

CADRES

C.F.T.C.

NUMÉRO 161
AVRIL 1962

et PROFESSION

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

PLAN ET RESPONSABILITÉ

LA planification est actuellement à l'ordre du jour. En Grande-Bretagne, les difficultés rencontrées pour atteindre un taux de croissance suffisant font tourner de nombreux regards vers l'expérience française. En France, la mise en route du IV^e Plan semble avoir fourni à ceux qui s'inquiètent de voir tenus à l'écart les indispensables corps intermédiaires, une occasion d'explorer les possibilités qui peuvent être offertes à une véritable démocratie.

Un récent colloque pour une planification démocratique a vu des personnalités venues des milieux les plus divers reprendre les thèses que la C.F.T.C. avait avancées en 1959. Les questions qui y furent abordées concernaient tant l'élaboration que l'exécution d'un Plan qui, en France, reste indicatif.

Sur le premier point, on entendit contester que certaines options qui ont largement déterminé le cadre dans lequel se déroulera le IV^e Plan puissent être prises sans que le pays ait été invité à se prononcer en pleine clarté. Ainsi, la constitution d'une force de frappe, mobilise une industrie de haute technicité et libère la main-d'œuvre que réclamerait une armée dotée d'équipements traditionnels. Le choix d'une telle politique de défense est lourd de conséquences, non seulement financières, mais encore sur la nature et l'importance des activités auxquelles il est fait appel.

Lorsqu'il eut à exprimer un avis sur les options de base ou sur le projet final, le Conseil Economique et Social n'a pas pu mettre en cause ces décisions : il n'était d'ailleurs pas qualifié pour le faire. Quant au Parlement, il n'a pas, jusqu'ici, été appelé à se prononcer, procédure contestable autant dans son principe que dans ses conséquences pratiques : comment espérer que les parlementaires pourront se sentir obligés de respecter les exigences du Plan, à l'occasion du vote de lois de finances, par exemple ?

ON pourrait relever la leçon qui nous vient d'un pays voisin où les citoyens ont été appelés à se prononcer par référendum sur la question d'une éventuelle renonciation aux armes atomiques : ce qui s'est avéré possible en Suisse pour la grande masse des électeurs, ne l'est-il pas en France pour quelques centaines d'élus ?

Quant aux moyens d'exécution du Plan, la stabilité gouvernementale semble bien réclamée avec une insistance particulière dans les horizons les plus divers. Rien de valable ne peut se faire si les responsables sont privés du temps nécessaire à la réaliser. C'est ainsi qu'est proposée la formule : une législation, un plan, un gouvernement, qui montre que les critiques adressées au régime actuel ne sont pas pour autant le souhait d'un retour aux pratiques des républiques précédentes.

Le Parlement appelé à définir les options fondamentales du Plan devra en tirer les conséquences tant financières que législatives et charger un gouvernement d'en assurer l'exécution pendant toute sa durée.

L nous semble particulièrement intéressant de voir ainsi rappeler la vraie dimension du développement économique : le Plan doit être l'expression d'un programme politique, traduisant la conception de l'homme qu'on entend servir et de la société qu'on veut promouvoir.

Pour être réellement démocratique, cette expression suppose des hommes compétents et informés. L'enseignement des rudiments de l'économie politique et la démocratisation de l'information constituent un préalable pour que chacun puisse assumer correctement sa responsabilité. Mais c'est une autre question...

François LAGANDRE.

BATIR LA PAIX

Une déclaration de Georges LEVARD,
Président de la C.F.T.C.

A l'heure du cessez-le-feu, rendons d'abord un hommage profond à tous les morts victimes de ce long conflit. Que ces morts ne soient pas inutiles !

Que nos regrets nous engagent à tout faire pour que leur sacrifice soit fécond !

Pour cela, il faut qu'on sache la volonté nationale, celle des travailleurs en particulier, de réussir la paix.

L'ère coloniale est maintenant close et c'est heureux ; celle de la coopération doit commencer. Pensant spécialement aux Français d'Algérie, je leur dis d'examiner l'ensemble des garanties que les négociateurs leur ont obtenues.

Elles sont importantes et doivent les rassurer, ainsi que notre vigilance. Mais, j'insiste, elles seront d'autant plus efficaces qu'eux-mêmes voudront agir, et ils le peuvent pour le plus grand nombre, dans le cadre d'une Algérie fixant son destin librement par l'autodétermination.

Notre souhait est que toutes les communautés prennent conscience des conditions nouvelles à créer. Certes, on ne peut effacer d'un trait de plume sept années de guerre. Du moins la volonté de vivre commande de surmonter les ressentiments et les inquiétudes de tous.

Pour nous, dans l'immédiat, nous ferons en sorte d'empêcher tout sabotage de l'accord. Et, pour l'avenir, nous travaillerons avec tous ceux qui veulent coopérer à l'établissement de la paix en Algérie, à la liberté et à la prospérité de ses habitants.

1^{er} MAI 1962

COMBIEN, parmi les Ingénieurs et Cadres qui se préparent, en ce prochain 1^{er} mai, à goûter les joies d'une détente en famille, penseront à ce que cette journée a représenté d'action militante, dure, et parfois héroïque, pour les générations précédentes de travailleurs.

Et, pourtant, ce sont ces sacrifices des travailleurs d'hier — dont certains ont payé de leur vie — qui ont permis à ceux d'aujourd'hui de connaître une vie plus humaine. Il est bon de se souvenir de tous ceux qui, en cent ans et plus d'histoire ouvrière, ont souffert et sont tombés pour le triomphe de la liberté et de la dignité humaine.

Mais — si l'on n'y prenait garde — cette liberté et cette dignité ne risqueraient-elles pas d'être remises en question ? Aussi ce 1^{er} mai de « détente » et de « souvenir » doit-il être aussi tourné vers l'avenir et permettre une nouvelle « étape » vers les multiples tâches qui attendent les hommes et les femmes de notre pays : assurer la paix ; construire une authentique démocratie politique, économique et sociale capable de s'affronter aux immenses problèmes du monde contemporain (progrès technique, problèmes de civilisation, montée des peuples jeunes, construction de l'Europe, problèmes du confort, etc.).

Les syndicalistes de la C.F.T.C., fortement unis au sein de leur grande Centrale largement ouverte au vent de l'avenir, capable de polariser les énergies de tous ceux qui veulent arracher l'Homme à toutes les servitudes et maîtriser l'évolution du monde pour assurer la liberté et l'épanouissement de la personne humaine, se préparent jour après jour à affronter ces tâches. A les y aider, ils conviennent tous ceux qui sont disposés à apporter leur contribution à la construction d'un monde plus juste, plus humain, à la dimension de l'Homme.

Y. R.

Dans ce numéro :

PAGE 2
Médecine de Papa et Sécurité Sociale.
Dieu bénit le capitalisme anglais.

PAGE 3
Aspects techniques des retraites (cycle de formation de Bierville).

PAGES 4 et 5
Projet pour une éducation permanente dans l'industrie (CUCES).

PAGE 6
Evolution de l'activité économique.

PAGE 7
Activité professionnelle.

PAGE 8
Une victoire pour le droit syndical.

Dieu bénit le capitalisme anglais

La tentative faite par les dirigeants de l'I.C.I. pour prendre le contrôle de Courtaulds vient d'échouer.

Le Conseil d'administration des I.C.I., un des plus gros fabricants mondiaux de fibres artificielles, avait proposé, à la fin de l'année 1961, au Conseil de Courtaulds, qui vient au deuxième rang de l'industrie chimique anglaise, de fusionner leurs deux sociétés, ce qui aurait entraîné la création d'un énorme ensemble qui aurait été la troisième société mondiale non américaine et la première de l'industrie chimique avant Dupont de Nemours. Ses actifs auraient atteint 1.400 millions de NF et ses effectifs, 560.000 personnes, dont 150.000 en Angleterre.

Les dirigeants de Courtaulds ayant refusé, ceux des I.C.I. avaient entrepris de s'adresser directement aux actionnaires de Courtauld en leur offrant d'échanger, de façon apparemment avantageuse pour eux, leurs actions Courtaulds contre des actions I.C.I. Les cours en bourse des actions Courtaulds ont alors monté d'une bonne moitié en quelques semaines.

Les dirigeants de Courtaulds ont alors contre-attaqué en faisant valoir que les propositions des I.C.I. sous-estimaient sérieu-

sement la valeur réelle de Courtaulds. En définitive, les dirigeants des I.C.I. n'ont obtenu que moins de 40 % des actions Courtaulds et ont dû abandonner provisoirement leurs projets. Ils n'en demeurent pas moins les plus gros actionnaires de Courtaulds et ce fait va donner de sérieux soucis au Conseil d'administration de la Société.

La partie n'est sans doute que remise, car l'entrée de la Grande-Bretagne dans le Marché Commun stimule, dans tous les pays intéressés, le désir des grandes entreprises d'accroître leur mouvement de concentration pour constituer des unités de plus en plus puissantes. On peut donc s'attendre à des opérations de ce genre en France, où les grands de l'industrie chimique ne sont que des moyens à l'échelle européenne.

Il n'est pas interdit, en attendant, d'imaginer que les dirigeants des entreprises chimiques françaises ont, dans leur for intérieur, remercié le ciel de n'avoir pas encore affaire au colosse qu'aurait donné la fusion des deux géants anglais. Toutefois, ce n'est qu'une hypothèse. Mais la réalité, telle que la relate la très sérieuse Agence Economique et Financière du 19 mars, nous ne pouvons résister

au plaisir de vous en faire part :

« Le personnel de Courtaulds a assisté à un office religieux « d'actions de grâces » en l'église de Saint-Vedast pour remercier Dieu d'avoir échappé à l'absorption par les Imperial Chemical Industries. »

« Tout le personnel du Siège était présent, du président jusqu'aux chauffeurs et femmes de ménage. L'attaché de presse de la Société a lu la Première Epître aux Corinthiens de saint Paul. Puis l'assistance a entonné l'hymne. Et maintenant remercions tous notre Dieu. »

« M. Georges Courtaulds, un des directeurs de la Société, a déclaré : « Nous sommes une « vieille maison d'origine huguenote. Il était normal qu'en « une telle occasion nous allions rendre grâces en l'église de notre paroisse. »

Nous laissons à chacun le soin de tirer lui-même la conclusion de cette histoire et de décider si ce sont les affaires, ou bien la religion, qui vont un peu loin ! A moins que les affaires ne soient elles-mêmes une religion !

Alain CEDEL

Article paru dans « Citoyens 60 » et reproduit avec l'aimable permission de cette revue.

LA RÉMUNÉRATION des salariés non manuels

Le Bureau des Statistiques du Travail des Etats-Unis vient de publier les résultats de sa seconde enquête annuelle sur les traitements et salaires mensuels moyens sur le plan national dans 68 catégories d'emplois.

Au bas de l'échelle se trouve le garçon de bureau classant des dossiers, gagnant en moyenne 252 dollars par mois, tandis qu'au sommet se trouve le clerc de firme juridique ayant un traitement de 1.726 dollars par mois. La rémunération moyenne est inférieure à 500 dollars par mois dans 23 catégories d'emplois considérées : comprise entre 500 et 1.000 dollars dans 32 autres et atteint 1.000 dollars ou plus dans 13 catégories d'emplois. L'enquête, effectuée au cours de l'hiver 1960-1961, a porté sur un large éventail d'emplois salariés non manuels.

Parmi les travailleurs intellectuels, le groupe le plus important est constitué par les ingénieurs dont les appointements s'échelonnent de 548 dollars par mois, pour les débutants venant de terminer leurs études, à 1.588 dollars à l'échelon le plus élevé. Les appointements des chimistes sont au début inférieurs à ceux des ingénieurs — 481 dollars par mois — mais tendent ensuite à rejoindre ceux de ces derniers.

Les sténographes, groupe le plus important parmi les employés de bureau, gagnent en moyenne 341 dollars par mois. Elles se trouvent sensiblement au milieu de l'échelle des salaires des employés de bureau allant du garçon de bureau classant des dossiers qui gagne 252 dollars à l'opérateur de machine-comptable qui en gagne 457.

emprunt 1962 obligations 5%

5
10
15
20 ans
à valeur croissante
de remboursement,
garanties
par l'Etat

CHARBONNAGES DE FRANCE

SOGETECO

ASSUREUR CONSEIL
9, rue Buffault - PARIS (IX*)
TRUDAINE 50-20

attire particulièrement votre attention sur la police : Responsabilité civile-chef de famille, réservée aux adhérents C.F.T.C.

Pour tous renseignements gratuits, remplissez le coupon ci-contre

Nom : _____
Prénoms : _____
Adresse : _____

Veuillez m'adresser, sans engagement, la documentation sur la police : Responsabilité civile-chef de famille

"MÉDECINE DE PAPA" et Sécurité Sociale

A U cours d'une conférence de presse présentée le 15 mars dernier par les présidents Senet et Bretonville, au nom des Caisses régionale et primaire de la Sécurité Sociale de la région parisienne, un grave problème a été évoqué : la campagne tendancieuse menée par l'U.N.A.M. (Union nationale pour l'avenir de la Médecine), contre le décret n° 60-451 du 12 mai 1960, établissant la réglementation de la Sécurité Sociale en matière d'honoraires médicaux.

Alors que les conventions collectives ont été signées avec :
— les médecins et les chirurgiens-dentistes de Seine-et-Marne ;
— les médecins de Seine-et-Oise ;
— les électroradiologistes qualifiés de Seine et de Seine-et-Oise ;

— les sages-femmes et les auxiliaires médicaux des trois départements, et que, d'autre part,
— 3.700 adhésions individuelles de médecins ;
— 2.000 adhésions individuelles de chirurgiens-dentistes, ont été enregistrées dans le département de la Seine, la Chambre syndicale des médecins de la Seine est résolument hostile à toute entente avec les caisses. Elle trouve ses moyens d'expression dans divers groupements, dont le plus important est l'U.N.A.M.

L'U.N.A.M., qui se déclare être, tantôt le représentant et le défenseur du corps médical, tantôt le représentant et le défenseur des assurés sociaux, n'est en réalité ni l'un ni l'autre. En demandant l'abolition du décret du 12 mai 1960, elle cherche uniquement à défendre la liberté des tarifs médicaux et à remettre en question le principe du remboursement à 80 %.

Contrairement à ce qu'affirme l'U.N.A.M., la qualité et l'indépendance de la médecine, la qualité des soins, le libre choix du médecin par le malade, la liberté de thérapeutique, tous les principes énoncés existaient depuis l'ordonnance de 1945 et n'ont jamais été menacés.

Bien au contraire, les caisses, sur le plan local, et leur fédération, sur le plan national, cherchent à apporter des améliorations constantes à des textes et à des institutions qui ont encore besoin d'être perfectionnés, comme à réaliser une entente étroite et fructueuse avec le corps médical. L'action critique de l'U.N.A.M. est donc d'une totale mauvaise foi et ne désire tenir aucun compte de la réalité qu'elle connaît pourtant.

Les administrateurs des caisses ont souligné leur attachement au principe du remboursement à 80 % des honoraires médicaux. L'effort entrepris pour arriver à un accord avec le corps médical et à la signature de conventions collectives, est le véritable point de départ d'une collaboration constructive pour une médecine sociale de qualité.

Le combat mené par l'U.N.A.M. pour défendre les conceptions de la médecine dite libérale face à ce qu'elle appelle une « étatisation » de la médecine, est un combat perdu d'avance. Il n'a jamais été question de fonctionnariser le corps médical. Mais aujourd'hui, il ne peut exister deux médecines, celle des riches et celle des pauvres. La Sécurité Sociale a pour mission de défendre le droit de tous à la santé et les administrateurs des caisses, unanimes, déclarent qu'ils sont décidés à défendre les droits des assurés qu'ils sont seuls à représenter.

Pages à lire

L'action devant les Prud'hommes

Lorsque surgissent des conflits individuels entre employeurs et salariés, de multiples questions se posent aux parties en présence.

Quelle instance judiciaire pourra être saisie ? Comment devra être introduite la demande ? Quelle procédure suivra le jugement ? Quelles seront, éventuellement, les voies de recours ? A quels frais cela entraînera-t-il ?

C'est à toutes ces questions que, très pratiquement, répond le numéro spécial de décembre 1961 des « Liaisons sociales ».

« L'ACTION DEVANT LES PRUD'HOMMES », brochure format 21 x 27, 32 pages. Prix : 3 NF. En vente aux « Liaisons Sociales », 73, rue Notre-Dame-de-Nazareth, Paris (3^e). C.C.P. Paris 5.582-21.

Le statut de l'étranger en France

Pour la seule année 1959, quarante-cinq mille travailleurs étrangers ont été introduits et placés par l'Office National d'immigration.

Si l'on se souvient, par ailleurs, que d'après le dernier recensement — celui de 1954 — le nombre des étrangers résidant en France à l'époque s'élevait à près de 1.600.000, dont environ 800.000 exerçant une activité professionnelle, on comprendra qu'il s'agit là d'un problème important. Le récent rapport « RUEFF-ARMAND » s'est d'ailleurs préoccupé de cette question de l'immigration, en souhaitant notamment un assouplissement des formalités actuelles.

A l'intention des employeurs, des organisations professionnelles, syndicales ou sociales, les « LIAISONS SOCIALES » viennent de publier un numéro spécial qui fait le point du « statut de l'étranger en France » (introduction, conditions de séjour et de travail, conventions internationales, nationalité), tel qu'il résulte d'un ensemble de textes législatifs ou réglementaires particulièrement complexes dans un domaine où déjà les conventions internationales

(notamment celles intervenues à l'échelon des pays du Marché Commun) ont des incidences dont il importe d'être parfaitement informé.

« LE STATUT DE L'ETRANGER EN FRANCE », Brochure 21 x 27, 64 pages. Prix (franco) : 5.00 NF. En vente aux « LIAISONS SOCIALES », 73, rue Notre-Dame-de-Nazareth, Paris-3^e. C.C.P. 5582-21, Paris.

Rédaction Administration
26, RUE MONTHOLON
PARIS (IX*)
Téléph. : TRU 91-03
COMPTE COURANT POSTAL
FEDERATION DES INGENIEURS
ET CADRES C.F.T.C.
PARIS 5412-06

PUBLICITE
AGENCE PUBLICAT
24 boulevard Polssonnière
PARIS (IX*)
Téléphone PROVENCE 11-90
Le numéro : 0,50 NF

Le Gérant : A. BAPAUME

Impr. spéc. de « Cadres et Profession », 5, rue du Cornet, Le Mans, — 47.701

CYCLE DE FORMATION DE BIERVILLE

ASPECTS TECHNIQUES DES RETRAITES

Compte rendu de la conférence faite à la session des 20-21 janvier dernier par M. LIENARD.
Ce compte rendu succinct fait suite à ceux des conférences du professeur BOURLIERE et de M. PAILLAT, publiés dans nos précédents numéros.

Avant même que les compagnies d'assurances ne s'intéressent aux régimes de retraite, chacun essayait de se constituer un petit capital par des apports successifs placés en valeurs stables. Les sommes économisées étaient capitalisées, c'est-à-dire se grossissaient de leurs intérêts et des intérêts de leurs intérêts. C'est ce qu'on appelle la capitalisation à intérêts composés. Le capital ainsi constitué à l'âge de la retraite devait, par ses intérêts, permettre au retraité de vivre.

Puis sont intervenues les compagnies d'assurances pour grouper les gens désirant s'assurer contre un même risque.

Elles ne paieront la retraite qu'à ceux qui vivent. La réunion des futurs retraités qui mettent en commun leurs économies permet, si les calculs sont bien effectués, de pouvoir payer les retraites à tous les vivants jusqu'à leur mort. Nous sommes alors devant le système de capitalisation viagère collective, qui est à la base du système qui a précédé la répartition et qui constitue le second stade.

Les réserves dans le système de capitalisation viagère sont très importantes. On peut les estimer à environ 50 fois le total des cotisations annuelles dans un ensemble où la compagnie possède des assurés et des rentiers de tous les âges. On conçoit l'énorme masse de capitaux qu'il faudrait constituer si toute la population française était incluse dans un système de cette nature. Le patrimoine national n'y suffirait pas. Le placement de ces réserves poserait, d'autre part, des problèmes insolubles, sans parler du risque de dévaluation.

Le système par répartition marque le troisième stade. Dès après la guerre de 1914-1918,

l'Allemagne l'avait utilisé pour les mêmes raisons que nous-mêmes en France après la guerre de 1939-1945.

Les dévaluations massives avaient réduit considérablement le pouvoir d'achat des retraites des personnes âgées. De ce fait, la collectivité française se devait de rechercher un moyen de leur permettre de vivre. C'est pourquoi le régime national de Sécurité Sociale a, le premier, donné l'exemple en supprimant dès 1942 les comptes individuels de capitalisation, et en adoptant le système de répartition.

Théoriquement, et pour simplifier le problème, les opérations s'effectuent de la façon suivante :

Les cotisations versées par les cotisants en activité servent immédiatement à payer des allocations des retraités. Elles sont réparties entre les bénéficiaires.

Si on voulait réaliser un régime en répartition pure, il faudrait chaque année faire varier soit la cotisation, soit les retraites servies. Pour éviter pareille difficulté, la cotisation est nivelée de façon à faire face aux charges d'un certain nombre d'années à venir, les calculs étant effectués en faisant des hypothèses sur le nombre des cotisants. Bien entendu, dans un tel système, la cotisation nivelée se trouve trop élevée par rapport aux charges pendant les premières années, d'où la constitution des réserves dites réserves de stabilité et de sécurité.

L'importance de ces réserves varie selon la physiologie du groupe considéré. S'il s'agit d'un groupe dont l'augmentation des charges doit être peu importante, ces réserves seront limitées. Si les augmentations de charges à prévoir sont élevées les réserves devront être plus importantes.

1. - PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA RETRAITE DES CADRES

La retraite créée par la Convention Collective du 14 mars 1947, constitue un système à cotisations fixées et à prestations variables.

Bien que chaque année le participant acquière un nombre de points de retraite qui matérialise ses droits, la retraite est essentiellement variable puisqu'en définitive, elle est fonction de la valeur du point.

Pour chaque exercice, le nombre de points attribués est proportionnel au traitement, par l'intermédiaire de la cotisation, elle-même proportion-

nelle au traitement.

Le nombre de points accordés chaque année est égal au quotient de la cotisation (patronale et personnelle) par le salaire de référence. Ce salaire de référence est pratiquement le prix d'achat d'un point de retraite.

On conçoit facilement l'importance de ce salaire de référence. En effet, pour que le système soit valable et équitable, il faut que les variations de ce salaire soient proportionnelles, aussi exactement que possible, à celles des

traitements des participants cotisants.

Si les variations des traitements dues aux phénomènes économiques étaient les mêmes dans toutes les branches professionnelles, il n'y aurait aucune difficulté. Il suffirait pour que le système soit juste, que le salaire de référence suive cette variation commune et uniforme mais malheureusement, il n'en est pas ainsi.

Depuis 1958, le salaire de référence est calculé de manière à accorder au salaire total médian le même nombre de points au cours des exercices successifs.

On appelle salaire total médian le salaire total (partant du premier franc) tel qu'il y a autant de cadres au-dessous et au-dessus de ce salaire. Par ce procédé, on élimine l'influence du plafond de la Sécurité sociale. D'autre part, on supprime également les conséquences des salaires différentiels très bas ou même nuls et des salaires maximums qui faussaient également les calculs.

La retraite servie à chaque allocataire est égale au produit du nombre des points accumulés par lui pendant sa carrière, par la valeur du point.

Cette valeur est en principe déterminée en établissant l'équilibre entre les recettes et les charges sur une période de n années (actuellement $n = 10$ ans).

Pratiquement, la formule adoptée actuellement est la suivante :

$$\text{Valeur du point : } C' + \frac{1}{10} C + \frac{1}{10} R'$$

$$P$$

2. - LE PROJET DE RÈGLEMENT D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Ce projet qui a beaucoup ému les cadres est en partie justifié.

Le système de répartition est maintenant adopté par toutes les Caisses et par tous les régimes de retraite. La Sécurité sociale en a donné l'exemple, le régime des cadres ensuite, puis de nombreux autres régimes l'ont adopté puisque actuellement d'après les renseignements du Ministère du Travail, on peut évaluer à un millier le nombre des caisses agréées.

Parmi toutes ces Caisses, il en est d'importantes groupant plusieurs centaines de milliers de têtes, et ceux-ci sont bien gérés dans la plupart des cas. Il en est d'autres qui s'étendent, soit à des groupes professionnels restreints, soit à des groupes régionaux, soit même au personnel d'une seule entreprise. Bien souvent, les responsables de ces régimes se laissent griser par le fait qu'ils se trouvent en présence de ressources importantes en comparaison de faibles charges, et la tentation est grande d'accorder des avantages importants pour des cotisations réduites. Ces apprentis techniciens oublient que dans l'avenir ils ne pourront peut-être pas continuer à accorder les mêmes avantages sans augmenter les cotisations. Evidemment en régime de répartition, par définition même, rien n'est garanti, mais cela, hélas ! tout le monde l'oublie ou ne demande qu'à l'oublier. Il peut en résulter des réveils pénibles et des surprises désagréables. Le Ministère du Travail a agréé tous ces régimes, et il exige, par application du R.A.P. du 8 juin 1946, la production régulière d'états annuels et quinquennaux. Mais ces états ne peuvent permettre un véritable contrôle, et il est permis de penser que le Ministère du

Cette formule a été adoptée pour serrer au plus près la réalité et aussi, avouons-le, pour ne pas donner prise aux critiques éventuelles du Ministère du Travail qui aurait pu prétendre que l'ancienne formule tenait compte de cotisations non encaissées et de réserves théoriques qui n'existaient pas réellement.

En effet, comme vous pouvez le constater, sur la formule pratiquée actuellement, au numérateur on trouve C' qui représente les cotisations réellement encaissées, $1/10$ de C qui représente le maximum de ce qu'il est possible d'appeler en complément, et $1/10$ de R' , c'est-à-dire des réserves réellement constituées. P est la moyenne annuelle du nombre des points à servir pendant les dix prochaines années.

La valeur du point vient d'être portée de 0,23 NF à 0,25 NF, ce qui constitue une augmentation importante.

Ce résultat provient du fait que les cotisations augmentent non seulement par suite des majorations de salaire, mais aussi en raison de la progression du nombre des actifs. Cette progression est actuellement de l'ordre de 7 à 8 % par an, ce qui est extrêmement important.

Il est absolument certain que le nombre des actifs doit tendre à se stabiliser, et il en résultera de toute évidence un ralentissement dans l'évolution de la valeur du point. En d'autres termes, il est fort possible que si l'augmentation du nombre des actifs diminue, les futures retraites, en pouvoir d'achat, seront moins intéressantes que les retraites actuellement servies.

réserve. Lorsque la réserve a atteint une année de cotisations, le prélèvement annuel obligatoire n'est plus que de 5 %.

On constate donc que pour un régime qui débute, le temps maximum de constitution de la réserve est de 30 ans.

La seconde notion est celle de « l'équilibre sur 10 ans » entre les ressources et les charges.

Dans les ressources, il faut tenir compte des cotisations sur la base des effectifs de cotisants lors du calcul. On n'a pas le droit de tenir compte d'un accroissement des effectifs de cotisants même si ce dernier est prévisible. Il est à remarquer d'ailleurs, que l'on ne doit pas non plus tenir compte d'une réduction d'effectifs même prévue.

Aux cotisations, on peut ajouter comme ressources le revenu des réserves constituées, sur la base d'un taux maximum qui sera fixé par arrêté du Ministère du Travail.

En ce qui concerne les charges, celles-ci doivent être évaluées actuariellement en se basant sur une table de mortalité figurant sur une liste arrêtée par le Ministère du Travail.

En définitive, ces deux premières obligations sont saines et valables et ne peuvent gêner notre régime en aucune façon.

Enfin le projet de R.A.P. apporte une troisième règle que certains bons esprits ont appelée : « l'équation carcan ». Cette règle est celle du rendement maximum que l'institution ne peut dépasser.

Dans un système basé sur les points, comme celui de l'AGIRC il est facile de déterminer le rendement du régime. C'est le quotient de la valeur du point par le prix du point, c'est-à-dire par le salaire de référence.

Pour l'AGIRC, le dernier rendement connu, celui de 1960, était de 14,14 %.

Le taux maximum qui serait autorisé serait d'environ 10. Il en résulterait que dans une période de dix années, la valeur du point, c'est-à-dire en définitive la retraite, devrait en pouvoir d'achat être réduite de près de 30 %.

Il en serait d'ailleurs de même pour l'UNIRS.

En imposant un rendement maximum aux régimes excédentaires éloignés de leur niveau d'horizon, n'a-t-on pas voulu en premier lieu limiter leurs prestations pour, en second stade, leur imposer de verser l'excédent ainsi constitué dans un fonds national de compensation destiné à alimenter les régimes déficitaires. C'est probable.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES des Agents de Maîtrise, Techniciens et Cadres moyens

L'accord du 8 décembre généralisant les retraites complémentaires à tous les salariés non cadres, a posé un problème pour les E.T.A.M. et Cadres moyens, affiliés à des régimes complémentaires dont la cotisation était basée sur la tranche de salaire supérieure au plafond de la Sécurité Sociale.

Lorsque leurs appointements étaient légèrement supérieurs au plafond (800 à 1.200 NF par exemple) la cotisation constitutive de leur retraite était inférieure à celle d'un salarié affilié à un régime tel que celui de l'U.N.I.R.S.

EXEMPLES

- Salarié gagnant 1.000 NF cotisant à 4 % depuis le 1^{er} franc : cotisation affectée à la retraite : 40 NF.
- Agent de maîtrise (article 36 A. G. I. R. C.) gagnant 1.000 NF et cotisant à

12 % au-dessus du plafond (800) : cotisation de retraite : 12 % de 200 : 24 NF.

Aussitôt après la conclusion de l'accord du 8 décembre, la C.F.T.C. et notre Fédération avons pris contact avec le C.N.P.F. afin de corriger cette anomalie. C'est chose faite. La C.F.T.C. a signé avec le C.N.P.F., conjointement avec F.O. et la C.G.C. le 26 mars, un accord national rendant obligatoire l'équivalence des retraites complémentaires avec celles qui résultent de l'accord du 8 décembre.

Cet accord ne crée d'obligations que pour un minimum de cotisations de 2,5 %. Il va de soi que si le régime appliqué dans l'entreprise repose sur une cotisation plus importante, l'équivalence devrait se mesurer avec le régime appliqué dans l'entreprise.

PROCHAINE SESSION A BIERVILLE

26 et 27 MAI 1962

LA PLANIFICATION

Du I^{er} au III^e Plan, par M. RIPERT, du Commissariat général au Plan.

Le IV^e Plan, par J. DELORS, rapporteur de la Section des Investissements et du Plan du C.E.S.

Méthodes de travail, par A. DAR- RICAU, du Service économique confédéral.

LE PLAN FRANÇAIS

INSCRIPTIONS ET RENSEIGNEMENTS à la Fédération des Ingénieurs et Cadres, 26, rue Monthonlon, Paris (9^e)
LAM. 63-09 et TRU. 91-03

PROJET POUR UNE EDUCATION PERMANENTE DANS L'INDUSTRIE

Notre Fédération s'est prononcée, notamment au Congrès de 1960, sur la nécessité d'une formation permanente, en vue d'adapter de façon continue la compétence des Ingénieurs et Cadres à l'évolution des sciences fondamentales appliquées.

Un projet de convention collective a été présenté au C.N.P.F. en vue de créer les institutions qui permettraient d'organiser cette formation permanente.

Nous présentons aujourd'hui l'exemple d'une réalisation intéressante :

CENTRE UNIVERSITAIRE DE COOPÉRATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

de l'Université de Nancy, qui répond pour partie à nos préoccupations.

Le C.U.C.E.S. a été créé en 1956 avec l'aide du Centre Français de Productivité.

La Direction fédérale souhaiterait recevoir l'avis de nos lecteurs sur le problème soulevé et les méthodes qui leur apparaîtraient comme les plus adéquates.

Extrait de la Préface de Monsieur MASSÉ

Commissaire Général
du Plan d'Équipement
et de la Productivité
au document C. U. C. E. S.
Septembre 1961

FEVRIER 1962

Le monde est entré depuis la guerre dans l'ère de mutation industrielle annoncée par Schumpeter, « qui révolutionne incessamment de l'intérieur la structure économique en détruisant continuellement ses éléments vieillissants et en créant continuellement des éléments neufs ». Nous prenons peu à peu conscience que ce processus de destruction créatrice doit avoir un caractère beaucoup plus large. Ce ne sont pas seulement nos machines qui deviennent désuètes, ce sont nos villes et notre cadre de vie. Plus même, c'est le capital de faits, de lois et de doctrines, lentement acquis par chacun de nous. Il y a une désuétude de la connaissance. Il faut renouveler

nos outils, mais il faut aussi nous renouveler nous-mêmes. On pouvait servir à deux ou trois générations. Il n'était pas immuable, mais son évolution était assez lente pour qu'il fut possible à l'homme d'assimiler aisément les apports de la technique ou de la science au cours de sa vie.

L'accélération du progrès, dans un monde où, simultanément, la dimension et la complexité des problèmes ne cessent de s'accroître (Prospective, cahier 8), pose le problème en termes entièrement nouveaux. La somme des changements intervenant au cours d'une vie professionnelle dépasse la capacité d'adaptation naturelle de l'homme. On conçoit ainsi que les mots d'ordre de prolongation de la scolarité et de démocratisation de l'enseignement ne suffisent plus. Ils répondent, certes, au souci d'assurer au départ des chances égales à tous en même temps qu'à la préoccupation d'assurer le recrutement le plus large des cadres futurs de la nation. Mais l'effort que celle-ci a jusqu'à maintenant accompli pour ses fils doit être complété par des actions de forme nouvelle. Il s'agit moins de permettre aux jeunes gens d'accumuler un amas de faits, de chiffres et de formules promis à l'obsolescence que de développer leur souplesse d'adaptation. Il s'agit surtout de mettre à la portée des adultes un mécanisme d'éducation permanente qui leur procure la qualité désormais la plus précieuse : la disponibilité devant l'avenir.

POURQUOI L'ÉDUCATION PERMANENTE

Au-delà de la promotion supérieure du travail

Notre société est en train de prendre conscience de l'importance des questions qu'ont introduites depuis peu le progrès technique et l'évolution des mœurs, ou, plutôt, de l'insuffisance des réponses que nos institutions traditionnelles peuvent y donner.

Ainsi, on ne sera pas surpris de trouver sous la plume des auteurs du projet de loi de réforme de l'enseignement (octobre 1956) une affirmation telle que celle-ci : « ... A une époque où le progrès des sciences, le bouleversement des techniques, le renouvellement des arts, entretiennent une révolution permanente des idées... il faut retourner à l'école, et plusieurs fois dans le cours d'une vie... »

A un tel principe, sont venues répondre en France, en quelques années, de très nombreuses initiatives universitaires ou privées sous la forme de cycles d'enseignement de la Promotion Supérieure du Travail. Pour sa part le Centre universitaire de Coopération économique et sociale (C. U. C. E. S.) de Nancy créait en 1956 un

tel cycle d'enseignement en tant qu'institut d'université.

Mais, en tout cas à Nancy, quatre années de fonctionnement ont permis de prendre la mesure des limites d'une telle réponse. Conçu pour permettre à des hommes qui n'ont pas eu dans leur jeunesse la possibilité de mener assez loin leurs études, ce cycle d'enseignement — en cours du soir — est long et, forcément, d'audience restreinte. De plus, la nécessité de sanctionner un tel effort par un diplôme, le diplôme d'Études Supérieures techniques, fait que ce cycle ne peut s'adresser qu'à des hommes relativement exceptionnels, pour qui il s'agit plus de « rattrapage » que d'études recommandées à l'âge adulte.

En fait, ce mouvement, qui a permis à certains ouvriers ou employés d'acquiescer par des cours du soir un complément de culture scientifique, ne vise qu'une des exigences nées du progrès technique : l'accroissement d'un bagage de connaissances sanctionné par un diplôme, dans lequel chacun voit une chance — la seule souvent —

Nécessité d'une éducation permanente

Cette nécessité d'un accroissement général du niveau de connaissance et de compréhension de la main-d'œuvre, surtout en milieu industriel, a de multiples causes que nous nous contentons de rappeler ici :

— Le mouvement général de la main-d'œuvre, qui modifie assez fortement, depuis vingt-cinq ans, la structure de la population active, attire vers l'industrie un personnel dont la formation ne correspond pas au niveau des connaissances mises en œuvre dans les opérations de production et à qui il faut faciliter l'adaptation, perfectionnement, quand ce n'est pas même tout simplement, l'apprentissage.

L'évolution rapide de certaines techniques de production ou d'étude accroît encore la nécessité précédemment signalée en étendant au personnel déjà en place ces actions d'adaptation ou de perfectionnement.

— Les changements techniques radicaux, qui

entraînent remplacement de certaines installations, abandon de certains procédés ou de certains matériaux, obligent les entreprises à envisager des reconversions complètes de leur main-d'œuvre.

— Bien souvent, sans même qu'interviennent des changements techniques, les changements dans les méthodes d'organisation, de commandement, les changements de l'administration de l'entreprise créent des nécessités analogues de formation. Pour ne prendre qu'un exemple, celui de la décentralisation, on a pu remarquer, dans de nombreux cas, à quel point le niveau des connaissances « générales » d'un personnel donne pouvait être la condition première d'une décentralisation réussie.

Plus généralement, on voit aussi qu'un des facteurs de la « résistance aux changements » relève de cette insuffisance d'information et de connaissance : dans une entreprise en expansion,

La place de l'entreprise industrielle dans l'éducation permanente

Si, dans certaines branches de l'économie (agriculture notamment), de telles nécessités imposent la création d'institutions originales, il semble, à première vue, qu'il n'en soit pas de même pour l'entreprise industrielle qui, depuis la loi Astier, a pris la responsabilité de la formation ou de l'adaptation de son personnel.

Il faut cependant introduire ici une distinction importante : car cet accroissement général du niveau des connaissances ne peut être simplement entendu comme un pur accroissement quantitatif de formation professionnelle. Il suppose parallèlement, et souvent plus, même, un changement qualitatif dans les connaissances générales de base, c'est-à-dire au niveau de la « culture générale » (entendue ici comme un ensemble de connaissances permettant d'accéder à un niveau synthétique de compréhension des faits techniques).

Examinant, de ce point de vue, ce qu'a été l'évolution de la politique de formation du personnel dans les entreprises, nous pourrions définir ensuite ce que pourrait être aujourd'hui le rôle de l'industrie dans l'éducation permanente.

Trois phases, nous semble-t-il ont caractérisé cette évolution :

Il a existé une époque où les problèmes posés par la formation de la main-d'œuvre ne devaient pas exiger une très grande attention : c'est la période de « formation sur le tas » où dominent les apprentissages strictement gestuels, les tours de main qui s'acquerraient avec le temps.

de promotion individuelle dans sa vie professionnelle.

Mais, déjà restrictive pour la seule industrie, à plus forte raison cette perspective nous paraît-elle étroite si l'on envisage l'évolution générale de notre société : agriculture, industrie, commerce et administration.

Selon nous, l'impératif actuel, dans tous ces milieux, n'est pas tant de permettre à quelques hommes d'accéder aux plus hauts niveaux hiérarchiques que de pousser beaucoup d'hommes à se perfectionner. D'ailleurs, pour pouvoir détecter et promouvoir les hommes les meilleurs, il faut systématiquement élever le niveau d'ensemble d'un grand nombre de personnes.

Et de plus, s'il est vrai que notre activité économique réclame plus d'ingénieurs et de techniciens, elle demande aussi dans de nombreux emplois d'exécution, un personnel mieux instruit, disposant de connaissances plus larges lui assurant une meilleure compréhension du processus de production auquel il participe

on a pu constater que la diffusion de connaissances joue comme un « multiplicateur » quant à la capacité de participation du personnel.

— Pour chaque travailleur, d'ailleurs, cet accroissement du niveau de ces connaissances est une nécessité liée à son avenir professionnel, à ses possibilités de réadaptation continue, à ses chances de promotion dans un monde où il y a tout lieu de penser que la vie professionnelle de chacun ne se déroulera plus comme autrefois, dans un cadre pratiquement invariable.

Comme le disait la grande anthropologue Margaret Mead dans un remarquable article de la « Harvard Business Review » (novembre-décembre 1958) :

« ... Aujourd'hui, plus personne ne vivra toute sa vie dans le monde dans lequel il est né, et personne ne mourra dans le monde dans lequel il a travaillé pendant ses années de maturité... »

Formation de spécialistes, de techniciens et d'agents de maîtrise.

Tant qu'on est resté dans le strict domaine de la formation professionnelle, les moyens nécessaires à l'apprentissage, les méthodes pédagogiques, le personnel, justifiaient cette spécialisation et cette centralisation.

Mais il ne faut pas se dissimuler que, déjà, les inconvénients de cette formule centralisée apparaissent :

• D'une part, la hiérarchie, dépossédée de cette responsabilité, en est venue progressivement à abandonner toute initiative dans ce domaine (et il a fallu l'introduction des méthodes TWI pour lui rappeler que sa part dans la formation du personnel n'était pas nulle) ;

• D'autre part, plus la formation s'éloigne du lieu de travail et plus elle devient une institution en soi, avec ses programmes rigides, son esprit propre, souvent éloignés des besoins et de l'esprit de l'atelier ;

• Enfin, ainsi institutionnalisée, la formation perd de sa souplesse d'adaptation ; elle est en retard sur les besoins nouveaux qui apparaissent ; elle impose ses propres critères de qualification (titres et diplômes) ; elle tend à répondre d'une seule manière à des besoins largement hétérogènes. A plus forte raison, dans l'avenir, pour faciliter

la mobilité ou la reconversion de la main-d'œuvre, pour suivre les évolutions inévitables dans les emplois, faut-il penser à redonner à la hiérarchie un rôle plus important dans la politique de formation.

On en vient donc à concevoir une quatrième phase à cette évolution : celle de l'éducation permanente.

La responsabilité des initiatives de formation doit revenir à la hiérarchie. C'est elle qui peut détecter les besoins ; c'est elle qui peut prévoir les chances de mutation ou de promotion de son personnel ; c'est elle, enfin, qui peut renforcer l'action des services spécialisés en leur définissant des objectifs, en contribuant à l'analyse des besoins et à la formation donnée. Par contre, la responsabilité des moyens, des méthodes, des

progressions, doit rester l'apanage des services spécialisés.

Il n'y a pas là novation dans les principes, car c'est bien ce qui se passe dans les entreprises pourvues d'un service de formation jouant réellement son rôle de service fonctionnel. Par contre, il y a novation dans l'esprit par le fait du retour à la hiérarchie de la responsabilité essentielle : la décision de formation ou de perfectionnement, appuyée sur la détection des besoins et sur les prévisions d'évolution à moyen terme.

En ce sens, nous concevons l'éducation permanente comme un moyen de renforcement du rôle des services de formation. Car c'est en coopération avec la hiérarchie qu'ils peuvent le mieux être les moteurs du progrès dans l'entreprise : le Service central de la Formation.

LES OBJECTIFS DU C.U.C.E.S.

Ce que le C. U. C. E. S. a décidé d'entreprendre est donc une réponse aux impératifs de formation d'une société qui veut faire face à l'évolution technique et sociale des années à venir.

On peut résumer ces objectifs en disant que nous voudrions aider à :

— Elever le niveau des connaissances générales dans la vie professionnelle en vue de faciliter :

- L'adaptation aux changements techniques ;
- La reconversion à des activités nouvelles ;
- La promotion professionnelle.

— Donner aux hommes des chances plus grandes de développement personnel en leur fournissant les moyens d'une participation accrue à la culture de notre Société et à son évolution.

On doit souligner ici la simultanéité voulue de l'action liée à la promotion et de cette action culturelle. Car il y aurait danger à vouloir limiter l'éducation permanente au cadre des besoins les plus immédiats de l'entreprise. Elle n'est pas une nouvelle façon d'envisager la formation professionnelle, ni non plus un « faux semblant » de culture générale sans rapport avec la vie active, mais bien le prolongement de la scolarité dans la vie de travail.

Une telle ambition exige :

- La continuité dans le temps ;
- Le systématisme dans l'espace ;

ce qui implique qu'on puisse diffuser ces connaissances générales de base à une masse importante par des méthodes pédagogiques adaptées, en utilisant au maximum les possibilités qu'offrent le lieu de travail et le personnel d'encadrement des entreprises.

C'est à cette fin que nous proposons :

— L'enseignement par « progression géométrique » : tout homme possède un bagage de connaissances qu'il doit pouvoir communiquer à d'autres. Chacun, ayant reçu une formation, doit pouvoir à son tour la diffuser.

— L'implantation de l'éducation permanente dans les entreprises au sein des communautés locales englobant plusieurs entreprises. C'est là que peut être le plus facilement recrutés les instructeurs qui auront à former d'autres instructeurs. De plus, ces hommes, liés au « milieu » où se fait l'instruction, peuvent mieux s'adapter aux besoins à satisfaire et aux contraintes spécifiques à chaque milieu. Enfin, c'est la condition pour que l'enseignement puisse au mieux être organisé sur place.

LES SESSIONS PÉDAGOGIQUES

Ce sont ces instructeurs, appelés ingénieurs-instructeurs ou cadres-formateurs, que le C. U. C. E. S. se propose de former dans des sessions

pédagogiques. Ce sont eux qui seront les véritables agents de l'éducation permanente dans les entreprises.

L'agent de l'éducation permanente

Dans chaque situation particulière, le stagiaire devra être choisi par son directeur, conseillé par le service de formation.

— Il devrait avoir un passé industriel d'au moins trois ans.

— Son entreprise devra lui permettre d'accorder une partie de son temps à la formation (ex. 15 %).

— Il n'est donc pas un spécialiste de la formation et travaillera en relation étroite avec le service central de la formation.

— Cette éducation continue, systématique et sur mesure, l'ingénieur-instructeur la fera d'abord « sur le tas » où il cherchera à répondre à des besoins de formation précis et limités dans son secteur.

— S'il détecte des besoins plus étendus et communs à d'autres secteurs de l'entreprise, il les analyse, en informe le service formation et sa

compétence pédagogique lui permet de participer aux actions de formation.

Un de ses soucis devra être de faire participer à cette formation toutes les personnes techniquement compétentes, à la fois pour bénéficier de leur expérience et pour leur faire découvrir leur responsabilité de formateur dans un courant d'éducation permanente.

L'ingénieur-instructeur s'intégrera ainsi tout naturellement dans le service de formation existant. Celui-ci se trouvera en prise directe avec la hiérarchie et avec le personnel. La formation, ainsi décentralisée, deviendra progressivement le fait de la hiérarchie tout entière.

Le service central de formation sera en permanence mieux informé des besoins en formation ressentis par le personnel et par la hiérarchie.

Le service central de formation pourra plus facilement repérer vers le personnel les besoins en formation ressentis par la direction et imposés par la politique générale de l'entreprise.

Les sessions pédagogiques

— Entraînement à des techniques pédagogiques.

Cette formation sera donnée sur une période de deux ans par une alternance de :

• Sessions, la première de deux semaines, les autres d'une semaine ;

• Intersessions, utilisant le contenu des sessions précédentes, constituant un exercice pratique et préparant les questions auxquelles la session suivante apportera des éléments de réponse.

Au terme de cette progression, chaque instructeur aura, non seulement acquis une formation, mais aura déjà préparé, en collaboration étroite avec son service de formation (et avec l'aide pédagogique du C. U. C. E. S.), un programme de formation adapté aux besoins particuliers de son entreprise.

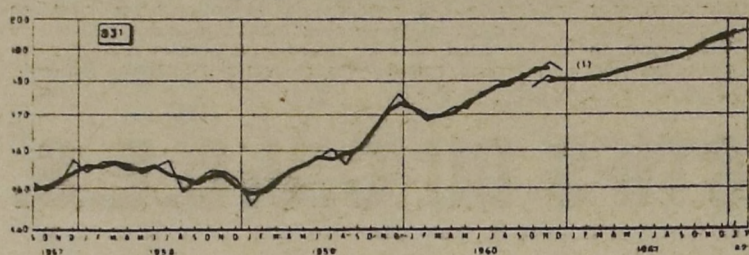
Le tableau page 6 donne le contenu et la progression de nos sessions de formation, ou moins pour la première année. La seconde année sera organisée sur mesure, suivant les résultats de la première, face aux besoins de l'entreprise.

L'ingénieur-instructeur ainsi formé sera le meilleur garant d'une formation continue et systématique : il sera l'agent d'une formation « sur mesure » pour l'entreprise et pour les intéressés.

L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

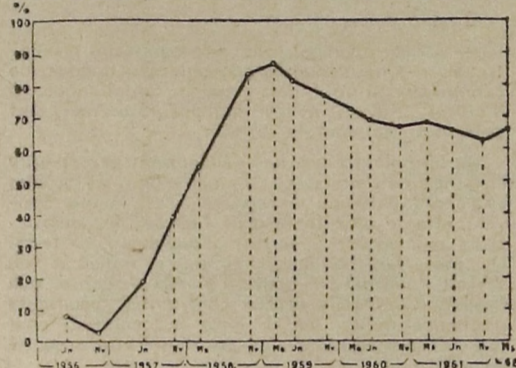
LA PRODUCTION INDUSTRIELLE : EXPANSION

INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (bâtiment exclu)
(base 100 en 1952 - données corrigées des variations saisonnières)
(ordonnées logarithmiques - moyennes mobiles sur 3 mois)



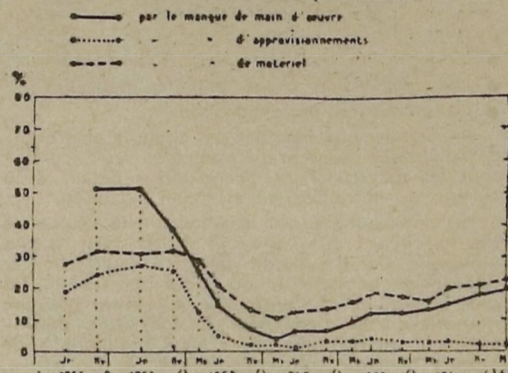
CAPACITÉ DE PRODUCTION ET « GOULOTS PHYSIQUES » (ensemble des industries - résultats non pondérés)

Proportion des entreprises capables de produire
davantage avec leurs moyens actuels



La capacité de production disponible et non utilisée par manque de commande baisse régulièrement depuis mars 1959. La légère reprise en mars 1962 ne semble pas être le signe d'une diminution de la demande, mais plutôt l'effet de l'accroissement des capacités de production par de nouveaux investissements.

Proportion des entreprises
limitées dans leur production

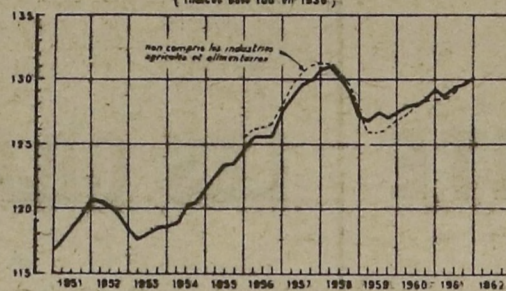


Les goulots physiques de la production. — La production des entreprises, si elle n'est pas limitée par la faiblesse relative de la demande, peut l'être par l'insuffisance de divers « facteurs de production », notamment par le manque de main-d'œuvre ; on remarque sur le graphique que la proportion des entreprises qui sont limitées par le manque de personnel tend à croître régulièrement depuis mars 1959, date du dernier retournement conjoncturel.

L'EMPLOI

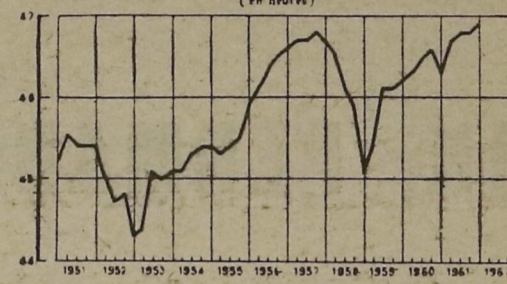
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION (y compris le bâtiment).
(données corrigées des variations saisonnières)

EFFECTIFS OCCUPÉS
(indices base 100 en 1958)



Après une chute importante durant la récession de 1958, l'indice des effectifs ouvriers occupés croît régulièrement.

DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL « OUVRIERS »
(en heures)



La durée hebdomadaire du travail ouvriers avait baissé fortement en 1958 ; elle a augmenté sensiblement depuis lors et a même dépassé le record antérieur d'octobre 1957.

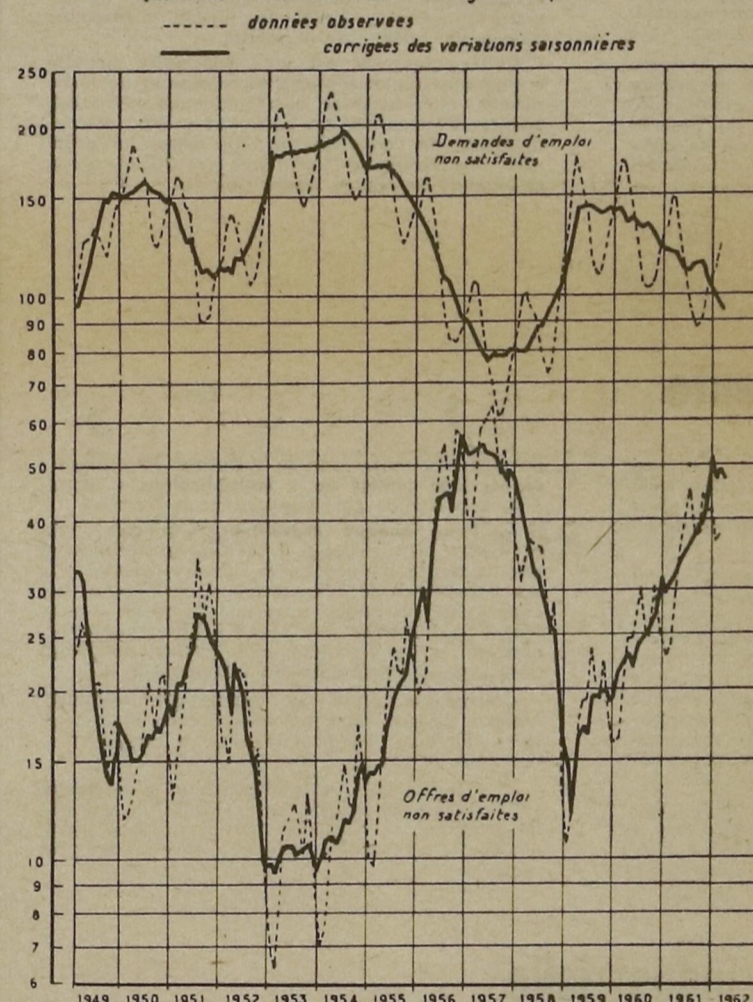
LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Situation de plein emploi, sinon de « sur-emploi » : main-d'œuvre presque aussi difficile « à trouver » qu'en 1957.

Les offres d'emploi non satisfaites correspondent aux offres déposées par les chefs d'entreprises dans les bureaux de placement et qui n'ont pu être satisfaites. Ces offres étaient depuis février 1959 en progression constante, c'est-à-dire que les chefs d'entreprises trouvaient de moins en moins facilement la main-d'œuvre qui leur est nécessaire. Une certaine stabilisation semble se dessiner depuis le début de l'année.

Les demandes d'emploi non satisfaites correspondent au contraire aux demandes déposées dans les bureaux de placement par les travailleurs en quête d'un emploi et pour lesquels aucun emploi n'a pu être trouvé. Ces demandes sont en constante diminution depuis mars 1960. Baisse régulière du nombre des chômeurs secourus.

MARCHÉ DU TRAVAIL AU 1^{er} DE CHAQUE MOIS (données en milliers - ordonnées logarithmiques)



LES INDICES DE PRIX

● INDICE DES PRIX DE GROS (en fin de mois, base 100 en 1949) : hausse (pommes de terre).

1957	1958	1959	1960	1961	1962
Janv.	Janv.	Janv.	Janv. Juillet	Janv. Juin	Oct. Nov. Déc. Janv. Fév. Mars
145	166,4	175	180,6 176,9	183,3 179	185,9 187,5 188,9 187,1 187,2 188,2

● PRIX DE DETAIL - INDICE DES 250 ARTICLES (base 100 du 1^{er} juillet 1956 au 30 juin 1957) : hausse des produits alimentaires (légumes, pommes de terre).

1957	1958	1959	1960	1961	1962
Janv.	Janv.	Janv.	Janv. Juin	Sept. Janv. Juin	Oct. Nov. Déc. Janv. Fév. Mars
100,8	14,9	124	130,1 130,2	132,1 133,1 132,4	136,4 137,8 138,3 139,2 139,0 139,7

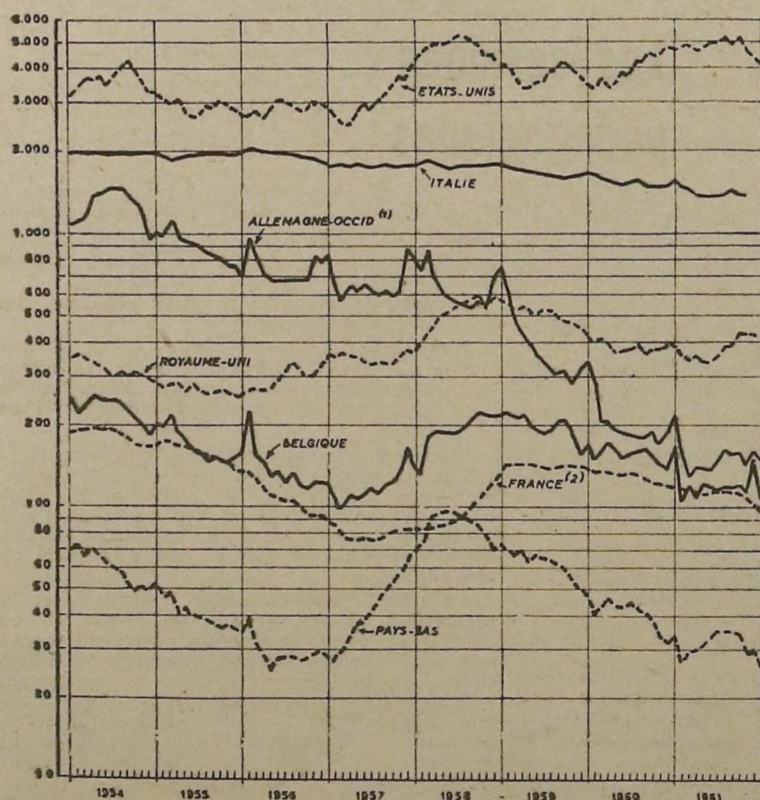
● L'INDICE DES 179 ARTICLES (base 100 en juillet 1957) : légère hausse

1960	1961	1962
Janv. Sept. Oct.	Janv. Juillet Août Sept. Oct. Nov. Déc.	Janv. Fév. Mars
122,12 123,21 123,09	123,52 124,45 125,14 125,72 127,10 127,74 128,22	128,90 128,74 129,45

Le seuil de 125,28 avait été dépassé en août et septembre, et le S.M.I.G. a été relevé le 1^{er} décembre. L'indice de mars vient de dépasser le nouveau seuil de déclenchement de relèvement du S.M.I.G. Ce dernier ne serait relevé que si l'indice d'avril était à nouveau au-dessus du seuil (128,94) ; de toute façon, il ne pourrait l'être au plus tôt qu'au 1^{er} juillet.

ÉVOLUTION DU CHOMAGE

ÉVOLUTION DU CHOMAGE DANS LES PAYS DU MARCHÉ COMMUN, AU ROYAUME-UNI ET AUX ÉTATS-UNIS
(en milliers - données corrigées des variations saisonnières - ordonnées logarithmiques)



1) - Y compris la Sarre depuis 1959
2) - Demandes d'emploi non satisfaites

SOURCES :
I. N. S. E. E.

LES CONFLITS DU TRAVAIL :

Nombre de journées de travail perdues du fait de conflits du travail (en milliers) :

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Oct.	Nov.	Déc.
1960	8	30	100	71	299	272	52	7	38	119
1961	17	42	143	122	820	236	44	12	144	535
1962	130*	92*								

* Provisoire

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Industries de l'habillement

A la suite de l'accord intervenu le 6 décembre 1961 le point salaire pour les industries de l'habillement (confection) est passé pour la zone 0 3.0333 NF à partir du 4 décembre 1961 et devient à dater du 1^{er} mai 1962 3.1199 NF. Rappelons que le maximum d'abattement de zone est 8 %.

Verrerie

A la suite d'un accord conclu le 12 mars 1962 le point salaire du personnel de la verrerie à la main travaillé au chalumeau est passé de 2.5306 NF à 2.6173 NF à dater du 1^{er} février 1962.

Papier Carton

A dater du 1^{er} mars le point salaire Ingénieurs et Cadres de

la Production des Papiers Cartons et Celluloses est passé à 6 NF (3 NF en point Parodi) remplaçant l'accord du 1^{er} juin 1961 qui avait fixé ce point à 5,75 NF, soit une majoration de 4,48 %.

Un accord semblable a été conclu pour la Transformation et la Distribution du Papier.

Tannerie

Les syndicats représentant le personnel ouvrier ont demandé que les salaires horaires de base fixes pour les différentes catégories de personnel soient unifiés.

Les organisations de cadres donneront leur accord à condition que le barème des salaires minima des cadres conserve son avance. Ce qui fut accepté. En conséquence les coeffi-

cients cadres sont majorés de 10 %. En même temps que cette opération était effectuée a été supprimée la plus basse des deux positions de cadre unique. Ne subsiste donc que le cadre unique au coefficient 320.

Confection administrative et militaire

Un accord est intervenu le 28 février dernier, qui fixe en plusieurs étapes le salaire minimum national de base pour chacune des catégories de personnel.

Pour les Ingénieurs et les Cadres le salaire minimum national de base du coefficient hiérarchique 60, zone 0 pour 40 heures devient à compter du 1^{er} avril 1962 : 618 NF ; 1^{er} juillet 1962 : 635 NF ; 1^{er} novembre 1962 : 642 NF.

FORMATION DES CADRES FORMATEURS

PHASE PREPARATOIRE

- Etablissement d'un dossier qui est à la fois :
- Inventaire des problèmes de formation que le stagiaire aura à résoudre par la suite ;
 - Amorçage du plan de travail qui servira au stagiaire à contrôler sa progression personnelle ;
 - Engagement de la part de l'entreprise à réaliser une formation suivant un plan.

	OBJECTIFS	POINT D'APPLICATION	APPORTS DE CONNAISSANCES	MOYENS DE CONTRÔLE
1^{re} SESSION (2 semaines)	— Formation personnelle : l'attitude du formateur devant des adultes. — Connaissance du milieu et des besoins de formation.	— Analyse du milieu professionnel du point de vue des besoins de formation liés aux changements techniques	— Utilisation des méthodes de travail en groupe. — Connaissance des auditoires d'adultes. — Méthode de détermination des besoins de formation. — Technique des entretiens et des analyses de fonction.	— Elaboration du plan de travail permanent à partir du dossier préparatoire sur le thème : l'évolution technologique de mon entreprise.
1^{re} INTERSESSION (10 semaines environ)	— Choix d'un terrain d'action. — Détermination des besoins de formation dans le domaine choisi.			
2^e SESSION (1 semaine)	— Formation personnelle : apport des sciences sociales à l'éducation des adultes. — Principes généraux pour une méthode de formation permanente.	— Communication de connaissances scientifiques ou de culture générale à des auditoires d'adultes.	Introduction aux connaissances suivantes : — Théorie de l'apprentissage. — Modèles culturels dans l'éducation des adultes. — Psycho-sociologie industrielle et formation. — Entraînement à l'expression, à la communication.	— Evaluation en groupe des exercices d'application.
2^e INTERSESSION (12-15 semaines)	— Préparation d'un enseignement pour une fonction type (qui sera réalisé après la 3 ^e session).			
3^e SESSION (1 semaine)	— Formation personnelle : entraînement pratique à la conduite des groupes et à la communication. — Apport de techniques et procédés d'enseignement.	— Mise au point du programme type élaboré au cours de la seconde inter-session.	— Méthodes systématiques et méthodes empiriques dans l'éducation des adultes. — Entraînement mental. — Pédagogie expérimentale et méthodes de contrôle.	— Evaluation en groupe des exercices d'application.
3^e INTERSESSION (12-15 semaines)	— Réalisation d'un programme type (en réduction).			

4^e SESSION ET SUIVANTES :

- Contrôle de l'action réalisée ;
- Echange d'expériences ;
- Apports de connaissances complémentaires nécessités par l'action dans l'entreprise.

- L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE -

LES FRAIS D'AUTOMOBILE FLASH SUR L'ACTION SYNDICALE

PRIX DE REVIENT KILOMETRIQUE

Il nous arrive fréquemment que des collègues propriétaires d'une automobile qu'ils utilisent pour leur travail, nous demandent s'il existe une base de remboursement des frais kilométriques qu'ils ont engagés pour le compte de leur entreprise. Il n'en existe pas.

Nous reproduisons ci-après ce barème. Nos collègues pourront s'en inspirer comme minimum pour l'établissement des frais à se faire rembourser.

Toutefois, l'administration des contributions directes a établi un barème de prix de revient kilométrique qui tient compte de l'amortissement des voitures utilisées et qu'elle a communiqué à ses agents, comme base d'appréciation pour l'évaluation des frais professionnels déductibles.

Distance annuelle parcourue	40.000 km	40.000 km	20.000 km	10.000 km
Voiture revendue au bout de	1 an	2 ans	5 ans	5 ans
Assurance illimitée catégorie	Affaires	Affaires	Affaires	Déplacements privés
Catégories de voitures	Paris (1)	Province (2)	Paris (1)	Province (2)
Citroën 2 CV	0,16	0,13	0,16	0,13
Renault 4 CV	0,19	0,16	0,19	0,15
Renault Dauphine	0,21	0,18	0,20	0,17
Panhard Dyna	0,24	0,20	0,23	0,19
Simca Etoile 6	0,24	0,20	0,23	0,19
Peugeot 203	0,26	0,22	0,24	0,20
Simca Aronde (7 CV)	0,26	0,22	0,25	0,21
Peugeot 403	0,29	0,25	0,27	0,23
Simca Ariane	0,29	0,24	0,28	0,23
Citroën I.D. 19	0,33	0,28	0,31	0,26
Citroën D.S. 19	0,38	0,33	0,35	0,29
Renault Frégate	0,37	0,32	0,34	0,29
Simca Versailles	0,39	0,34	0,36	0,30

Prix moyens retenus : pour l'essence, 0,98 NF le litre ; pour l'huile, en vrac, 2 NF le litre.

(1) Frais de garage inclus.
(2) Frais de garage exclus.

Nota. — Les chiffres indiqués dans le tableau ci-dessus sont des prix moyens susceptibles de subir des variations en plus ou en moins pouvant atteindre 10 %.

En particulier on peut admettre à titre de règle pratique :
— que l'automobiliste parisien supporte pour le parcours effectué en province, la dépense prévue pour la province majorée de 10 % ;
— que l'automobiliste de province supporte, pour le parcours effectué dans l'agglomération parisienne, la dépense prévue pour cette agglomération, diminuée de 10 % (B.O.C.D. 1961-11, 1494).

L'action syndicale est le plus souvent connue de nos adhérents par l'annonce des résultats obtenus, sans que soient évoquées les difficultés souvent très grandes pour y parvenir. Le syndicalisme peut apparaître alors comme une association parmi d'autres, entre les Enfants de Marie et les Pêcheurs à la ligne, menant une action de tout repos.

Tel n'est pas le cas et, pour vous en convaincre, voici un cas parmi les affaires en cours.

Il s'agit d'une compagnie d'assurances nationalisée : la Caisse Fraternelle de Capitalisation dont le siège est à Lille. Cette Caisse occupe, comme toutes les compagnies d'assurances, des agents et des inspecteurs chargés de prospecter la clientèle et d'assurer la production de la Compagnie.

Le sort des inspecteurs d'assurances est réglé par une Convention collective nationale conclue en mai 1937 qui donne de façon indiscutable aux inspecteurs le statut de salarié. Elle est appliquée dans toutes les compagnies, sauf aux inspecteurs de la Fraternelle qui sont liés à leur compagnie par un contrat de mandat. Ce statut est approuvé par quelques anciens inspecteurs ; par contre, les nouveaux apprécient mal le fait d'être privés des avantages du salariat et notamment de la retraite des Cadres.

A leur demande, une véritable bataille est engagée contre la direction qui, avec un quartier d'anciens accrochés à leurs privilèges, s'oppose à l'application de la Convention.

Echange de lettres avec la direction qui va jusqu'à se mêler de problèmes d'affiliation syndicale qui ne la concerne pas. Echange de lettres aussi avec un délégué des « anciens », l'identité des deux textes étant presque totale.

Cet échange de correspondance épuisé, sans résultat, nous décidons d'intenter un procès à la Compagnie par l'intermédiaire de l'un de ses agents. L'enjeu est gros, car, en cas de jugement favorable, la Compagnie devra régulariser la situation de ses inspecteurs et, pour certains, depuis 1947. Plusieurs centaines de millions d'anciens francs sont en cause.

La phase suivante est le remplacement du titulaire du poste d'administrateur, farouchement attaché au statut de mandataire, et son remplacement par un inspecteur d'accord avec nos thèses. L'opération a été rude, mais le président directeur général commence à accuser le coup.

Nouvelle opération : nous attirons l'attention du ministre de Tutelle et du ministre du Travail sur le scandale d'une Compagnie nationalisée qui refuse d'appliquer une convention collective nationale et demandons le changement du président directeur général en cause.

Les choses en sont là, mais les inspecteurs sont soumis à une pression de la direction qui use de son autorité pour tenter de les rallier à sa thèse.

La lutte est rude, mais nous avons le ferme espoir d'annoncer un jour, comme ce fut le cas d'une autre grande administration, la perte de la partie par la Compagnie et le départ de son président.

RÉGIME DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE DES CADRES

Le 1^{er} avril 1962 marque la date de départ d'une nouvelle période quinquennale du régime de retraite et de prévoyance des Cadres (Convention collective du 14 mars 1947).

A partir de cette date, les entreprises et les participants peuvent reconsidérer les modalités de leur affiliation (choix des caisses, taux des cotisations, changement de régime, etc.).

Il appartient aux Cadres de faire le point du rendement de leur régime, d'établir des comparaisons et, éventuellement, de proposer les modifications qui leur paraîtraient souhaitables.

Nous rappelons que de telles modifications exigent, pour être prises en considération, l'avis favorable de la majorité des Cadres de l'entreprise et celui de la Direction.

NOS DEUILS

C'est avec beaucoup de peine que nous avons appris la mort brutale de notre ami Mace VANHOVE, décédé le 13 février, à l'âge de 54 ans. Militant dévoué, il laisse des regrets unanimes. Il était chevalier de la Légion d'honneur et était titulaire de la Croix de Guerre 39-45 et de la Rosette de la Résistance. Ses obsèques ont eu lieu le 17 février à Villiers-sur-Marne en présence de très nombreux amis. A son épouse et à tous les siens — parmi lesquels son gendre, notre ami Roger FAIST, nous adressons nos bien sincères condoléances.

Nous apprenons le décès de Mme Vve ROUTIER, belle-mère de notre ami ZIMMERMANN, vice-président du Syndicat des Inspecteurs du Cadre de l'Assurance. A notre ami et à sa famille nous renouvelons nos condoléances.

Un arrêt important de la Cour de Cassation à propos du conflit De Wendel

(Extrait de « Syndicalisme-Hebdomadaire » du 24 mars 1962)

UNE VICTOIRE POUR LE DROIT SYNDICAL

par René CAREME, ancien délégué C.F.T.C. des Forges de Wendel, de Jœuf
Secrétaire général des Syndicats de la Métallurgie de M.-et-M. et de la Sidérurgie de l'Est

Un arrêt de la Cour de Cassation a été rendu le 22 février 1962, cassant un jugement de la Cour d'appel de Nancy. Cet arrêt est très important car il concerne la liberté d'exercice des fonctions de délégué du personnel, problème posé à propos d'un conflit chez De Wendel. La C.F.T.C. a mené une action difficile à ce sujet contre un patronat puissant de la sidérurgie. La victoire qui vient d'être obtenue, par l'enjeu qui était en cause, concerne tous les travailleurs.

LA Cour de Cassation — Chambre criminelle — a, en date du 22 février 1962, cassé un jugement de la Cour d'Appel de Nancy. Cette décision est peut-être inaperçue parmi la majorité des travailleurs de France et même parmi une partie de militants syndicalistes... Certains journaux en ont fait état, tels que « Le Monde » et « Liaisons Sociales » qui, le 7 mars dernier, ont donné tout le jugement de la Cour suprême... Si SYNDICALISME y consacre un article, c'est parce que cette décision de la Cour de Cassation est de la plus haute importance en matière de DROIT SYNDICAL... Important pas seulement pour les militants de chez DE WENDEL, mais aussi pour tous ceux de la sidérurgie de l'Est et même pour tous les travailleurs de France.

Pourquoi cette décision est-elle tellement importante pour tous les travailleurs ?

Parce que le patronat, dans son ensemble, sait que la force des travailleurs réside dans son union et que ce sont les organisations syndicales qui réalisent cette union des travailleurs.

Accorder des avantages sociaux coûte peut-être un peu d'argent aux entreprises (quoique cela se retrouve dans les prix de vente et c'est, en définitive, le consommateur qui paie ces charges et avantages sociaux). Le patronat accepte donc, sous la pression, de lâcher des avantages

sociaux, mais il faut une pression bien plus forte pour qu'il lâche sur le droit syndical. Pourquoi ?

Permettre aux militants syndicaux et délégués d'agir, c'est, pour le patronat, l'obligation de lâcher sur tout le reste, c'est son autorité qui est menacée, c'est une force de contestation permanente qu'il a alors en face de lui, c'est le régime capitaliste même qui est mis en péril...

Une victoire sur le droit syndical, une avance dans l'exercice de ce droit est une avance de toute la classe ouvrière.

Pourquoi ce jugement est-il important pour les travailleurs de la Sidérurgie de l'Est ?

Parce que la convention collective qui régit les quelque 100.000 travailleurs de cette région (qui a été signée par F. O. et la C.G.C. le 31 juillet 1954 et à laquelle la C.F.T.C. et la C.G.T. ont adhéré en 1956 et 1957) stipule, dans son article sur l'exercice des fonctions de délégués : « Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; il disposera, EN ACCORD PREALABLE AVEC SON CHEF DIRECT, du temps qui lui est laissé en... ; la durée du travail du délégué ne devra pas être inférieure, par jour, à la moitié de la durée du travail des ouvriers de son service. »

Cet article en dit long sur la conception patronale en matière d'exercice des fonc-

tions de délégué. C'est cet article qui vient d'être déclaré illégal par la Cour suprême ; de même que toute limitation à l'exercice de ces fonctions par convention collective ou règlement intérieur est déclarée contraire à la loi.

Et pour les délégués et travailleurs de chez De Wendel ?

Dans cette usine, les brimades à l'égard des délégués sont perpétuelles, le droit syndical y est sans cesse bafoué. Comme dans toutes les usines de Wendel, d'ailleurs, qui groupent pour la Moselle et la Meurthe-et-Moselle près de 18.000 travailleurs, où l'on peut compter, depuis la fin de la guerre, près de 100 licenciements de militants syndicalistes.

C'est pour que cessent toutes ces brimades que le syndicat C. F. T. C. de Jœuf, soutenu par la Fédération de la Métallurgie C. F. T. C., avait décidé de recourir à la justice (Tribunal correctionnel de Briey qui avait donné droit aux militants C. F. T. C., puis la Cour d'appel de Nancy qui les avait déboutés et, enfin, de la Cour de cassation qui vient de casser le jugement de la Cour d'appel de Nancy).

Sur quels faits le jugement portait-il ?

Les faits sont déjà anciens, car la justice est lente. Les premiers remontent à 1955, au 25 juin 1955, très exactement. Quatre délégués C. F. T. C. qui avaient pris des heures de délégation (CAREME, CANOVA, TRAPLETTI, THIERY) parce qu'une grève venait de se déclencher au service Acierie se voient signifier par la direction des Forges de Wendel de Jœuf que leurs heures de délégués ne leur seront pas payées et qu'ils sont considérés comme absents sans permission (abattement important sur la prime de fin d'année).

Quelques jours après, le 29 juin, le délégué C. F. T. C. Canova est mis à pied pour huit jours parce qu'il était soi-disant responsable d'une grève de deux heures des services entretien.

Le lendemain, 30 juin, un autre délégué est mis à pied une journée parce qu'il a pris des heures sans autorisation préalable de son chef.

Puis, le 7 juin 1956, deux délégués de l'aciérie (un C. F. T. C. et un C. G. T.) sont mis à pied deux jours, avec un autre ouvrier, parce qu'ils étaient, eux aussi, d'après la direction, responsables d'une grève de l'aciérie.

Le 9 juin 1956, suite à la mise à pied des deux délégués, les autres délégués (sept C. F. T. C. et cinq C. G. T.) prennent des heures de délégué qui leur sont refusées pour se réunir. Ils sont tous les douze mis à pied pour deux jours, pour avoir passé outre.

La direction fait une note de service stipulant que les délégués ne seront en droit de prendre des heures que de 8 heures à 12 heures et de 14 heures à 18 heures, après avoir fait la demande préalable à leur chef de service, au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Pour avoir passé outre à cette note de service, le délégué C. F. T. C. ROMEO est mis à pied pour un jour, le 9 février 1958, lendemain des inondations qui avaient submergé l'usine.

Et, le 13 février 1958, le délégué C. F. T. C. TOSI est mis à pied un jour parce qu'il n'avait pas demandé des heures de délégué la veille et qu'il voulait se rendre sur les lieux d'où venait de se produire un accident mortel.

Voilà les faits significatifs en jugement. Ils parlent d'eux-mêmes. Bien d'autres ont encore eu lieu entre temps, mais, étant tellement habitués à la brimade, les militants ne les notaient même plus.

C'est donc toute une lutte pour la défense de travailleurs que la Cour de cassation consacre et rend possible. Seule la C. F. T. C. a attaqué la maison Wendel (cette forteresse) devant les tribunaux, la C. G. T. y ayant renoncé. Il faut dire aussi que les militants C. F. T. C. ont été et restent les plus nombreux à être brimés, ayant conscience de l'importance de la mission qu'ils ont à remplir pour les travailleurs.

Le texte de l'arrêt de la Cour de Cassation - 22 février 1962

CHAMBRE CRIMINELLE - (DIVERS... et Société de Wendel)

Statuant sur le pourvoi en cassation formé par : Roméo, Canova, Carême, Gandellet, Piot, Ruppert, Stortz, Tosi, le Syndicat C.F.T.C. de la Métallurgie de Jœuf, la Fédération française des Syndicats de la Métallurgie C.F.T.C., contre un arrêt du 16 juin 1960 de la Cour d'appel de Nancy, qui a déclaré l'action publique éteinte à l'égard de Mitry, Bigas et Cesselin, et a débouté les parties civiles de leur action du chef d'entrave aux fonctions de délégués du personnel ;

Vu les mémoires produits ;
Sur les deux premiers moyens de cassation, pris de la violation de la loi du 16 avril 1946, et notamment des articles 2, 13 et 18 de ce texte, violation de la loi du 20 avril 1810, défaut et contradiction de motifs, manque de base légale :

« En ce que l'arrêt attaqué a décidé qu'un employeur peut, sans porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel, infliger à ses employés, délégués du personnel, une mise à pied lorsque ces délégués ont exercé lesdites fonctions sans l'accord préalable de leurs chefs de service ou sans le prévenir 24 ou 48 heures à l'avance.

« Au motif que la convention collective applicable prévoit que chaque délégué disposera, en accord préalable avec son chef direct, du temps qui lui est laissé en vertu de la loi du 16 avril 1946 ;

« Alors que le chef d'établissement est légalement tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée normale de quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, qu'il en résulte que les délégués doivent avertir le chef d'établissement qu'ils abandonnent le travail pour accomplir leur mission, ils n'ont pas à obtenir son autorisation, laquelle n'étant pas prévue par la loi ne peut être imposée ni par la convention collective, ni par les prescriptions patronales ;

« Et de la violation des articles 10, 16 et 18 de la loi du 16 avril 1946 et de l'article 7 de la loi du 20 avril 1810, défaut de motifs et manque de base légale ;

« En ce que l'arrêt attaqué a décidé qu'un employeur pouvait légalement mettre à pied les délégués du personnel qui avaient abandonné leur travail pour remplir leurs fonctions, mais sans avoir prévenu leurs chefs directs dans le délai imposé par l'employeur et sans avoir obtenu leurs assen-

timents au motif que les délégués ne pouvaient plus, dans ces conditions, se prévaloir de leur qualité ;

« Alors que, d'une part, le fait d'avoir exercé leurs fonctions sans l'autorisation préalable de l'employeur ou sans avoir respecté le délai de « prévenance » imposé par celui-ci ne pouvait faire perdre aux délégués du personnel leur qualité ou empêcher de se prévaloir de celle-ci ;

« Alors que, d'autre part, la mise à pied d'un délégué du personnel ne peut intervenir qu'en cas de faute grave ; qu'en s'abstenant de rechercher si les délégués pouvaient se voir reprocher une faute de cette nature et de préciser les éléments qui l'auraient constituée, les juges du fond n'ont pas permis à la Cour de cassation d'exercer son contrôle et n'ont pas donné une base légale à leur décision. »

Vu lesdits articles :

« Attendu qu'aux termes de l'article 13 de la loi du 16 avril 1946, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; que ces dispositions sont d'ordre public ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué que Canova, Carême, Gandellet, Montini, Piot, Ruppert, Stortz, Tosi et Roméo, ayant voulu exercer leurs fonctions de délégués du personnel à différentes dates, la direction des établissements de Wendel leur fit observer qu'ils ne pourraient exercer ces fonctions qu'après autorisation préalable de l'employeur sur demande remise la veille ou l'avant-veille ; qu'ayant passé outre à ce refus, ils furent frappés de mises à pied ; que l'employeur se fonde, pour justifier son comportement, sur l'article 14 de la convention collective passée le 31 juillet 1954 entre la Chambre syndicale de la Sidérurgie de l'Est, l'Union des Syndicats Force Ouvrière et le Syndicat des Cadres, convention à laquelle la C.F.T.C. a adhéré le 1^{er} avril 1956 ; que le cinquième paragraphe de cet article est ainsi conçu : « Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; il disposera, en accord préalable, avec son chef direct, du temps qui lui est laissé en vertu de l'alinéa premier du présent article. »

Attendu que l'arrêt a débouté les parties civiles de leur action, au motif que l'autorisation de l'employeur devient

nécessaire lorsque le délai dit de « prévenance » n'a pas été observé par le délégué du personnel ; qu'il en résulte que le délégué qui, n'ayant pas prévenu à temps son chef direct, ou n'ayant pas obtenu son assentiment, abandonnerait son travail, ne saurait se prévaloir de sa qualité ; qu'une sanction infligée à l'occasion de son abandon de travail ne peut constituer une entrave à l'exercice de ses fonctions ; que les prévenus n'ont fait qu'appliquer strictement un règlement non contraire aux prescriptions légales ;

Mais attendu que la mission des délégués du personnel, telle qu'elle est définie par l'article 2 de la loi précitée, ne se borne pas à participer aux réunions qu'il leur appartient de provoquer de la part de leur employeur dans les conditions fixées par les articles 14 et 15 de ladite loi ; que la préparation de ces réunions ou des plaintes ou observations qu'ils peuvent adresser à l'inspecteur du Travail peut les amener à quitter leur travail dans les seules conditions fixées à l'article 13 ; que la clause de la convention collective selon laquelle ils ne pourraient disposer du temps que leur laisse cet article qu'avec l'accord préalable de leur chef direct est contraire aux dispositions dudit article 13 ; que son inobservation ne saurait priver les délégués du personnel du droit de se prévaloir de leur qualité, qu'ils tiennent de la loi, ni justifier les sanctions prises contre eux par leur employeur ;

D'où il suit que les moyens sont fondés ;

Par ces motifs, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner le troisième moyen ;

Casse et annule, mais seulement en ce qui concerne les intérêts civils, l'arrêt susvisé du 16 juin 1960 de la Cour d'appel de Nancy, toutes autres dispositions dudit arrêt étant expressément maintenues, et pour qu'il soit statué à nou-prononcée, renvoie la cause et les parties devant la Cour veau, conformément à la loi, dans les limites de la cassation d'appel de Dijon, à ce désignée par délibération spéciale prise en la Chambre du Conseil ;

Ordonne l'impression du présent arrêt, sa transcription sur les registres du greffe de la Cour d'appel de Nancy, et sa mention en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement annulé ;

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de cassation, Chambre criminelle, en son audience publique, les jour, mois et an ci-dessus.