

cadres

& PROFESSION

A. P. E. C.

AU-DELA DE L'ASSISTANCE SOCIALE

Lors de la réunion du Conseil de l'A.P.E.C., début février, les trois organisations de cadres C.F.D.T., C.G.T. et F.O. ont présenté la candidature de Robert Cottave (F.O.). Celui-ci a recueilli 5 voix, tandis que André Lecompte (C.G.C.), en obtenait 12 (dont toutes les voix du patronat).

Le vote traduit une orientation que nous ne partageons pas : l'A.P.E.C. doit faire du placement et s'occuper du reste si on en a le temps et les moyens.

Pour que soient clairement connues les positions de l'U.C.C. - C.F.D.T., de l'U.G.I.C.T. - C.G.T. et des cadres F.O., nous publions ici le texte commun qu'ils ont mis au point sur l'association pour l'emploi des cadres.

Depuis novembre 1966, les organisations syndicales d'ingénieurs et cadres affiliés aux grandes centrales (Fédération nationale des Ingénieurs et Cadres F.O., Union confédérale des Ingénieurs et Cadres C.F.D.T. et l'Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens C.G.T.) se sont efforcés de mettre en œuvre une politique commune concernant le fonctionnement et le développement de l'Association pour l'emploi des cadres, conçue comme un service nouveau à la disposition des ingénieurs et cadres recherchant un emploi.

A l'occasion du renouvellement du Bureau de l'A.P.E.C., où elles présentent des candidatures communes, la F.N.I.C. - F.O., l'U.C.C. - C.F.D.T. et l'U.G.I.C.T. -

C.G.T. se sont mises d'accord sur la déclaration suivante :

Avant de signer, le 18 novembre 1966, la Convention nationale instituant l'A.P.E.C. sur une base paritaire, lesdites organisations ont obtenu que l'exposé des motifs souligne « l'importance des questions de mise à jour des connaissances et de formation permanente ».

Nous considérons en effet que l'A.P.E.C. devait aller au-delà du service d'assistance sociale, permettant aux entreprises de se donner bonne conscience vis-à-vis des cadres éliminés, à l'heure des échéances et au nom de l'évolution technique et des transformations structurelles, après avoir donné le meilleur d'eux-mêmes pendant des années.

Nous avons essayé, au cours des quatre années écoulées, d'infléchir la politique de l'A.P.E.C. dans le sens de ces préoccupations, pour apporter aux cadres en situation de changement d'emploi un service réel. Les difficultés ont été nombreuses aussi bien de la part des Pouvoirs publics que des employeurs.

Nous sommes conscients de la tâche qui reste à accomplir. Mais aujourd'hui nous devons tenir compte de trois éléments nouveaux :

- L'évolution du chômage des cadres, qui s'est aggravé au cours des derniers mois.

- La mise en place de l'Agence nationale pour l'Emploi dont l'A.P.E.C. est, en ce qui concerne les cadres, le correspondant particulier.

- La signature, le 9 juillet 1970, d'un accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Dans ce contexte nous entendons, au cours des prochaines années, défendre les orientations suivantes au sein de l'A.P.E.C. :

— Permettre à tous les cadres, qui recherchent un changement d'emploi ou que ce changement leur soit imposé, de connaître les données de la situation qu'ils vivent, des évolutions prévi-

sibles et d'en comprendre la signification. Cette information devra pouvoir être véhiculée vers les intéressés par les relais naturels que sont les organisations syndicales.

— Faire en sorte que la situation de perte d'emploi, lorsqu'elle n'aura pu être évitée, ne soit plus vécue de façon psychologiquement traumatisante et matériellement précaire.

— Fournir aux cadres, par une orientation professionnelle adaptée, les moyens de prendre eux-mêmes leur avenir en charge.

— Multiplier et développer les moyens d'éducation permanente, en exploitant notamment les possibilités offertes par l'accord du 9 juillet 1970. L'A.P.E.C. devra, dans ce domaine, prendre des initiatives, qu'il s'agisse d'expérimenter de nouveaux programmes ou de susciter des réponses paritaires à des besoins de formation et de perfectionnement clairement identifiés.

— Faciliter cette prise en charge en assurant, en coopération étroite avec l'Agence nationale pour l'Emploi, un service de rapprochement

des offres et des demandes d'emploi toujours amélioré

Cela suppose que nous obtenions des réponses satisfaisantes aux deux préoccupations suivantes :

● Malgré les efforts de ces dernières années et la signature de l'accord national sur l'emploi de février 1969, les offres d'emploi reçues à l'A.P.E.C. ne progressent pas sensiblement. Elles dépassent à peine la moitié des demandes d'emploi enregistrées. Cette situation est inadmissible car elle révèle le refus des entreprises de remplir les engagements contenus dans cet accord et en leur nom par les représentants du Conseil national du Patronat français. Plutôt que de transmettre à l'A.P.E.C. les offres d'emplois les chefs d'entreprises préfèrent, pour les uns, les formules archaïques de recommandations sur relations, pour les autres, les formules de sélection par l'échec dont la tâche est confiée aux cabinets spécialisés. Cette situation doit être connue car il est nécessaire de la faire évoluer rapidement.

● L'A.P.E.C. ne peut pas isoler son action de celle de l'Agence nationale pour l'Emploi. En effet, les problèmes de l'emploi, s'ils pré-

sentent pour les cadres des aspects particuliers, ne sont pas propres aux cadres et ne peuvent pas être traités indépendamment de ceux qui se posent à tous les salariés de l'industrie et du commerce. Ils connaissent, les uns comme les autres, une situation analogue marquée par la précarité du contrat de travail et subissent les conséquences de décisions prises par les dirigeants des entreprises. De plus, il ne peut pas y avoir de concurrence entre deux organismes tels que l'A.P.E.C. et l'Agence nationale pour l'Emploi. S'adressant l'un et l'autre à la même population, la concurrence serait génératrice de double emploi et d'inefficacité pour l'un et l'autre. Cela suppose donc que nous nous trouvions avec la direction de l'Agence nationale pour l'Emploi et les Pouvoirs publics les conditions de coopération étroite qui garantissent aux organisations syndicales une information et une possibilité sur les problèmes de l'emploi.

C'est sur ces grandes lignes que les organisations syndicales d'ingénieurs et cadres des trois grandes centrales entendent mobiliser leurs efforts et leurs moyens pour que l'A.P.E.C. soit au service des ingénieurs et cadres.

CADRES ET PROFESSION

Rédaction
Administration
26, rue Montholon
Paris (IX^e)
Téléphone : 526-67-40
Compte courant postal :
U.C.C. - Cadres
et Professions
C.C.P. 30.474.52
93 - La Source
Le numéro : 0 F 60
Le Directeur de la Publication
Roger FAIST
Imprimerie spéciale
de « Cadres et Profession »
28-30, place de l'Eperon
Le Mans.

Mme DESACHY

44, RUE DE LA CHAUSSÉE-D'ANTIN — PARIS-9^e

Réussira votre mariage
grâce à son expérience et à son dévouement

Nombreux Industriels, Ingénieurs, Médecins,
Pharmaciens, Commerçants, Fonctionnaires, etc.

Etude de votre cas et renseignements gratuits

PRÉSENTATION ET CORRESPONDANCE

Ouvert tous les jours, Dimanches et Fêtes, de 9 h 30 à 20 h

ENEZ ME VOIR

Tél. TRI. 39-80 et 66-03

UNE CAMPAGNE C. F. D. T. ET C. G. T.

● Lancée par une conférence de presse commune (la première !), la campagne qu'on décidé de mener en commun la C.F.D.T. et la C.G.T. sur les libertés syndicales, avait déjà trouvé son premier point d'ancrage dans la remise au ministre du travail d'un memorandum sur « la répression antisyndicale et le respect des libertés syndicales ».

● On trouvera ci-dessous le développement du premier point du memorandum qui en comprend quatre : le droit de licenciement et les sanctions disciplinaires, le droit de réunion des travailleurs pendant le temps de travail, l'amélioration de la loi du 27 décembre 1968 sur le droit syndical, la réintégration effective des délégués irrégulièrement licenciés.

LA REFORME DU DROIT PATRONAL DE LICENCIEMENT ET DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Il est frappant de constater que de nombreux conflits collectifs ont aujourd'hui pour origine la riposte des travailleurs contre des sanctions et des décisions arbitraires de licenciement prises par les employeurs à l'encontre de l'un ou de plusieurs d'entre eux.

Le prétexte invoqué par l'employeur à l'appui de telles sanctions ou de tels licenciements réside le plus souvent dans une faute qu'auraient commise les intéressés ou dans la nécessité de procéder à une compression d'effectifs.

L'absence de protection dont sont victimes les travailleurs en semblable circonstance est totale : l'employeur n'a l'obligation ni de motiver, ni de justifier sa décision, il n'a pas non plus l'obligation de consulter les représentants des organisations syndicales représentatives et les élus du

personnel avant de prendre cette décision, sauf en matière de licenciement collectif, ni de réintégrer les travailleurs dont le licenciement apparaît injustifié au tribunal saisi d'un recours en renvoi abusif.

Seuls les délégués mandatés bénéficient d'une certaine protection, souvent détruite par des moyens détournés.

En particulier, lorsqu'ils exercent leur droit de grève, les travailleurs sont exposés à des mesures d'intimidation ou de répression de la part de leur employeur et notamment au licenciement. Une fois celui-ci prononcé, les travailleurs ne pourront compter que sur l'action collective pour le tenir en échec ; leur réintégration effective n'est pas prévue par la loi.

Dans ces conditions, une réforme du droit de licenciement s'impose à un double point de vue :

- 1° En ce qui concerne les motifs ;
- 2° En ce qui concerne les formes.

1 Aucune sanction ni aucun licenciement ne doivent pouvoir être prononcés pour un motif avoué ou déguisé portant atteinte aux libertés syndicales ou à la liberté d'opinion

A. — Toute sanction ou tout licenciement prononcés à l'occasion, soit d'une grève, soit des activités syndicales, soit de l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, soit en raison des opinions du travailleur devraient être nuls et de nul effet.

Toute sanction et tout licenciement de responsable syndical, de candidat, d'élu ou d'ancien élu du personnel devraient être présumés motivés par ses opinions ou son action.

Toute sanction et tout licenciement de travailleur prononcés à l'occasion ou à la suite d'une grève devraient être présumés motivés par sa participation à cette grève.

Toute sanction déguisée, notamment sous forme de mutation, de déplacement ou de déclassement de travailleur ou de militant syndical devrait être assimilée à une sanction ouvertement prononcée pour fait syndical ou de grève et être interdite comme telle.

B — Tout licenciement dont le motif est contesté par le salarié ou par son organisation syndicale devrait être nul et de nul effet, à moins que l'employeur n'apporte la preuve d'un motif réel et justifié.

2 Aucune sanction ni aucun licenciement ne doivent pouvoir être prononcés sans respect de certaines formes

Ces formes devraient être, à peine de nullité :

A. — L'information et la discussion préalable du motif invoqué par l'employeur, par les représen-

tants des organisations syndicales représentatives et les élus du personnel.

B — L'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail avant tout licenciement. En particulier, en cas de licenciement pour motif économique, les deux confédérations rappellent, conformément à leur position en matière de garantie de l'emploi, que l'inspecteur du travail ne devrait pas accepter de licenciement sans reclassement préalable du salarié concerné dans un emploi lui garantissant une qualification et un salaire au moins analogues, ou sa prise en charge par un organisme de formation destiné à faciliter sa reconversion professionnelle.

C — L'information du comité d'entreprise des projets de compression d'effectifs dès la naissance de ces projets et son association étroite au reclassement et à la reconversion des travailleurs menacés dans leur emploi.

3 Les sanctions civiles du licenciement, notoirement insuffisantes, devraient être renforcées.

A — La sanction d'un licenciement prononcé pour motif illégitime ou en violation des procédures établies devrait être la nullité de ce licenciement.

B — L'employeur ne devrait pouvoir éviter cette nullité qu'en apportant lui-même la preuve du motif légitime du licenciement ou la preuve de la régularité de la procédure suivie.

C — La nullité du licenciement devrait entraîner le paiement intégral du salaire perdu et la réintégration effective dans l'emploi, ou, si le salarié le préfère, le paiement de dommages-intérêts dont le montant ne devrait pas être inférieur à 12 mois de salaires.

LES RAISONS DU DÉPART D'EUGÈNE DESCAMPS

L'annonce du départ d'Eugène Descamps a provoqué beaucoup de commentaires. Afin de couper court à toute interprétation tendancieuse, le secrétaire général de la C.F.D.T. a déclaré :

« Lors du dernier Congrès en mai 1970, j'avais indiqué au nouveau Bureau national que j'acceptais le mandat de secrétaire général en précisant que, compte tenu de mon état de santé, il serait souhaitable de pourvoir à mon remplacement d'ici dix-huit mois à deux ans.

Les camarades savent que j'ai connu de nouvelles difficultés de santé cet hiver : ceci m'a fait décider d'avancer ce départ aux vacances prochaines. J'en ai prévenu la Commission exécutive, et le Bureau national de cette semaine sera informé de ma décision. Il aura alors à prévoir les transitions en vue d'assurer pour la rentrée une pleine efficacité de la Commission exécutive et des organes responsables de la Confédération.

Mon absence du Secrétariat général ces temps derniers a suscité dans différents milieux et dans la presse des spéculations quant à mon remplacement et à l'avenir de la C.F.D.T. Soucieux que les modifications à intervenir dans la répartition des responsabilités au sein de la Confédération se fassent dans le plus large assentiment, je proposerai au Bureau national une période de réflexion et de consultation afin que nous soyons en état, en avril-mai, de prévoir les mutations avec le plus large accord des responsables et organisations de la C.F.D.T.

J'indiquerai également que si ceci est ma première préoccupation, je poursuivrai dans les mois prochains les contacts déjà entrepris au plan européen afin que l'important et sérieux travail réalisé par la C.F.D.T. pour une coordination syndicale au niveau européen puisse être consolidé par des structures adéquates.

En tout état de cause, ce que les militants doivent savoir, c'est que la Commission exécutive et, j'en suis convaincu, le Bureau national sont désireux de réaliser les conditions permettant dans l'unité interne la poursuite des objectifs dégagés par le dernier Congrès. »

ASSURER UNE RETRAITE AUX FUTURS QUADRAGÉNAIRES

● REFLEXIONS SUSCITÉES PAR LES ARTICLES DE JEAN-PIERRE DUMONT SUR LES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES. (Voir « Le Monde » du 3 février 1971 et suivants).

Contrairement à ce que disent certains, ce n'est pas de l'extérieur que le régime de retraites complémentaires des cadres est le plus gravement menacé. La fureur qui animerait certains « technocrates » ou l'envie que susciteraient les réserves accumulées peuvent fournir un thème de propagande : mais ne serait-ce

pas, en fait, un alibi qui serait inacceptable pour des cadres dont le souci premier doit être d'apporter de la rigueur dans les analyses. Au demeurant, les réserves ne s'élèvent en réalité qu'à 3 milliards de francs, car on ne peut raisonnablement compter sur les 6 milliards correspondant aux cotisations non appelées que les

entreprises ont cessé de considérer comme une dette susceptible de leur être réclamée un jour.

En réalité, c'est de l'intérieur que le régime sera un jour mis en cause. Aussi, il eût été souhaitable de faire ressortir par des éléments chiffrés que le rapport actuellement observé entre prestations et cotisations ne correspond absolument pas à un état d'équilibre durable.

Un calcul sommaire fait ressortir qu'un cadre ayant cotisé à l'A.G.I.R.C. pendant 40 ans au taux de 16 % et ayant élevé trois enfants touchera une retraite complémentaire représentant environ 90 % du salaire moyen soumis à cotisation pendant toute la vie active (partie de son salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale) ; si le nombre de cadres cotisants était resté constant depuis l'origine de régime A.G.I.R.C., la retraite ne pourrait dépasser sensiblement 40 % de ce même salaire, soit moins de la moitié. Ce point capital semble souvent perdu de vue.

La différence s'explique aisément. Dans un régime par répartition, on verse chaque année aux retraités le montant des cotisations payées par les actifs (à peu de choses près). Or, le nombre de cotisants à l'A.G.I.R.C. s'accroît actuellement de 5 % par an. En contrepartie des recettes apportées par ces 5 % de cotisants nouveaux, on ne trouve, pour le moment, aucune charge nouvelle, c'est-à-dire aucune retraite nouvelle à servir immédiatement.

L'augmentation de la proportion des cadres dans la population active, augmentation qui se poursuit depuis l'instauration du régime en 1947 ne cessera pas du jour au lendemain. Mais deux raisons essentielles laissent

supposer que le régime actuel ne durera pas sans cesse :

1 A long terme, à l'intérieur d'une population active qui croît de 1 % par an (cas de la France actuellement), un groupe particulier ne peut éternellement croître de 5 % par an.

2 A plus court terme, la situation favorable au régime des cadres se fera de plus en plus nettement au détriment d'autres régimes complémentaires, en particulier au détriment du régime A.R.R.C.O. En effet, au fur et à mesure du passage de salariés à la catégorie cadres (ressortissant à l'A.G.I.R.C.), le régime A.R.R.C.O. conservera ses retraités (retraites à servir immédiatement et engagements contractés pour l'avenir), donc ses charges, mais verra disparaître des cotisants : il se trouvera dans la situation inverse du régime A.G.I.R.C.

A moins d'être totalement inconscient, peut-on imaginer qu'une telle situation où les petits salariés auraient de faibles retraites (par rapport aux salaires perçus) et où les cadres auraient de fortes retraites — (toujours par rapport aux salaires perçus) — puisse être politiquement acceptable et acceptée, alors que ces deux situations opposées se trouveraient directement liées ?

Bien évidemment, les choses, en la matière, évoluent lentement et il faudra encore bien des années pour qu'on en arrive aux solutions extrêmes. Mais peut-on oublier qu'en matière de retraites, les cotisations versées à 25 ans ouvrent des droits qui seront honorés à 80 voire 90 et plus ?

Pour ce motif, la puissance publique s'est toujours souciée de surveiller et de réglementer les systèmes privés d'assurance, et notamment d'assurance sur la

vie : en effet, au cas où les engagements contractés ne pourraient être honorés le moment venu, les victimes pourraient se trouver dans une situation telle qu'elles ne pourraient manquer de se tourner vers l'Etat pour lui demander aide et assistance. D'ailleurs, depuis qu'il existe une société des hommes, il y eut toujours des conseils de sages (ou d'anciens) veillant à ce qu'une génération ne sacrifie pas les intérêts fondamentaux de la génération future.

Le système a été imaginé au lendemain de la dernière guerre pour répondre aux besoins des retraités et de proches retraités dont les moyens d'existence avaient presque totalement disparu du fait de l'inflation. Mais la signification profonde de ce choix et ses conséquences à long terme n'ont pas été suffisamment analysées, notamment par les jeunes générations. Amorcer une réflexion sur ce point ne signifie nullement préparer un retour à la capitalisation ; un tel retour, au demeurant, soulèverait des difficultés quasi insolubles non seulement sur le plan politique (personne ne l'accepterait) mais aussi sur le plan technique (comment honorer les engagements pris depuis 1947 ?).

Que des sexagénaires puissent penser et proclamer que tout est pour le mieux et qu'il ne faut rien changer peut s'expliquer : pour l'essentiel, le régime peut encore durer aussi longtemps qu'eux. Mais le problème est aujourd'hui d'assurer une retraite aux futurs quadragénaires.

François Lagandré.

... ET FORMATION UNIVERSITAIRE

Un colloque organisé par l'Association pour l'Expansion de la Recherche scientifique, sur le thème « vie active et formation universitaire », s'est tenu à Orléans à la fin de l'année dernière.

Dans ses interventions à propos du rapport préparé par André Lichnerowicz et Bertrand Girod de l'Ain, François Lagandré a souligné que la dénonciation faite de l'allongement démesuré de la durée des études supérieures et le plaidoyer pour une limitation de la durée de la formation initiale lui paraissaient motivés d'un quadruple point de vue :

1) L'équilibre de la vie active :

Dans un monde en mutation, où les connaissances s'élargissent démesurément, l'enseignement ne peut plus être conçu comme assurant l'acquisition d'un capital initial de connaissances et fournissant le viatique pour la vie professionnelle tout entière.

Il est urgent de renverser la vapeur : à l'époque actuelle, c'est chaque jour que les hommes ont à apprendre à l'occasion de l'exercice d'un métier. D'où la double mission que l'enseignement doit assumer :

- D'abord apprendre aux hommes à apprendre ;

- Ensuite, les aider à actualiser les données de base (qui doivent être réduites à l'essentiel) et à restituer, à formaliser ce qu'ils ont pu apprendre au hasard de la pratique.

On doit, enfin, noter que l'accent mis, dans notre système d'enseignement, sur l'acquisition de connaissances explique le privilège donné au diplôme obtenu à 20 ans. On sous-estime, en effet, la valeur de l'expérience acquise dans la pra-

tique, si longue qu'elle soit. Et l'une des manifestations typiquement française de cette conception est que, passé la soixantaine, des hommes ayant assumé de multiples fonctions et y ayant réussi éprouvent encore le besoin de rappeler sur leur carte de visite l'école par laquelle ils sont passés !

Cependant, la réduction de la durée de la formation initiale suppose qu'ait été **préalablement** mis en place un système complet de formation continue et que soient levés les obstacles à son utilisation : en particulier, les directions d'entreprises doivent être convaincues de la nécessité d'y faire régulièrement appel, et les intéressés mis en mesure de le faire.

2) le statut de l'étudiant :

Il y a une grave contradiction entre les qualités intellectuelles des étudiants et les possibilités de prises de responsabilité qui en découlent et la situation de dépendance, de non-prise en charge du destin personnel qui reste la leur tant qu'ils ne sont pas entrés

dans la vie active. A 23 ans, l'étudiant est le plus généralement un assisté, alors que le salarié est déjà inséré dans le processus de production et assume, de ce fait, une responsabilité personnelle et collective.

Cette situation anormale résulte, pour partie, de tout un processus débutant dès l'école primaire et qui tend à isoler l'élève du monde dans lequel il vit ; mais elle découle tout naturellement de la prolongation des études.

Comment, alors, s'étonner de cette attitude de crainte — pour ne pas dire de refus — devant un monde en mouvement qui amène ceux qui devraient être préparés aux grandes responsabilités à en retarder l'échéance en prolongeant un cycle d'études qui leur permet de conserver la protection à laquelle ils ont été habitués depuis leur plus tendre enfance ?

3) la hiérarchie :

La prolongation de la durée des études justifie le maintien des différences de revenus, différences qui atteignent, en France, un niveau exceptionnellement élevé (la structure des revenus y est beaucoup plus proche de celle d'un pays sous-développé que de celle d'un pays industrialisé). Il faut, en effet, que le manque à gagner en salaire par celui qui poursuit ses études soit rentable : une exigence de salaires plus élevés apparaît alors comme pleinement justifiée.

Toutefois, avant de s'engager dans la voie de la réduction de la durée de la formation initiale, une révision de certaines pratiques et de certains statuts doit être préalablement acquise. C'est en particulier le cas dans la Fonction publique, les entreprises nationalisées et certaines grandes entre-

prises où la situation de départ est directement déterminée par le diplôme acquis : sans réforme, l'allègement du bagage universitaire se traduirait par une diminution des rémunérations qui risquerait d'être durable et d'aller bien au-delà de la simple prise en compte des ressources acquises au travail pendant la période qui, antérieurement, aurait été consacrée à la prolongation des études.

4) le refus du totalitarisme de l'entreprise :

Devant la carence de l'Université, carence si bien signalée dans leur rapport par Michel-Yves Bernard et Jean-Louis Quermonne et qui a motivé, nous rappellent-ils, la création du Collège de France, puis celle du Muséum, enfin celles des Grandes Ecoles, les entreprises sont prêtes à intervenir dans un domaine qui n'est pas le leur : forger des consciences.

C'est bien dans la mission de l'Université de contribuer à l'éducation des hommes : devant les menaces provenant de la société économique, il est indispensable qu'elle ne considère pas sa mission terminée avec la délivrance d'un diplôme, si tardive qu'en soit l'époque dans la vie des hommes.

L'Université doit cesser de se conduire comme une société « parfaite », depositaire d'un dépôt sacré et occupée à l'enrichir, à le transmettre et à préparer des hommes à le transmettre.

Mais cela suppose évidemment que l'Université soit constamment à l'écoute pour percevoir les véritables besoins des hommes : pour cela, elle doit entrer en dialogue avec les milieux professionnels et se vouloir au service des hommes.

LA COOPÉRATION EN QUESTION

Les péripéties et les difficultés qui marquent les négociations franco-algériennes sur les hydrocarbures inclinent certaines personnalités politiques ou certains organes d'opinion français à mettre en balance intérêts pétroliers et accords de coopération culturelle et technique, liant ainsi la poursuite de ces derniers au respect des premiers. Devant de telles positions, l'A.G.E.P. (1) ne peut rester indifférente, les coopérants — enseignants ou techniciens — se voient dans la nécessité de rappeler qu'ils ne sont ni des représentants de commerce, ni des prospecteurs de marchés au service d'intérêts économiques, publics ou privés. L'A.G.E.P., rejoignant les perspectives dégagées par le rapport de la C.F.D.T. sur « une économie de solidarité pour le développement du tiers-monde », affirme que le système actuel des échanges internationaux est basé sur une exploitation qui n'ose s'avouer.

Quant au mécontentement des coopérants dont certains tirent argument pour appuyer des positions cartérisées, il vise beaucoup plus le gouvernement français que le gouvernement algérien. Non que, vis-à-vis de ce dernier, les difficultés n'existent pas ; mais elles ne tendent pas à s'aggraver, et, dans certains domaines, des progrès appréciables ont été accomplis. Au contraire, vis-à-vis du gouvernement français, les difficultés ne cessent de s'accumuler, au point que l'on peut se demander si le but visé n'est pas de supprimer sans le dire la coopération.

En premier lieu, l'administration française poursuit une politique délibérée de non-reconductions de contrats et de refus de recrutement, dont voici quelques exemples :

- En mars 1970, non-reconductions d'environ 500 contrats ;
- En juillet 1970, blocage des décisions de recrutement de la deuxième commission franco-algérienne compétente.
- En septembre 1970, refus de reprendre à titre civil les coopérants V.N.S.A. libérables en fin d'année ; la mesure a été finalement rapportée après de longs atermoiements, certains intéressés n'ayant été avertis de leur sort que moins de huit jours avant leur libération.
- Enfin, en janvier 1971, les autorités françaises ont pris unilatéralement la décision de remettre en question 1.200 contrats de coopérants culturels.

En second lieu, cette diminution quantitative du personnel en coopération se double de mesures visant à décourager le plus grand nombre possible de coopérants :

- Refus de détachement.
- Conditions de titularisations nettement discriminatoires.
- Fermeture de classes de lycées français.

Les coopérants condamnent cette politique qui s'apparente à un sabotage plus ou moins délibéré de la coopération. Ils réaffirment qu'une coopération réelle ne peut s'établir que par des accords à longs termes, irrévocables entre les deux parties intéressées, de façon à la mettre à l'abri des crises passagères qui, actuellement, la remettent sans cesse en question. Ils repoussent avec fermeté toute solution qui tendrait à la suppression unilatérale — brusque ou progressive — de la coopération, estimant que cette dernière est une des formes possibles de la solidarité internationale.

(1) Association générale professionnelle des coopérants culturels et techniques en Algérie.

"LA C.F.D.T."

En a-t-on dit des choses sur la C.F.D.T. ! publié des études, fait des analyses... Un petit livre de 184 pages ; intitulé tout simplement : « La C.F.D.T. » vient utilement pour ceux qui veulent tout seul mais sur de bons matériaux, se faire une opinion... ou mieux connaître l'histoire et la nature de leur organisation syndicale (1).

On y trouve une table ronde animée par Jacques JULLIARD qui rassemble les « chefs historiques » de la C.F.D.T., les textes fondamentaux adoptés depuis 10 ans par la C.F.D.T. dans ses congrès, une préface d'Eugène DESCAMPS.

Nous publions ci-dessous des extraits de cette préface :

Le chemin qui a conduit à la C.F.D.T. et au congrès de 1970, c'est d'abord les luttes ouvrières et l'expérience accumulée au cours de ces luttes. S'il y a 25 ans, ceux qui se préféraient au socialisme étaient un petit nombre dans la C.F.T.C., pourquoi, progressivement, militants, syndicats, fédérations et unions ont-ils adopté ces vues ? La réponse est simple. C'est dans l'action contre le conservatisme social et économique du patronat et du gouvernement qu'est apparue, même aux modérés et aux « réalistes » la nécessité de changements radicaux. 1968 n'était pas un accident... C.N. P.F. et gouvernement furent par leur comportement nos meilleurs initiateurs au socialisme.

Le cheminement des hommes de la C.F.T.C., puis de la C.F.D.T., ne s'explique pas à partir de positions théoriques ; ce sont les débats qui éclairent les différentes phases de la mutation. Rapports et résolutions fixent à un moment donné l'état d'une évolution continue, en fonction des situations extérieures, de l'état d'esprit, du degré de conscience de l'organisation. Mais ces positions ne peuvent être immuables. Point d'arrivée, elles sont également point de départ, car chaque étape enregistre, après études, confrontations, affrontements, l'état de l'ensemble de l'organisation tandis que certains syndicats ou fédérations enrichis par leurs luttes avaient déjà progressé davantage. Ainsi la transformation de notre cen-

trale ne peut être comprise si on ne recherche pas ce qui se passait à la base et provoquait les progrès idéologiques ! (...)

Le syndicalisme tel que nous le concevons est un instrument nécessaire à la promotion individuelle et collective des travailleurs et à la constitution d'une société démocratique. Nous avons affirmé à maintes reprises : « La société démocratique pour laquelle nous optons, voit ses structures profondément modifiées par le mouvement de socialisation. Elle doit permettre aux citoyens et aux travailleurs par ses institutions, de participer en hommes libres et responsables. » Cette orientation est claire, la société que nous voulons est une société où la responsabilité est largement diffusée ; c'est une société qui refuse les séductions du capitalisme, même intelligent. « Le syndicalisme devra constituer un noyau de résistance contre les séductions de la société industrielle... contre son contenu d'aliénations nouvelles, contre la passivité et le consentement confortable, contre la culture préfabriquée. Il maintiendra son refus de l'intégration proposée par le néo-capitalisme en France et en Europe » (rapport 1964).

Conscient de la permanence des conservatismes et des verrous opposés à nos revendications, de l'influence du pouvoir patronal dans les sphères politiques et administratives, nous avons souligné alors que la pensée syndicale ne pouvait s'isoler dans l'immobilisme au mi-

lieu d'un monde caractérisé par l'éclatement des structures économiques, politiques, ainsi que par le progrès technique. Tout influe sur les mentalités, les options, les idéologies ; c'est pourquoi la nécessité de poursuivre nos travaux pour définir idéologie, stratégie et tactique est apparue indispensable. (...)

Pour la C.F.D.T. qui n'est ni un club de pensée, ni un amalgame de commandos mais une Confédération, construire le socialisme c'est rendre les travailleurs plus conscients, c'est les mobiliser largement contre les inégalités et leurs causes, qu'il s'agisse de la non-hiérarchisation intégrale des augmentations de salaires, des travailleurs immigrés, des personnes âgées, des pays sous-développés. C'est conquérir plus de droits, mais également améliorer le niveau et les conditions de vie des salariés. Si elle refuse le réformisme sans perspectives, la C.F.D.T. de demain ne pourra non plus se satisfaire d'affirmations générales de solidarité et de socialisme. Son action quotidienne et ses résultats seront garants de sa capacité d'assurer la transformation fondamentale de la société. Les leçons de l'histoire, les expériences étrangères sont utiles, mais c'est dans l'analyse des réalités de 1971, et à la condition de réaliser une action qui améliore les conditions de vie qui agissent sur les structures et réalise une promotion collective, que la C.F.D.T. fera la démonstration de la qualité de ses orientations. (...)

(1) « La C.F.D.T. », collection Politique, éditions du Seuil.

REGIME A.G.I.R.C.

Salaire de référence : 3 F pour l'année 1969 (est toujours fixé en juin pour l'année précédente, mais le mode de calcul est en cours de réexamen).

Valeur du point de retraite au 1-1-71 : 0,45 F (0,435 F depuis le 1-7-70).

Plafond sécurité sociale 1971 : 19 800 F soit 1 650 Francs par mois (18 000 F en 1970).

Plafond de cotisation au régime A.G.I.R.C. en 1971 : 83 160 F soit 6 930 F par mois (75 600 F depuis le 1-1-70).