration et à la mise en œuvre de sa politique un certain nombre de personnalités désignées par leur compétence dans les questions qui concernent directement le ministère ou interfèrent avec ses attributions ».

Confiant dans l'action rénovatrice menée par notre ministre depuis sa prise de fonction, et conscient d'avoir œuvré au mieux de la défense des intérêts tant matériels que moraux des travailleurs, la C.F.T.C. veut maintenant voir traduire dans les faits la volonté ainsi exprimée de voir associer, de façon active, les organisations syndicales à la détermination des moyens à mettre en œuvre pour résoudre cette question de l'Habitat, en permanente et perpétuelle évolution.

Ce problème vaste et complexe, exige de continues mises au point et des adaptations successives aux développements de la technique, des possibilités financières et des idées sur l'art de bien loger les citoyens de ce pays.

Espérons qu'avec la collaboration éclairée, sincère et désintéressée de tous ceux qui seront appelés à siéger dans ce Conseil Supérieur, des mesures pourront être prises afin d'apporter aux travailleurs et à leurs familles ce mieux-être matériel et moral que donne la jouissance d'un logement sain et confortable dans une cité radieuse, et voir ainsi consacrer la « primauté de l'humain », postulat du Syndicalisme chrétien.

Roger ROUZAUD.

## LES HONORAIRES MÉDICAUX

UNE délégation de la C. F. T. C. a été reçue le 9 février par le Ministre du Travail.

Elle s'est élevée contre la décision de la Confédération des Syndicats médicaux français de dénoncer l'ensemble des conventions signées avec les Caisses de Sécurité Sociale.

Elle a constaté l'augmentation sensible, dans divers départements, des tarifs pratiqués, et affirme sa ferme volonté de placer le problème des « honoraires médicaux » au premier plan des urgences parmi les revendications sociales, ainsi que d'entreprendre toutes actions nécessaires pour aboutir à la solution valable que tous les travailleurs et leurs familles attendent (remboursement effectif à 80 et 100 % prévus par la loi).

La délégation a également rappelé au Ministre ses demandes antérieures de revalorisation des allocations de chômage pour tenir compte de la hausse du coût de la vie et des relèvements successifs du S. M. I. G. depuis septembre 1958.

## NOTRE REPRÉSENTATION

Nous rappelons que notre Fédération est représentée :

A la Commission Paritaire de Retraites par :

André LIENARD,  
Lucien NARAT.

Au Conseil d'Administration de l'A.G.I.R.C. par :

André LIENARD,  
Lucien NARAT,  
Daniel ANTONE.

A la Commission de Contrôle de l'A.G.I.R.C. par :

Raymond PERNELLAND.

## SURTAXE PROGRESSIVE

### Traitements et salaires Frais d'automobile

Un arrêt du Conseil d'Etat du 15 juillet 1959 a décidé ce qui suit :

Le prix d'achat d'une voiture automobile par un salarié doit, eu égard à la nature et à l'importance exceptionnelle qu'il représente, être regardé comme compris dans l'évaluation forfaitaire des frais professionnels de l'année de l'acquisition, non pour sa totalité, mais à concurrence seulement de la dépréciation effective du véhicule au cours de ladite année.

Il s'ensuit que, si le contribuable opte ultérieurement pour la déduction de ses frais réels, il conserve le droit de faire état, chaque année, de la dépréciation subie par ce même véhicule.

Rédaction Administration  
26, RUE MONTHOLON  
PARIS (IX°)  
Téléph. : TRU. 91-03  
C. C. Paris 4169-19

PUBLICITE  
AGENCE PUBLICAT  
24, boulevard Poissonnière  
PARIS (IX°)  
Téléphone : TAITbout 64-11  
Le numéro : 0,40 N.F.

Le Gérant : A. BAPAUME.

Imp. spéc. de « Cadres et Profession »  
5, rue du Cornet, Le Mans. — 43.680