

# contradictions

**S**'ATTACQUANT beaucoup plus aux effets qu'aux causes profondes, le plan dit de « stabilisation » doit être régulièrement complété par des mesures nouvelles qui visent, en fait, à limiter les hausses de salaires que les entreprises auraient pu consentir pour recruter ou simplement conserver la main-d'œuvre dont elles ont besoin. La rupture, observée au quatrième trimestre, du rythme de croissance des salaires, est discrètement inscrite comme une victoire par un Gouvernement qui sait que cet indice est moins facile à manipuler que celui des 179 articles.

Or il semble y avoir contradiction entre les craintes qui ont motivé l'action du Gouvernement et celles qui s'expriment dans de nombreux départements. Il ne manque ni de professions, ni de régions où l'emploi ne cause de sérieuses inquiétudes : la moitié Ouest de la France réclame des usines ; ailleurs, des mines de fer et de charbon procèdent à des licenciements.

En réalité, les problèmes de l'emploi ne doivent jamais être traités d'une manière globale : une main-d'œuvre non qualifiée restera inemployée dans des régions insuffisamment industrialisées, tandis qu'une surenchère pourra intervenir ailleurs pour des techniciens indispensables à l'expansion d'industries de pointe. Les besoins concernent des qualifications précises et des zones bien déterminées.

**E**N ce qui concerne les qualifications, il est heureux que les Françaises n'aient pas mis au monde, pendant les dix années qui ont suivi la Libération, les « 12 millions de beaux bébés » que réclamait alors le chef du Gouvernement provisoire. Préalable à toute politique de grandeure, un progrès de la natalité appelle un effort correspondant dans le domaine de l'enseignement : si la loi est inexorable, elle laisse tout de même largement le temps de réaliser les équipements nécessaires. Or il faut bien constater que la V<sup>e</sup> République n'a pas, jusqu'ici, fait mieux que la IV<sup>e</sup>.

Quant à l'action des Pouvoirs publics pour réaliser un meilleur équilibre géographique, elle ne semble se manifester que timidement et, surtout, lors d'incidents aigus. Mais ce sont moins les moyens d'intervention qui manquent aux Pouvoirs publics que la volonté de s'en servir. Les entrepreneurs privés français restent libres de produire ce qu'ils veulent, où cela leur convient, et de pratiquer la politique de prix et de salaires qui leur plaît : ce qui ne les empêche pas, d'ailleurs, d'attendre qu'on vole à leur secours en cas de difficulté.

**C**'EST bien là que se situe la véritable contradiction : pour ne pas réformer des structures inflationnistes, le Gouvernement cherche à réduire les offres d'emploi, mais il sait bien que le pays n'admettrait pas que le chômage ainsi provoqué prenne quelque importance.

Le recours à des mesures globales et conjoncturelles, furent-elles nombreuses et diverses, ne remplacera jamais un véritable aménagement de régions insuffisamment pourvues en emplois et un effort en matière d'éducation nationale et de formation professionnelle. Et la surchauffe aujourd'hui constatée dans certains secteurs aurait pu être prévenue par une action entreprise à temps : les conseils — souvent sollicités par le Gouvernement — n'ont pas manqué qui, tous, tendaient à la remise en cause d'habitudes ou de situations acquises.

François LAGANDRE.

NUMERO 182

MARS 1964

# CADRES ET PROFESSION

C  
F  
T  
C

ORGANE DE LA FEDERATION DES INGENIEURS ET CADRES

## Y AURA-T-IL UN V<sup>e</sup> PLAN ?

- *Les mesures financières actuelles marquent un retour au libéralisme.*
- *Sans moyens financiers il ne saurait y avoir de planification réelle.*

**L**A phase d'élaboration du 5<sup>e</sup> Plan va commencer. Les commissions de modernisation tiendront une première série de séances d'ici quelques semaines. La participation syndicale sera doublée, ce qui constitue un progrès incontestable par rapport au 4<sup>e</sup> Plan. Notre Confédération est prête à faire face à ces responsabilités en cette matière.

Mais les règles financières en vigueur depuis la Libération ne sont-elles pas en train de se modifier si profondément que l'on peut s'interroger sur le point de savoir s'il ne s'agit pas d'une modification du rôle même de l'Etat dans la vie économique.

La débûgétisation des investissements, le recours plus large au marché financier, les prolongements récents du plan de stabilisation annoncés lors de la dernière conférence de presse du ministre des Finances sont autant d'éléments qui permettent de douter de la volonté gouvernementale « non de faire un plan », mais de « se donner les moyens financiers de le réaliser ».

### LA PLANIFICATION MISE EN CAUSE

Leur caractère libéral est incontestable et met pratiquement en cause la notion même de la planification. En effet, il n'y a de véritable plan que s'il comporte des objectifs et pas seulement de simples prévisions.

Il n'y a de véritable planification que s'il y a effectivement une orientation, une impulsion qui est donnée à l'économie nationale, ce qui suppose que les pouvoirs publics disposent de moyens financiers en vue de « réaliser » concrètement le plan.

Il n'y a de planification volontariste que si la nation s'étant fixé des objectifs prioritaires, elle se donne les moyens de les réaliser.

Le libéralisme financier n'est pas de mise dans le cadre d'une économie qui se veut planifiée, même si celle-ci reste souple.

A travers les récentes décisions financières, c'est la conception même de la planification française qui est mise en cause.

C'est pourquoi le bureau confédéral, à propos du rapport Toutée, entendait remplacer ce document, comme il le fera pour le rapport Massé sur les revenus, « dans un cadre d'ensemble d'orientation de la politique économique gouvernementale ».

C'est pourquoi la participation de la C.F.T.C. aux travaux d'élaboration du V<sup>e</sup> Plan ne

devra nulle part être confondu avec une quelconque approbation de la politique économique du gouvernement.

Dans un pays où les déséquilibres régionaux vont s'accroissant, où les disparités dans la répartition des fruits de l'expansion sont reconnues de tous, où les besoins sont immenses, le recours à la seule initiative privée est insuffisant.

### LE DEVOIR DE L'ÉTAT

L'Etat a un devoir formel à remplir en impulsant et en organisant l'expansion économique.

Le gouvernement entend-il faire face à cette responsabilité ?

Entend-il proposer au Parlement, à l'automne prochain, des priorités nationales, des objectifs nationaux et des moyens nationaux de faire face à ces priorités, à ces objectifs : logement, santé, enseignement, équipements collectifs, etc. ?

Le ministre des Finances veut-il ou non pouvoir encore déclarer que le « Budget » tient compte des objectifs du Plan ?

« L'ardente obligation » est-elle à ranger dans l'armoire aux souvenirs après avoir été ardente pour les uns et souple pour les autres ?

Entend-on pousser la stabilité jusqu'à la récession ?

Si toutes ces questions comportaient une réponse négative dans les faits et les décisions gouvernementales, cela signifierait que le 5<sup>e</sup> Plan est devenu une « vaste étude de marché », mais qu'il n'y a plus « de Plan que le mot ». Pour sa part, la C.F.T.C. entend alerter les travailleurs sur l'importance d'un problème qui conditionne le devenir même de la nation.

René BONETY.

(Extrait de « Syndicalisme »)

### Vous lirez

dans ce numéro :

	Pages
● L'Emploi reste pour les salariés le problème numéro 1 ...	3
● Que penser du Rapport TOUTEE ....	4-5
● 9 millions de citadins ne partent pas en vacances .....	8

# Honni soit...

**L**E Groupement patronal de la Métallurgie de la région parisienne a publié récemment une étude sur les conséquences, à ses yeux, de la reconnaissance de la section syndicale dans l'entreprise.

Nous n'attendions certes pas une approbation chaleureuse des projets syndicaux par le dit groupement, mais affirmer que la reconnaissance du fait syndical n'entraînerait que désordre et anarchie relève d'une analyse quelque peu fantaisiste.

Deux éléments retiendront pour l'instant notre attention.

Le premier est la déclaration, comme autorisée, selon laquelle la direction des entreprises permet aux personnes qui la détiennent et à leurs organisations de contrôler toute l'économie, et leur confère autorité et responsabilité telles... qu'elles appellent.

raient la tutelle de l'Etat si les organisations syndicales parvenaient à jouer un rôle actif dans la direction. C'est bien parce qu'ils ont depuis longtemps conscience de ce pouvoir économique que les syndicats contestent qu'il soit entre les mains des seuls représentants ou mandataires des apporteurs de capitaux.

L'aveu est d'importance et nous l'enregistrons.

Le deuxième élément a trait à l'avant-projet de loi tendant à instituer une cotisation syndicale obligatoire.

Pensez donc, à 0,20 % des salaires, cela ferait de 30 à 40 milliards pour l'ensemble des organisations syndicales !

Mais le dit groupement patronal trouve normal le prélevement d'une somme de l'ordre de 1,3 milliard d'anciens francs opéré sur la production des entreprises

de la métallurgie de la région parisienne pour financer les syndicats patronaux.

L'auteur du projet de loi n'aurait-il pas eu la malicieuse intention de fournir aux organisations de travailleurs une source de financement équivalant à celle que le patronat préleve sur la production nationale pour ses propres organisations ?

Le comble...

La cotisation syndicale patronale étant incluse dans les frais généraux des entreprises et donc dans les prix de vente, ce sont les travailleurs qui en tant que consommateurs, financent les syndicats patronaux !...

Afin de ne pas créer de charges nouvelles, les syndicats de travailleurs pourraient peut-être se satisfaire de la moitié des ressources ainsi prélevées sur la masse ?

A. B.

# LE RAPPORT MASSELIN

**L**A Documentation française vient de publier le rapport établi par le Comité consultatif d'étude des aides à la promotion sociale, et remis au Premier Ministre en juin 1963. Ce Comité créé le 14 juin 1962, et présidé par M. Masselin, conseiller maître à la cour des comptes, avait pour mission d'étudier les mesures à prendre pour développer tant les institutions de promotion que les aides individuelles aux travailleurs qui veulent s'élever dans la hiérarchie professionnelle et sociale, il était chargé d'autre part d'étudier une réforme d'ensemble de la taxe d'apprentissage.

Une politique d'aide sociale doit s'appuyer sur quatre principes fondamentaux :

- Sans être confondue avec l'Enseignement, la Promotion sociale doit s'appuyer sur lui.
- La Promotion sociale doit être largement ouverte à tous et non réservée à une élite ou à quelques privilégiés.
- Elle doit tenir le plus grand compte du facteur proprement humain. Elle doit être considérée comme un élément d'amélioration personnelle et d'épanouissement humain des travailleurs.
- Les moyens et les objectifs de la Promotion sociale doivent être coordonnés entre eux et définis dans un Plan pluriannuel.

Après avoir ainsi défini les grands principes d'une politique d'aide sociale, le Comité a recherché les mesures concrètes qui permettraient de les mettre en œuvre.

## Maintien de la rémunération antérieure

Parmi les plus importantes on peut citer :

- La généralisation du maintien, par

## RÉFORME DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE POUR FAVORISER UNE POLITIQUE DE PROMOTION SOCIALE

les chefs d'entreprises, de la rémunération antérieure intégrale des salariés qui entreprennent un effort de promotion. A cet effet, on pourrait envisager d'exonérer du versement forfaitaire de 5 % les salaires maintenus au titre de la Promotion. D'autre part des mesures ont été prévues, permettant aux travailleurs de conserver l'intégralité de leurs droits en matière de Sécurité Sociale.

La Promotion ne doit pas rompre le contrat de travail et la réussite du travailleur doit être concrétisée par un diplôme officiel ayant une valeur reconnue par l'Université et par la Profession.

La promotion des responsables des organisations professionnelles et syndicales doit ouvrir droit aux mêmes aides individuelles que la promotion professionnelle.

En ce qui concerne les aides aux institutions le rapport insiste sur le fait que ces aides ne doivent pas être dispensées de façon désordonnée et fragmentaire. Elles doivent être conformes aux prévisions d'un plan pluriannuel établi en tenant compte à la fois des données du Plan de développement économique et social, notamment en matière de décentralisation et de perspectives à plus long terme sur les besoins futurs en main-d'œuvre.

Le développement des institutions publiques aussi bien que l'octroi d'aides aux institutions privées doit s'appliquer par priorité à la promotion du premier et du deuxième degré, moins favorisée actuellement que la promotion supérieure du travail.

Dans les institutions publiques aussi bien que dans les institutions privées bénéficiant d'une aide des pouvoirs publics, des représentants, en nombre égal, des syndicats de salariés, des organisations professionnelles d'employeurs ainsi que du corps enseignant et des administrations doivent participer à la gestion et au fonctionnement de l'organisme au sein des Conseils de perfectionnement tripartites.

barèmes servant de base aux exonérations seraient unifiés ou simplifiés ; la règle de corrélation serait définie plus clairement ;

— Plus sûr : pour que les entreprises aient une plus grande sécurité quant au caractère exonératoire de leurs versements, les règles dégagées par la jurisprudence des Commissions de la taxe d'apprentissage seraient traduites dans des textes réglementaires ; une large publicité serait donnée aux listes des établissements habilités à recevoir des subventions exonératoires ; les conditions de justification des dépenses seraient précisées et normalisées ;

— Plus large : en particulier, les sommes versées aux stagiaires de promotion seraient, dans certaines conditions, admises en exonération de la taxe ; les salaires et charges accessoires supportées par les entreprises au titre des moniteurs de formation professionnelle et de promotion seraient plus largement admis en déduction.

— Faire de la taxe d'apprentissage l'instrument d'une politique concertée de formation professionnelle et de promotion sociale.

Des mesures devraient être prises pour développer les organismes collecteurs.

Un éventuel rajustement du taux de la taxe de 0,40 % à 1 % dégagerait un complément de ressources appréciable.

Il faut souhaiter que les quelques suggestions concrètes de ce rapport ne restent pas dans les tiroirs du Premier Ministre et qu'au-delà des discours dominicaux, on dote le pays d'une authentique politique de promotion sociale. Il ne semble pas que pour l'heure on en prenne le chemin, malgré les avis et les travaux des experts.

## Réformer la taxe d'apprentissage

Dans la dernière partie du rapport, M. Masselin étudie plus spécialement la taxe d'apprentissage dont une réforme est proposée. Elle vise un double but :

- Rendre le régime des exonérations plus simple, plus sûr et plus large;
- Plus simple : les coefficients et

## BIERVILLE 1964

La Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres organise quatre week-ends de formation syndicale à Bierville (Seine-et-Oise).

14-15 mars 1964 :

### LA REFORME DE L'ENTREPRISE

(Participation de M. BLOCH-LAINE)

9-10 mai 1964 :

### LA POLITIQUE DES REVENUS

(Participation de MM. BOISSONAT et BONETY)

17-18 octobre 1964 :

### ORGANISATION D'UN SYNDICAT ET D'UNE SECTION D'ENTREPRISE

(Ouvert plus spécialement aux nouveaux militants.)

21-22 novembre 1964 :

### COMMENT CONNAITRE UNE ENTREPRISE

Inscription à la F.F.S.I.C., 26, rue de Montholon, PARIS (9<sup>e</sup>). C.C.P. Paris 5.412-06. Joindre 15 F pour les frais de participation.

## CYCLES D'ETUDES SUPERIEURES DE MECANIQUE INDUSTRIELLE (C. E. S. M. I.)

### CONFÉRENCES-COLLOQUES DU LUNDI SUR LES TECHNIQUES DE PRODUCTION ET DE CONSTRUCTION

#### PROGRAMME

Mars 1964

Dates	Conférenciers	Sujets des Conférences-colloques
2 MARS	G. MURRY, Ingénieur ENSEEG, Ingénieur à l'IRSID. et A. CONSTANT, Ingénieur civil des Mines, Ingénieur en chef à l'IRSID.	La relaxation des contraintes dans les constructions soudées. Dispositif d'essai - Exemples d'application.
9 MARS	A. HESSE, Ingénieur des Travaux d'Armement et A. THINA, Ingénieur militaire de l'Armement.	Contribution à l'étude de la rectification électrolytique.
23 MARS	M. GODET, Doctor of Engineering, Maître de conférences contractuel à l'INSA.	Quelques aspects de la recherche sur la lubrification des engrenages.

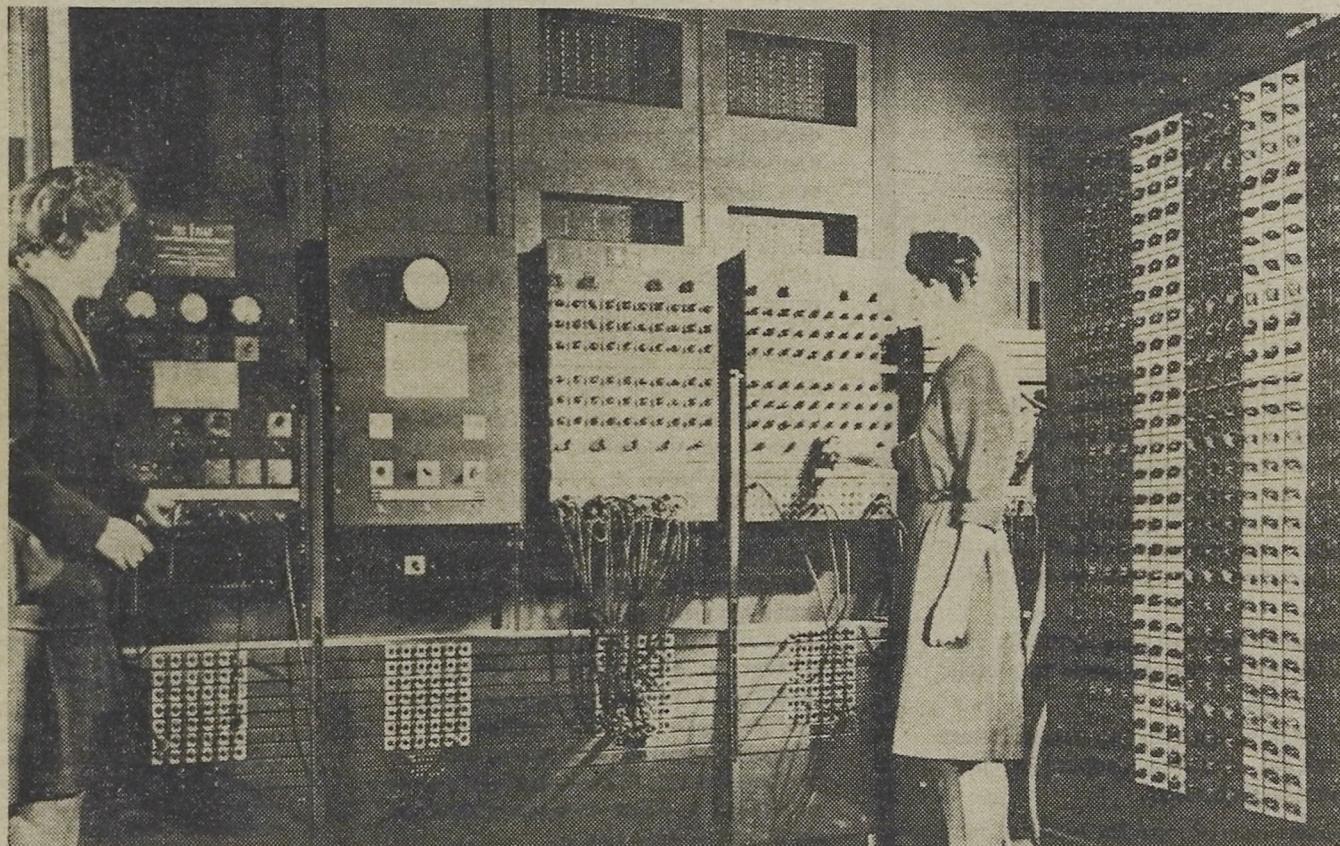
Ces trois conférences-colloques auront lieu aux dates indiquées, à 18 heures, salle Chalé, 11, avenue Hoche, PARIS-8<sup>e</sup>.

# L'EMPLOI

DANS son édition du 12 février 1964, le journal *Les Echos* notait que le climat social restait très calme. Les licenciements qui ont eu lieu et la crainte de nouvelles compressions de personnel (4.500 licenciements envisagés dans les prochains mois) et de réduction d'horaires « agissent dans le secteur privé comme un frein à l'action revendicative ». Les travailleurs sont devenus inquiets, ils ne doivent plus songer à demander des augmentations de salaires, mais à défendre leur emploi et leur niveau de vie actuel. Dans une certaine mesure, le Gouvernement peut être satisfait. En effet, la conjoncture défavorable en certains domaines et les mesures prises dans le cadre du plan de stabilisation conduisent à un certain desserrement du marché de l'emploi et à une limitation des hausses de salaires.

C'est ce que devait souligner Jean Maire, secrétaire général de la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C., lors de la conférence de presse du 12 février 1964, quand il disait : « L'emploi est pour nous, aujourd'hui, le problème n° 1. Nous sommes en face de près de 3 000 licenciements en perspective, en face de réduction

pays, il ne semble pas que l'on ait la volonté de mettre sur pied les mécanismes qui permettraient de préparer les reconversions nécessaires avant que les problèmes ne se posent à chaud. La déclaration de M. Pompidou lors d'un récent Conseil des ministres est, à cet égard fort insuffisante : « ... Chacun ne peut imaginer



d'horaires qui ont des conséquences directes sur le pouvoir d'achat. Ce qui réduit la consommation, donc favorise le plan de stabilisation. Mais on détourne ainsi les travailleurs de leurs vraies revendications, car l'emploi quand il est en jeu, passe au premier plan, bien avant les augmentations de salaires et les réductions d'horaires. »

## La lutte pour l'emploi

Des milliers de travailleurs sont aux prises aujourd'hui avec ce problème crucial pour eux et leur famille : conserver leur emploi. Hier c'était les mineurs des charbonnages ou des mines de fer, aujourd'hui ce sont les travailleurs des fonderies et des chantiers de Saint-Nazaire, les salariés de Bull à Saint-Quentin ou à Paris...

Dans un pays comme le nôtre qui a connu une expansion assez rapide au cours des dernières années, dans un climat de libre entreprise, il est peut-être inévitable que des problèmes de reconversion se posent avec acuité, en particulier lors d'un retournement de la conjoncture. Mais, alors qu'on parle, un peu partout, d'aménager le territoire et de remodeler le visage industriel et économique du

rester dans l'emploi qu'il occupe, au lieu où il se trouve. Le gouvernement s'efforce de faire en sorte que ces reconversions se passent le mieux possible, et si possible sur place. De toute manière, il entend maîtriser et conduire cette opération. Ce sont là des intentions, mais jusqu'ici, le gouvernement n'a pas réussi à mettre sur pied une véritable politique de reconversion. Il s'est contenté de promouvoir des organismes et des institutions destinées à moyen terme à faciliter les mutations nécessaires, mais il semble incapable d'agir efficacement dans un court terme dans les zones où les secteurs critiques.

## L'accueil collectif des industriels

En effet, l'exemple de Nantes-Saint-Nazaire, nous montre qu'avec toutes les meilleures intentions du monde, la puissance publique ne parvient pas à imposer aux industriels locaux les mutations nécessaires et les choix inévitables. L'Etat dans la plupart des cas veut se contenter d'utiliser les mécanismes du capitalisme et se refuse

## reste pour les salariés LE PROBLÈME NUMÉRO 1

à intervenir directement. La pente naturelle du capitalisme est de rechercher le profit immédiat et non de se préoccuper de l'avenir d'une région ou des travailleurs. Le texte d'un inspecteur du ministère de l'Industrie, rédigé en 1961, et repris dans « Le Monde » du 15 janvier 1964, par Alain Vernholles dans le cadre de son enquête sur la crise de l'emploi à Saint-Nazaire, apporte une confirmation éclatante de l'incapacité de certains industriels à favoriser l'aménagement de leur région :

« J'ai constaté que des industriels qui étaient venus dans cette région n'avaient pas finalement donné suite à leur projet ; non pas à cause du prix du transport, ni du prix du charbon, mais à cause de l'accueil « collectif » qui leur avait été réservé. Quand je parle de l'accueil collectif, je parle de l'accueil des industriels locaux.

de la Seine-Maritime, département pilote, où la coordination des diverses branches d'activité a permis de répondre avec une extrême rapidité à nos conditions. Les Nantais n'avaient pas encore sorti leur projet que tout était prêt au Havre !... »

## Doter l'État de moyens efficaces

Nous retrouvons une telle ambiguïté et un manque réel de dynamisme de la part des milieux industriels, dans de nombreuses régions, au sud ou au nord de la Loire. Notre système économique, néo-libéral, laissé à lui seul, montre sa réelle incapacité à résoudre les problèmes dans l'intérêt général. Pour amortir les chocs plus ou moins inévitables, il doit être relayé par la puissance publique. L'Etat doit être doté de moyens efficaces, permettant de mener une politique d'aménagement du territoire, en tenant compte de ces résistances très fortes que l'on rencontre dans de nombreuses zones en difficultés. La Fédération C.F.T.C. de la métallurgie a suggéré, que compte tenu de la réticence des capitaux privés à s'investir dans ces zones, il soit constitué des sociétés mixtes avec apport de capitaux publics. D'autre part, la mise en place d'une caisse nationale des investissements devient urgente.

Mais dans certains cas une autre solution doit prévaloir. Ainsi, dans l'affaire Bull où la C.F.T.C. avait demandé la nationalisation de l'entreprise (et non l'étatisation), estimant que le renflouement provisoire par d'autres groupes financiers ne peut résoudre de façon satisfaisante et définitive ce problème, en face de la concurrence des géants américains. Devant ces différentes situations la C.F.T.C. propose chaque fois, tenant compte des impératifs techniques, économiques et humains, des réformes inspirées par la nécessité de donner à chacun l'emploi auquel il a droit et par la mise en place progressive d'une économie au service des besoins de l'homme.

Les menaces de récession et les risques de chômage vont peser lourdement sur les possibilités d'action du syndicalisme dans les prochains mois. Cependant, il reste une arme qui est vraisemblablement une des plus efficaces dans le régime politique qui est le nôtre : l'appel à l'opinion publique. Les gouvernements de la Ve République sont très sensibles à l'évolution de l'opinion publique sur les problèmes sociaux. Il est indéniable que les grandes manifestations comme celles qui viennent de se tenir à Saint-Nazaire, et surtout à Nantes, peuvent impressionner le gouvernement et l'inciter à prendre des mesures appropriées.

Mais leur objet est encore trop limité car la bataille de l'avenir va s'engager avec la préparation du 5<sup>e</sup> Plan. Selon que nous aurons un plan moins indicatif et plus volontaire, doté de réels moyens financiers, ou au contraire un plan se résumant à quelques prévisions, nous saurons si le gouvernement a l'intention de résoudre pour le plus grand bien de tous les problèmes de reconversion et de plein emploi, ou s'il fait confiance pour ce faire aux mécanismes de l'économie libérale malgré les risques de chômage pour des milliers de travailleurs et d'appauvrissement de certaines régions de notre pays. C'est l'enjeu du 5<sup>e</sup> Plan et du combat syndical des mois à venir.

J. MOREAU.

# POUR REDONNER UN SENS AU DIALOGUE DIRECTIONS - SYNDICATS

**A**u début du mois de février 1964, M. Jean Toutée a rendu public le rapport qu'il a établi à la demande du gouvernement sur la procédure de discussion des salaires dans les entreprises du secteur public et nationalisé.

Le Bureau confédéral de la C.F.T.C. n'a pas pris une position définitive à son sujet, attendant des éclaircissements de la part du gouvernement : « La C.F.T.C. déterminera son attitude quand le gouvernement aura précisé, avec netteté, les mesures qu'il entend prendre à la suite du rapport Toutée. »

Dans sa lettre du 3 février 1964, qui accompagnait l'envoi du rapport aux organisations syndicales, le Premier Ministre soulignait que le gouvernement « se réserve, une fois que ce rapport aura été publié, de déterminer la procédure selon laquelle seront examinées les conclusions qu'il y aura lieu d'en tirer, afin de parvenir à une meilleure organisation des discussions salariaires dans le secteur public ». Connaissant le sort réservé aux précédents rapports Laroque (sur la vieillesse), Prigent (sur les prestations familiales), Massé (Comité des sages), on peut se demander quelle suite le gouvernement compte donner au rapport Toutée.

La mission confiée au rapporteur était assez limitée. Dans la lettre qu'il lui écrivait le 4 octobre 1963, le Premier Ministre lui indiquait que lors de la discussion de la loi du 31 juillet 1963 l'absence de dialogue « a fréquemment été invoquée par les orateurs, et le Gouvernement, qui a conscience de la difficulté du problème, a pris à cette occasion l'engagement d'améliorer les procédures de discussion et de conciliation avec les Syndicats des personnels des entreprises publiques ». La tâche de M. Toutée est donc de faciliter l'exécution de cette promesse, étant entendu qu'à aucun moment, il ne devait être « amené à discuter du montant des rémunérations, des conditions de travail ou de carrière dans les entreprises considérées ».

## Un diagnostic correct

En restant dans le domaine ainsi fixé, M. Toutée est parvenu à établir un diagnostic correct des maux dont souffrent les relations entre directions et syndicats dans les entreprises nationalisées lors des négociations de salaires. Contrairement à ce qui avait été prévu dans la loi de nationalisation, les directions n'ont aucun pouvoir pour discuter des salaires. Les organisations du personnel ont de plus en plus l'impression de participer à des discussions inutiles et stériles et sont obligées de se référer de plus en plus fréquemment à l'Etat. D'autre part, les parties ne sont pas d'accord sur les statistiques avancées, ce qui fausse des départs tout négociation.

Pour améliorer ce climat, le rapporteur suggère quelques modifications susceptibles de réintroduire une véritable négociation des salaires dans le secteur nationalisé.

L'idée de tenir un dossier permanent des salaires dans chaque entreprise est excellente et permettrait peu à peu de posséder des statistiques sur les revenus, moins contestées que celles que nous possédons actuellement.

Faire répartir par chaque entreprise, la masse salariale qui lui serait allouée est capable de redonner une certaine valeur aux discussions entre la direction et les syndicats. Ce serait un premier pas vers l'autonomie de gestion des entreprises nationalisées voulue par le législateur.

## Connaitre les intentions du gouvernement

Cependant ces propositions sont liées à d'autres qui appellent une prise de position cohérente du Gouvernement sur un certain nombre de problèmes. Le rapport laisse le soin à l'Etat de fixer, dans le cadre de l'évolution du plan, pour chaque entreprise, la masse salariale qui lui serait attribuée. Le rapporteur estime que cela pourrait se faire au sein d'une sous-commission des entreprises publiques du Plan. Mais une telle solution peut-elle voir le jour tant qu'une politique de l'ensemble des revenus n'a pas été mise au point ? La détermination de la masse salariale de chaque entreprise est certainement la question la plus importante dans les relations entre les directions du secteur nationalisé et les organisations syndicales. Avant de se prononcer, il faut attendre de connaître les intentions du gouvernement quant aux objectifs et aux moyens financiers du V<sup>e</sup> Plan.

Enfin, le rapporteur suggère la négociation de « contrats de progrès » dans la mesure où les propositions seraient retenues. Ces contrats seraient négociés entre les directions et les syndicats. L'une des clauses serait que la grève ne pourrait plus être utilisée pour régler les conflits relatifs aux dispositions de ce contrat. Après le vote de la loi anti-grève du 31 juillet 1963 il est difficile aux organisations d'accepter une réglementation contractuelle du recours à la grève.

Malgré les insuffisances et le manque de précision dans les propositions, si l'ensemble des dispositions prévues dans le rapport étaient appliquées dans le contexte d'une planification plus démocratique et plus volontaire, il est indéniable qu'une certaine amélioration des rapports entre directions et syndicats s'envisagerait dans le secteur nationalisé.

J. MOREAU.

# LE RAPPORT TOUTÉE

## PRÉCONISE L'AUTONOMIE DES ENTREPRISES NATIONALISÉES

**D**ANS la première partie du rapport retracant l'histoire des relations entre les syndicats et les directions des entreprises publiques, M. Toutée insiste sur la « détérioration » du climat, le « caractère critique de la situation ».

Plus ou moins vivement exprimé, le sentiment des représentants syndicaux est, du moins, pratiquement unanim : l'histoire de leurs relations avec les Pouvoirs publics, pour ce qui a trait aux rémunérations, semble être dans leur esprit celle de la patience lassée, de la confiance trompée, des contrats non exécutés, des promesses non tenues ; leur attitude va de la lassitude à l'amertume et parfois à l'indignation.

Tous ces éléments psychologiques conditionnent l'efficacité des procédures. Aussi pour établir un véritable dialogue, « la première et non la moins importante de nos recommandations sera donc : que dans les stipulations à intervenir tous les mots soient pesés, toutes les clauses expliquées ; et que toute promesse soit religieusement tenue ».

En dehors de ces éléments psychologiques fort importants, « l'absence de dialogue dans les questions salariales est due au fait que l'étalement progressive des entreprises publiques monopolistiques a pour conséquence de porter directement toute question devant les pouvoirs aux niveaux les plus élevés, où les organisations représentatives du personnel n'ont pas organiquement accès et dont le rôle est d'ailleurs non de négocier, mais de décider ». Ce système entraîne les syndicats « présents à des discussions inutiles », à ne pas rechercher au niveau des entreprises un accord qui les lirait seuls. D'autre part, ils ont le sentiment « d'être toujours l'objet de décisions unilatérales ».

## Industrialisation

Aussi pour les interlocuteurs de M. Toutée :

- Le problème est moins de créer des structures nouvelles que de faire fonctionner normalement celles qui existent.
- Le retour à « l'industrialisation » des entreprises publiques est le seul remède en profondeur à la situation actuelle.
- Le dialogue doit se concrétiser dans des conventions poursuivant la contractualisation » des rapports entre l'entreprise et ses agents.

Face à ces demandes, le rapporteur formule cinq remarques.

- Même si elles n'ont pas organiquement accès, les organisations syndicales peuvent se faire entendre à tous les niveaux.
- Toute décision relevant d'une autorité est unilatérale, mais cela ne veut pas dire qu'elle n'a pas été précédée de discussion.
- Il y a une contradiction fondamentale entre l'idée que les salaires devraient être fixés au niveau de l'entreprise et la recherche de la parité.
- La discussion au sein de chaque entreprise portera sur la réparation.
- La direction retrouverait ainsi un certain pouvoir de décision et pourra planifier sa politique sociale interne (durée du travail — échelons défavorisés — hausse du salaire individuel — avantages en nature) : un tel système serait générateur d'économie, car la rigidité des échelles de salaires a pour résultat de généraliser des hausses qui peuvent n'être nécessaires qu'en certains points.



## Pour un dialogue

Le préalable des statistiques ayant été écarté, le rapport en vient aux solutions proposées, « toutes inspirées par le souci de reconstituer entre

flambée inconsidérée des salaires, mettant en péril le niveau des prix et la monnaie, et venue de ses propres entreprises. »

- Si l'idée que le personnel soit associé aux effets de la prospérité d'une entreprise n'est pas malade, il paraît impossible de la pousser très loin pour les entreprises publiques à caractère monopolistique, car leur prospérité est contingente.
- La tendance exprimée vient se heurter aux pouvoirs, au rôle, et, à la limite, à l'existence même de l'Etat. Responsable de l'économie nationale, l'Etat doit garder la haute main sur les rémunérations et le prix des services, en premier lieu dans les entreprises qui lui appartiennent, et ne peut courir le risque d'une

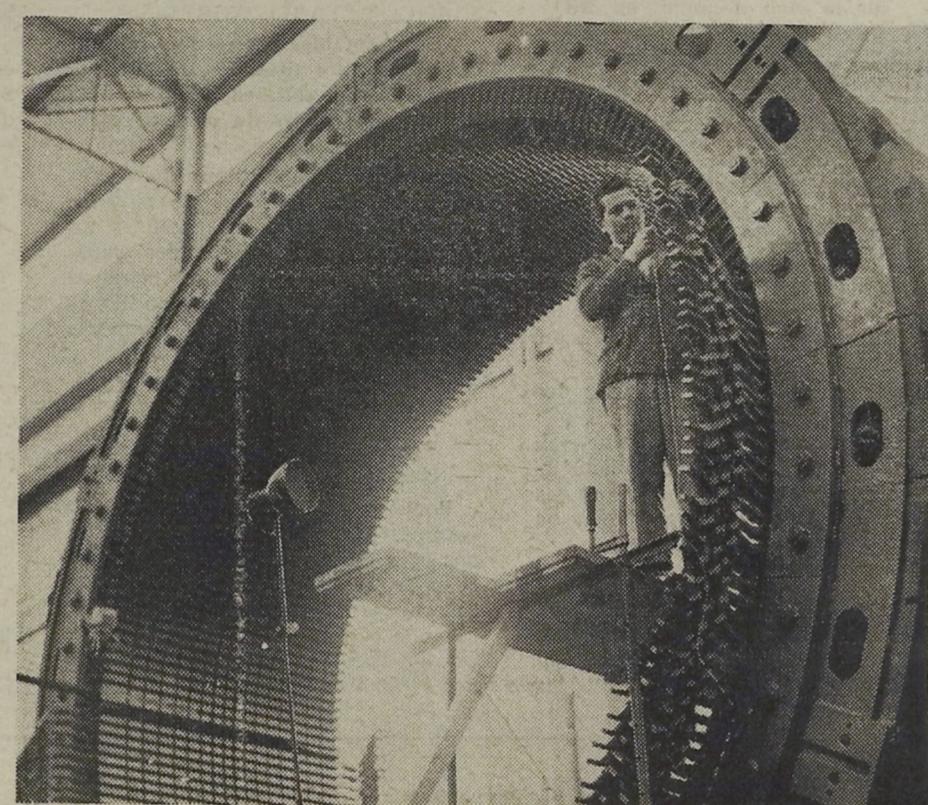
l'Etat et le personnel de ses entreprises, les relais, les amortisseurs dangereusement disparus ».

Le mal profond résidant dans l'étalement progressif des entreprises nationalisées, un seul remède : un retour vers l'industrialisation, en donnant aux entreprises publiques des pouvoirs de décision qui rendraient un sens au dialogue. Cependant un écueil surgit : l'autonomie des entreprises se heurte à la recherche de la parité interentreprises. Une voie moyenne est proposée : l'Etat renonçant à fixer directement les salaires dans les entreprises publiques, se borne à déterminer pour chacune d'elles, compte tenu de l'exécution du plan, la masse salariale, c'est-à-dire le montant global des crédits de personnel. La répartition entre les ayants droit se ferait au niveau de l'entreprise et tiendrait compte de ses particularités. Cette politique salariale devrait être conçue par référence à un thème général de cohésion : la recherche de l'exécution du plan :

- Les objectifs généraux pour cinq ans sont déterminés par le plan dont la procédure de préparation doit être modifiée dans le sens d'un renforcement de la collaboration du Gouvernement, du Parlement et des partenaires sociaux.
- La discussion au sein de chaque entreprise portera sur la réparation.
- La direction retrouverait ainsi un certain pouvoir de décision et pourra planifier sa politique sociale interne (durée du travail — échelons défavorisés — hausse du salaire individuel — avantages en nature) : un tel système serait générateur d'économie, car la rigidité des échelles de salaires a pour résultat de généraliser des hausses qui peuvent n'être nécessaires qu'en certains points.
- La discussion au sein de chaque entreprise portera sur la réparation.
- La direction retrouverait ainsi un certain pouvoir de décision et pourra planifier sa politique sociale interne (durée du travail — échelons défavorisés — hausse du salaire individuel — avantages en nature) : un tel système serait générateur d'économie, car la rigidité des échelles de salaires a pour résultat de généraliser des hausses qui peuvent n'être nécessaires qu'en certains points.

Il serait souhaitable (mais cela paraît plus difficile) d'équilibrer l'autonomie des entreprises publiques du Plan, composée de membres indépendants n'appartenant ni à l'administration, ni aux syndicats et n'ayant aucun lien avec les entreprises publiques.

Les décisions des entreprises prises après négociation paritaire et qui se traduirait, immédiatement, dans le dossier des salaires de l'entreprise par de nombreux conflits répétés et l'on ferait encore un pas vers la dislocation de l'affrontement monolithique si l'on renonçait à la méthode des rendez-vous globaux pour lui substituer celle de discussions échelonnées.



## POSITION DES CONFÉDÉRATIONS DE TRAVAILLEURS

**FORCE OUVRIÈRE :**  
Le rapport Toutée peut être retenu comme base de travail.

Aux yeux de F.O. le rapport Toutée est un « excellent document de réflexion » pouvant être pris comme base de travail. Donc pas de condamnation, mais seulement une interrogation. Que pense le Gouvernement de ces propositions ? La centrale a demandé au Premier Ministre que l'examen de ce document soit activement poursuivi.

**C.G.T. :**  
Les Fédérations C.G.T. des secteurs public et nationalisé, et les représentants du Bureau confédéral se sont prononcés les 12 et 14 février « contre les conclusions du rapport Toutée, qui se présente en fait comme une contribution à la mise en œuvre d'une politique générale liée au Plan et dominée par le souci gouvernemental de freiner, voire bloquer, les salaires en même temps que l'action des personnels ». Les conventions ou accords, quelle que soit la forme dans laquelle ils seraient passés, auront pour but et pour effet de stabiliser les relations entre les entreprises et le personnel pendant une certaine période. Ces « contrats de Progrès » ne devraient donc être conclus que pour une durée limitée et être assez souples pour permettre de reprendre le dialogue chaque fois que c'est nécessaire.

## Des contrats de progrès

Dans la dernière partie du rapport, M. Toutée examine les relations contractuelles dans l'entreprise. Il rappelle d'abord que dans sa lettre du 4 octobre, « le Premier Ministre indiquait que notre mission s'étendait à éventuellement à l'étude de formules de conventions types pouvant être conclues à l'intérieur des entreprises ». Constant que le régime statutaire ne fait pas obstacle à des conventions sur des points particuliers, le texte souligne qu'elles ont actuellement la faveur des organisations syndicales.

Les conventions ou accords, quelle que soit la forme dans laquelle ils seraient passés, auront pour but et pour effet de stabiliser les relations entre les entreprises et le personnel pendant une certaine période. Ces « contrats de Progrès » ne devraient donc être conclus que pour une durée limitée et être assez souples pour permettre de reprendre le dialogue chaque fois que c'est nécessaire.

Ils devraient également être assortis d'une clause excluant le recours à la grève pendant la durée de leur application et pour des stipulations prévues par ces accords. « Le recours à la grève devrait être réservé au règlement des conflits les plus graves. »

Cette contractualisation du régime des salaires ne peut être poussée très loin à cause de l'hostilité et de la réserve face à la voie juridictionnelle pour le règlement des conflits. Dans les circonstances actuelles « on ne peut espérer dépasser le stade de la médiation comme moyen, non de résoudre les litiges, mais d'aider à les résoudre... »

Ce rôle de médiation pourrait être confié à la sous-commission des entreprises publiques du plan, très réduite en nombre. Lorsque les incertitudes, quant à l'avenir du Conseil Economique et Social auront été levées, ce rôle pourrait lui être confié.

J. M.

# MODIFICATION DES DIPLOMES PROFESSIONNELS DES COMPTABLES

**L**e Certificat d'Aptitude Professionnelle de comptable (C.A.P.) fait l'objet de l'arrêté du 13 septembre 1963, fixant les nouveaux programmes, comportant des parties communes avec les C.A.P. d'employé de bureau, d'employé de banque et d'employé de bourse.

**L'**ARRETE du 17 juillet 1963 crée, sur le plan national, un **BREVET PROFESSIONNEL DE COMPTABLE**. L'examen conduisant à la délivrance de ce titre comprend trois séries d'épreuves, les deux premières de caractère théorique, et la troisième, subie un an après le succès aux deux premières, la formation pratique.

Pour prendre part à l'examen, il faut être au moins titulaire d'un C.A.P. « relevant du travail de bureau ou de l'administration « des entreprises », âgés de dix-huit ans pour les séries I et II et de dix-neuf ans pour la série III.

Certains diplômes dispensent des deux premières séries d'épreuves : brevet d'enseignement commercial, brevet d'études supérieures commerciales et diplôme d'élève breveté des écoles nationales professionnelles ou des lycées techniques d'Etat.

**L'**ARRETE du 31 juillet 1963 crée le **BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR DE COMPTABILITE ET GESTION D'ENTREPRISE**, dont les

titulaires bénéficient de la dispense du baccalauréat pour l'inscription dans les Facultés de Droit en vue de la licence en droit ou de la licence ès sciences économiques.

**UN** décret du 24 août 1963 modifie les conditions d'accès, sous réserve de dispositions transitoires, aux professions d'**EXPERT COMPTABLE** et de **COMPTABLE AGREE**.

Les comptables agréés devront, entre autres, être titulaires du diplôme d'études comptables supérieures et les experts comptables du diplôme d'expertise comptable.

Suivant les dispositions du décret du 4 octobre 1963, il suffit, pour être admis à subir les épreuves du diplôme d'études comptables supérieures, d'avoir dix-neuf ans et réussi avec succès les épreuves d'un EXAMEN PROBATOIRE qui comporte trois épreuves écrites :

- Une épreuve à caractère économique,
- Une épreuve à caractère juridique,
- Une épreuve de comptabilité.

Pour se présenter à l'examen probatoire, l'âge minimum est de dix-huit ans et il faudra, à défaut d'être titulaire de diplômes dont la liste n'est pas encore connue, subir « avec succès une épreuve destinée à montrer les aptitudes intellectuelles à recevoir une formation technique supérieure ».

Le **DIPLOME D'ETUDES COMPTABLES SUPERIEURES** comprend les trois certificats suivants :

- Le certificat d'études comptables,
- Le certificat d'études économiques,
- Le certificat d'études juridiques.

Suivant les termes du décret précédent ce diplôme a pour objet de sanctionner les connaissances générales de base et les connaissances techniques qui constituent la formation comptable supérieure.

Le second décret du 4 octobre 1963 est relatif au **DIPLOME D'EXPERTISE COMPTABLE** conféré aux candidats ayant successivement :

- Accompli le stage de trois ans, le stagiaire devant être titulaire du diplôme d'études comptables supérieures ou d'un titre équivalent, sous réserve de dispositions transitoires ; l'horaire est réduit à quinze heures par semaine pour les directeurs et chefs de comptabilité, notamment.
- Obtenir le certificat de révision comptable et l'un des trois certificats suivants : certificat supérieur juridique et fiscal ; certificat supérieur d'organisation et de gestion des entreprises ; certificat supérieur de relations économiques européennes et internationales.
- Soutenir avec succès un mémoire.

**E**NFIN le décret du 14 octobre 1963 porte création d'un **DIPLOME DE GESTION COMPTABLE** qui doit

« sanctionner la formation professionnelle du haut personnel comptable salarié des entreprises », les candidats à ce diplôme doivent être titulaires du diplôme d'études comptables supérieures ou en être dispensés dans des conditions qui ne sont pas encore précisées.

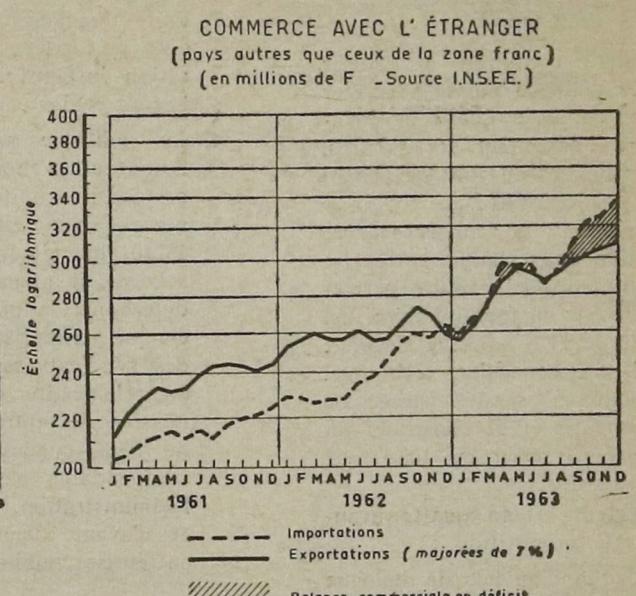
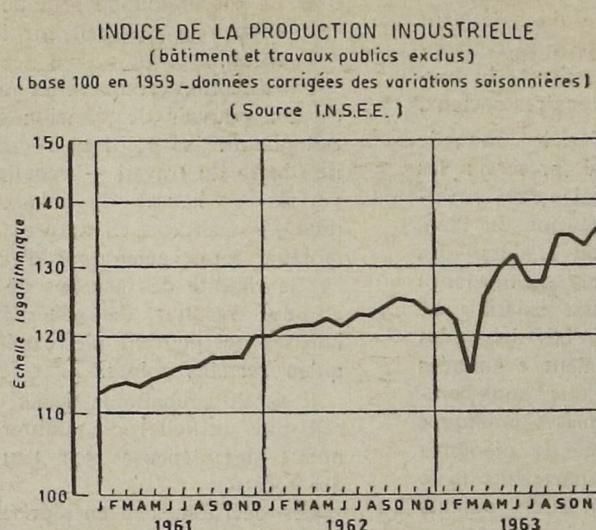
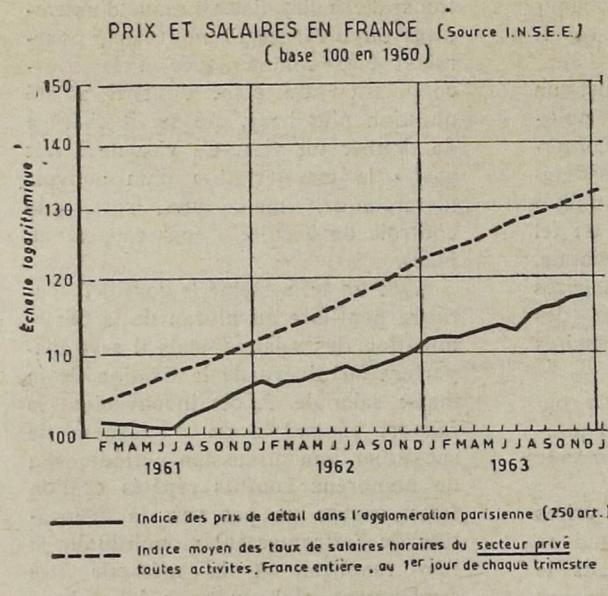
De ce rapide exposé il apparaît que l'accès aux diplômes professionnels comptables ne sera désormais permis qu'aux candidats justifiant de connaissances de base, soit par la possession d'un diplôme de culture générale, tel que le baccalauréat, ou le succès à un examen spécial tel que celui permettant, avec dispense du baccalauréat, l'inscription dans les diverses Facultés.

Auguste RENEVOT.

## Le S.M.I.G. et les A.F. ont progressé deux fois moins vite que la moyenne des salaires

Dans un rapport présenté par M. Jules Milhau, du Conseil Economique et Social, sur l'évolution des salaires de 1956 à 1963, il est souligné que le salaire minimum garanti n'a pas suivi la progression moyenne des salaires au cours des dernières années. Les allocations familiales sont dans une situation analogue. On peut dire que, de 1956 à 1962, le salaire minimum garanti et les allocations familiales ont progressé deux fois moins vite que la moyenne des salaires.

## Évolution de l'activité économique



Le S.M.I.G. qui était à 1.806 F de l'heure est passé à 1.882 au 1<sup>er</sup> juillet 1963 et n'a pas bougé depuis.

L'indice des taux de salaires horaires du secteur privé est passé de 173,7 au 1<sup>er</sup> janvier à 176,9 au 1<sup>er</sup> avril, à 181,3 au 1<sup>er</sup> juillet et à 184,6 au 1<sup>er</sup> octobre 1963. La hausse a donc été de 1,8 % au 1<sup>er</sup> trimestre, 2,5 % au 2<sup>nd</sup> trimestre et de 1,8 % au 3<sup>rd</sup> trimestre. La hausse au 4<sup>th</sup> trimestre a été de l'ordre de 1,5 % (estimation).

Le traitement des fonctionnaires a été relevé de 4 % au 1<sup>er</sup> avril, de 2 % au 1<sup>er</sup> octobre et de 1,75 % au 1<sup>er</sup> janvier 1964.

DE PRIX LES INDICES	Indice des 250 articles	Indice des prix de gros
Janvier 1963 ..	146,6	193,9
Avril .....	147,4	192,2
Juillet .....	150,0	192,6
Septembre ...	151,9	+ 0,2 %
Octobre .....	152,2	+ 0,6 %
Novembre ....	153,1	+ 0,2 %
Décembre ....	153,4	+ 0,2 %

### ENQUETE DE JANVIER 1964 AUPRES DES INDUSTRIELS

La croissance de la production accuse un léger fléchissement de son rythme qui reste cependant élevé. Les stocks de produits fabriqués restent jugés assez bas. Les carnets de commandes continuent dans l'ensemble à se réduire aussi bien dans les industries d'équipement (où ils sont jugés médiocres) que dans les autres industries (où leur niveau reste encore nettement favorable). Les carnets de commandes étran-

gères restent jugés nettement défavorables. L'expansion de la production doit se poursuivre dans les prochains mois, mais à un rythme ralenti. En matière de prix, les perspectives personnelles sont inchangées et restent orientées vers une faible progression.

## PRUD'HOMMES

### Inscription sur les listes électoralas

Oui, déjà, il faut se préoccuper des élections de novembre 1966.

C'est un fait d'expérience que de bons résultats ne sont atteints lors des élections triennales aux prud'hommes que si l'action a été continue.

Un temps fort de cette action est constitué par les inscriptions sur les listes électoralas prud'hommes.

Nous renvoyons sur ce point au dossier électoral (septembre 1963) complété, compte tenu du décret du 2 octobre 1963 par la circulaire du 28 octobre 1963, et à « Syndicalisme » n° 953 du 26 octobre 1963.

Mais nous signalons une nouvelle modification qui résulte du décret n° 63.1130 du 15 novembre 1963 relatif à l'inscription sur les listes électoralas politiques, et selon lequel la clôture définitive des listes politiques est avancée d'un mois et est fixée au DERNIER JOUR DE FEVRIER.

La révision des listes électoralas prud'homales étant fixée par l'article 23 du décret du 22 décembre 1958 aux « vingt jours qui suivent la révision des listes électoralas politiques », se fera désormais :

DU 1<sup>er</sup> AU 20 MARS

C'est donc immédiatement qu'il faut organiser la campagne d'inscriptions.

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### DELEGUES DU PERSONNEL AGENCE BUCOTOUR (Agences de Voyages)

Deux sièges à pourvoir

Sont élus :

*Titulaires*  
M. ROUSSELET ..... 24 voix  
M<sup>me</sup> PRAT ..... 23 voix

*Suppléants*  
M<sup>me</sup> DUMOULIN ..... 23 voix  
M<sup>me</sup> SADOK ..... 16 voix

### DELEGUE DU PERSONNEL

### FORCLUM (Agence de Saint-Denis) Centre du Raincy

Un siège à pourvoir  
16 Votants

Sont élus :

*Titulaire*  
M. Jacques Ottewaelter 14 voix  
*Suppléant*  
M. Pierre Masquillier ..... 14 voix  
de la C.F.T.C.

## CARROUSEL OU COMÉDIE ?

### Voici comment se déroule une commission paritaire

Extrait d'un compte rendu de la Commission paritaire des 21 et 22 janvier des Industries chimiques paru dans le bulletin de la F.I.C. (Fédération des Industries chimiques de la C.F.T.C.).

La délégation patronale est présidée par M. Brulfer, président de l'Union des Industries Chimiques (U.I.C.). Du côté des salariés se trouvent les délégations C.G.T., C.F.T.C., C.G.T.-F.O., C.G.C. et trois autres délégations de syndicats dits « indépendants » qui n'ont aucun caractère représentatif et sont invités par l'U.I.C.

### 21 Janvier, 10 h. 30

Les trois organisations C.G.T. - C.F.T.C. et F.O. rappellent les règles de composition des délégations et indiquent qu'il n'appartient pas à l'U.I.C. de décider de la composition de la délégation des salariés.

Après un moment de confusion, M. Brulfer répond qu'il est prêt à demander au Ministère du Travail de convoquer la prochaine Commission Paritaire.

Les délégations exposent ensuite leurs revendications et l'un des leaders commente au nom des trois délégations le programme qu'elles ont proposé comme ordre du jour. Il porte notamment sur le salaire minimum hiérarchique 2,35 F (base 100) et quelques clauses qui seront énumérées ci-après.

M. Brulfer tente une diversion et entame une discussion avec la C.G.C. et les « indépendants », mais il est ramené énergiquement au problème par Labi (F.O.) au nom des trois organisations.

### 21 Janvier, 14 h. 30

Réponse de M. Brulfer au programme interfédéral.

La rentabilité des Industries Chi-

miques va en diminuant, les majorations possibles de salaires sont sans commune mesure avec les demandes syndicales (1). Il faut être prudent de façon que les relèvements des minimums n'aient pas de répercussion sur les salaires réels.

● **DUREE DU TRAVAIL** : Il faudra y penser, mais le marché du travail est très tendu et les disparités d'horaires entre entreprises rendent impossible toute solution même progressive.

● **RETRAITES** : L'U.I.C. a étudié la possibilité de passer la cotisation de 2,5 à 4 %, mais cela pose des problèmes. Cependant, pour le 1<sup>er</sup> juillet on pourrait examiner cela en Commission restreinte.

● **CONGES PAYES** : La quatrième semaine de congés a été une charge importante. Il est difficile de remplacer les postes pendant les vacances. Les trois jours accordés à la maîtrise et aux cadres sont le résultat d'une recommandation. Pas de satisfaction possible.

● **INDEMINITES DE MALADIE** : Nous ferons des propositions en Commission restreinte (bis).

● **PRIMES DE POSTE** : Nous ne pouvons accepter que des majorations pour le travail de nuit et du dimanche.

● **CLASSIFICATIONS** : On pourrait étudier ce problème en Commission restreinte (ter).

● **APPLICATION DE LA CONVENTION** aux entreprises extérieures : Problème difficile, à voir en Commission restreinte (quartex).

● **DROITS SYNDICAUX** : Le syndicat dans l'entreprise c'est la désorganisation du travail. Nous sommes opposés à l'extension des droits syndicaux. C'est un problème qui regarde le législateur.

### LA GRANDE SCÈNE

Vient ensuite la grande scène : Divers délégués patronaux exposent les difficultés de l'Industrie Chimique.

Les prix des produits chimiques ont augmenté beaucoup moins depuis 1959 que les autres éléments du prix de revient (2). Le surinvestissement dans la chimie organique « pro-

voque » des chutes de prix. Les marges bénéficiaires ont diminué, etc.

Puis deux représentants patronaux,

parfumerie et peinture, déclarent que

leurs fédérations ne pourraient s'associer à des majorations de salaires en

raison du blocage des prix.

Les trois leaders syndicaux contest-

tent les thèses patronales et montrent l'aspect négatif de l'attitude de l'U.I.C.

Après une suspension de séance l'U.I.C. présente les propositions suivantes :

- Salaire minimum base 100 à 1,85 pour Paris — dernière zone 1,75 ;
- Salaire minimum garanti 2,27 pour Paris — dernière zone 2,17 ;
- Augmentation de 2,5 % de la rémunération réelle telle qu'elle était au 1<sup>er</sup> juin 1963.

Suivent d'autres propositions sur le travail continu, indemnité maladie, de maternité.

#### Nouvelle suspension de séance.

Les trois organisations déclarent que les propositions sur les salaires équivalent à un refus de discussion de la part de l'U.I.C. et en prennent acte ; par contre elles acceptent la discussion sur les autres points.

### 22 Janvier, 9 h. 30

Nouvelles propositions de l'U.I.C.

- Salaires minimum, base 100 à 1,86 au lieu de 1,85.
- Salaires minimum garantis : 2,30 au lieu de 2,27.
- Majoration sur les salaires : 3 % au lieu de 2,50 %.

Les fédérations n'acceptent pas et demandent quelles sont les bases chiffrées qui ont permis ces nouvelles propositions.

M. Brulfer : Il n'y a pas de calcul, ce sont des possibilités que l'on m'a données.

Nouvelle suspension de séance pour permettre au président de téléphoner aux vrais patrons.

Retour de M. Brulfer avec les propositions suivantes : 1,87 (100), 2,31 et 3,25 %.

Réponse : Les trois Fédérations dénoncent les chiffres scandaleusement bas des propositions patronales.

Nouvelle suspension. — M. Brulfer réunit les organisations syndicales et la C.G.C. dans son bureau.

Les « indépendants » protestent et à la surprise générale M. Brulfer déclare qu'il ne leur parlera plus jusqu'à ce qu'ils soient reconnus représentatifs.

Dernières propositions de l'U.I.C. : Minimum 1,90 base 100 : 3,25 % sur salaires réels au 1<sup>er</sup> janvier 1964.

1,75 % sur salaires réels au 1<sup>er</sup> octobre 1964.

Ces propositions ne sont valables que si elles sont acceptées par les syndicats.

Après une nouvelle suspension Pascré traduit les refus des trois Fédérations qui enregistrent le refus patronal de discuter sérieusement des salaires garantis et souligne le chantage de la formule patronale.

L'U.I.C. prend alors la décision unilatérale d'augmenter les salaires réels de 3 %, de porter le salaire (100) à 1,86 et le salaire garanti à 2,30 (chiffres en retrait sur les dernières propositions).

Conclusion de la Fédération C.F.T.C. des Industries Chimiques : Une fois de plus, l'U.I.C. s'est refusée à toute discussion en maintenant ses positions traditionnelles, la Chambre patronale a accentué la dégradation de la Convention Collective. Le contrôle syndical sur les salaires et le statut du personnel s'amenuisent toujours plus. Il faut faire échec à ce travail de sape.

(1) C'est toujours la même réponse depuis 25 ans.

(2) Les délégués patronaux développent les mêmes arguments dans les autres branches.

N. D. L. R. — Ce compte rendu sommaire donne une idée des difficultés des négociations des conventions collectives. Lorsque vous lisez dans une brève annonce que tel accord a été conclu dans une branche d'activité, il est en général le résultat de nombreuses discussions de cette nature.

## AU BUREAU D'ÉTUDES DE L'ENTREPRISE COIGNET

Le personnel, grâce à l'action de ses délégués, obtient une réduction d'horaires sans réduction de salaire

**L**a durée hebdomadaire de travail étant de 47 h. 30 une demande de réduction d'horaires avait été formulée à la direction par les délégués du personnel en juin 1962. Un refus de la part de la direction était motivé, selon elle, par l'expansion actuelle de l'entreprise, les difficultés de recrutement du personnel qualifié et l'exigüité des bureaux.

Le personnel s'est intéressé progressivement à cette réduction de la journée de travail. Les syndiqués de l'entreprise ont progressivement fait prendre conscience au personnel de cette nécessité. Le temps de trajet pour se rendre au travail ne faisant qu'augmenter il apparaissait clairement à beaucoup que les temps consacrés aux vies familiale, culturelle et sociale ne faisaient que décroître.

En juin 1963, les délégués se préparaient à « reformuler » leur demande lorsque de nombreux membres du personnel objectèrent de l'inopportunité de celle-ci. L'augmentation de salaire prévue pour juillet pouvait se trouver réduite. A cela les délégués répondirent que la durée journalière de travail et les salaires n'étaient pas des questions solidaires. La réduc-

tion d'horaires doit s'obtenir dans le cadre de l'entreprise par opposition au problème de réajustement des salaires qui dépasse ce cadre.

Des consultations qui se révélèrent favorables furent faites auprès de quelques personnes de la hiérarchie. En septembre, les délégués rédigent en commun une lettre au président de l'entreprise. La demande porte sur le principe de la réduction sans fixer une durée hebdomadaire. Afin de prouver l'unanimité de la demande la lettre circule et obtient 140 signatures pour un effectif de 200 personnes. La lettre est remise au chef de service du personnel deux jours avant la réunion des délégués avec la direction. Lors de cette réunion, la volonté

des délégués oblige le chef du personnel, très réticent, à remettre la lettre à son destinataire. Un délai d'examen de trois semaines est demandé par la direction pour faire aboutir finalement une décision de réduction à 45 heures.

Parallèlement à cette action et en vue de l'étayer solidement, une enquête auprès des bureaux d'études du bâtiment a mis en évidence les différents horaires hebdomadaires pratiqués.

Une autre enquête auprès du personnel de l'entreprise a permis de dresser le tableau suivant donnant la répartition du personnel en fonction des temps de transport pour se rendre du foyer au lieu de travail.

TEMPS	25 mn à 30 mn	30 à 45 mn	45 mn à 1 h	1 h à 1 h 15	1 h 15 à 1 h 30	1 h 30 à 1 h 50	Total
ALLER	21 personnes	13	10	10	4	1	59
RETOUR	8 personnes	17	10	8	10	6	59

Toutefois, l'obtention de cette réduction d'horaires est bien mince quand on considère l'ensemble des professions du bâtiment et des tra-

vaux publics. Sur les chantiers les horaires sont très voisins de 60 heures par semaine, parfois plus.

# 9 millions de citadins

**L**E 8 janvier 1964, Mme Simone TROISGROS, secrétaire générale adjointe de la C.F.T.C., a présenté au Conseil Economique et Social, au nom de la section des Travaux publics, des Transports et du Tourisme, un rapport qui traitait des aspects sociaux de l'hébergement touristique complémentaire dans notre pays.

Ce rapport mit en évidence l'importance du tourisme, fait social, autant qu'économique. Le problème de l'hébergement touristique complémentaire conditionne, pour une large part, la promotion du tourisme social. Ainsi est ce problème appréhendé sous l'angle de ses aspects sociaux, mais sans toutefois ignorer ses dimensions économiques qui constituent l'axe principal de ce rapport, adopté par 123 conseillers, 54 s'abstenant (Groupe patronal, U.N.A.F. et divers).

Plutôt que de faire une analyse détaillée de ce texte, nous avons préféré reproduire l'article de Mme Simone TROISGROS dans « Syndicalisme », retracant les grands traits de son travail.

**L**A position patronale ne pouvait surprendre : ce rapport ayant catégoriquement déterminé les motivations des promoteurs EN ECONOMIE DE SERVICE ET EN ECONOMIE DE PROFIT, l'importance des besoins sociaux émanant du contexte social et économique actuel, ainsi que la nécessité pour eux de défendre les intérêts financiers de l'hôtellerie explique très bien cette abstention, qui aurait pu même, devant les impératifs de certains, être encore plus mauvaise.

Si la position de l'U.N.A.F. a été l'abstention, disons avec satisfaction que ce rapport a été voté à l'unanimité de toutes les organisations syndicales de travailleurs du pays.

## 50 MILLIONS DE NUITEES A PREVOIR

Des faits :

En 1961 : 12,4 millions sur 33 millions d'adultes, sont partis en vacances, 40 % des Français urbanisés, soit 9 millions de personnes, ne sont pas partis en vacances faute de moyens financiers. D'après le ministre des Finances, 2 200 000 ménages, représentant avec leurs enfants mineurs 11 millions de personnes, ne sont pas assujettis à la surtaxe progressive, ce qui représente autant de personnes pour lesquelles les vacances n'existent que dans la mesure où elles peuvent trouver des formes d'hébergement bon marché et répondant à leurs aspirations.

En 1961 : les hôtels français ont accueilli 22 % de touristes français, 78 % ont utilisé des moyens d'héber-

gement complémentaires. Si l'on peut vouloir à terme L'ACCESSION DE TOUS AU TOURISME POUR TOUS, il y a pour l'instant à donner aux catégories les plus défavorisées, et aux familles au quotient familial très bas,

# NE PARTENT PAS EN VACANCES !...

les moyens d'accueil nécessaires pour leur assurer des vacances saines et enrichissantes.

Les prévisions sont insuffisantes et les chiffres retenus ne sont jamais atteints, en matière d'auberges de jeunesse, centres de vacances de jeunes, maisons familiales, villages vacances familles, gîtes familiaux, villages toiles et camping et gîtes ruraux. Il est fait rappel des déclarations du commissariat général au tourisme : il faudrait pouvoir disposer de conditions d'hébergement d'environ 50 millions de nuitées ; or les différentes for-

d'accueil recherchés pour les vacances, attendent un pouvoir d'achat leur assurant à la fois les besoins normaux de vie à l'époque du progrès, et les possibilités de culture et de promotion que représente pour les travailleurs la période des vacances.

Pour certains, il semble qu'il y ait plus de différence entre le « tourisme social » et le « tourisme tout court », cette volonté de propager cette idée aboutit à permettre une confusion permanente très grave, car dit le rapport, elle évite de prendre en consi-

## LOGEMENTS A L'USAGE DES TOURISTES, AUTRES QUE L'HOTELLERIE

Besoins exprimés et objectifs du IV<sup>e</sup> Plan (1)

Formes principales	Nombre actuel d'établissements	Besoins exprimés pour la durée du IV <sup>e</sup> plan			Objectifs du IV <sup>e</sup> plan		Montant des prêts du FDES
		Nombre des créations d'établissements	Montant des investissements	Montant des prêts du FDES	Nombre des créations d'établissements	Montant des investissements	
Terrains de camping.....	3.500	500	30	15	4 à 500	24	12
Villages de vacances.....	75 à 100	100	70	35	50 à 75	45	22,5
Auberges et centres de jeunesse, bases de plein air.....	400	139	40	20			7,5
Maisons familiales.....	400	150	70	35	100	50	25
Gîtes ruraux et communaux.....	3.000	6.000	50	5	4.000	20	6
<b>TOTAL.....</b>			<b>260</b>	<b>110</b>		<b>154</b>	<b>73</b>

(1) Le montant des investissements et des prêts est exprimé en millions de francs.

## ETAT ACTUEL DES ETABLISSEMENTS DE TOURISME SOCIAL

	Auberges de Jeunesse			Refuges et Centres de Montagne			Centres de Vacances de Jeunes			Maisons Familiales de Vacances			Gîtes de France			Villages de Vacances			Terrains de Camping			Auberges Rurales									
	nombre de			nombre de			nombre de			nombre de			nombre de			nombre de			nombre de			nombre de									
	établissements	usagers	nuitées	établissements	usagers	nuitées	Nombre d'usagers	maisons	usagers	journées	gîtes	personnes	nuitées	villages	places	Terrains autorisés	auberges	chambres	places												
1957							190.000																								
1959																															
1960	276	72.000	570.000	120	40.000	77.300											3.000	16.000	1.200.000					3.200							
1962							358										50.000	90.000	263.137	408	150.000	3.300.000	3.500	18.000	1.400.000	75	25.000	2.654	250	1.900	5.000

mes d'hébergement complémentaires qui existent ne permettent d'assurer que 5 millions de nuitées.

## UNE LOI-PROGRAMME DANS LE CADRE DU 5<sup>e</sup> PLAN

Le rapport fait ressortir que les pouvoirs publics ne prennent pas les moyens pour y aboutir, que les problèmes posés ne sont pas véritablement étudiés, il apporte les éléments qui imposent la participation effective des organisations spécialisées à but non lucratif et des organisations syndicales. A tous les stades, national, régional, sur le plan de la conception tout autant que sur celui de l'implantation.

Une démystification est faite sur l'importance donnée au tourisme social alors que de faibles moyens sont donnés en réalité aux promoteurs, la coordination nécessaire, l'apport de subventions, qui ne peut être inférieur à 50 % des coûts représentés, et l'intérêt d'une loi-programme dans le cadre du 5<sup>e</sup> Plan.

D'autre part, la recherche de moyens d'aide complémentaire aux personnes et familles qui ne sont pas à même d'utiliser les types d'hébergement complémentaires à caractère social, a fait l'objet d'une mention particulière soulignée dans le rapport et l'avis.

En fait, ce rapport démontre que rien ne pourra se faire sans la participation des représentants de ceux qui, indépendamment des moyens

dération les données fondamentales du problème social dans un contexte où prédominent les intérêts économiques. Elle élimine les objectifs prioritaires, en un mot elle rend possible le déplacement ou la violation de l'ordre des besoins sociaux.

Or, les besoins de déplacement à l'occasion des vacances des catégories les plus défavorisées, la capacité d'accueil insuffisante de l'hôtellerie classique en période de congés payés, ses prix trop élevés et la nécessité de trouver des formules d'hébergement répondant aux aspirations et aux possibilités des jeunes et des familles étaient des mobiles suffisamment forts pour que le Conseil économique et social justifie l'action d'envergure qui s'impose.

## Définition du Tourisme social

« Le tourisme dit social est un service qui impose, dans le contexte social actuel, l'évolution des besoins, des goûts et des mœurs et pour les citadins la nécessité d'un déplacement effectif en vacances pour contrecarrer les effets de la vie déshumanisante dans les grands centres urbains. »

Le gérant : A. BAPAUME

Imp. spéc. de « Cadres et Profession », 5, rue du Cornet, Le Mans. — 51.385

## SÉJOUR EN ISRAËL

Cadres C.F.T.C. : Une occasion vous est offerte de voir une expérience humaine originale.

Ce voyage d'études du 19 juillet au 12 août auquel vous convie la C.F.T.C. présente un intérêt exceptionnel. Il s'agit, en effet, de « découvrir » un pays et des hommes dont l'histoire — plusieurs fois millénaire — est étroitement associée aux grands courants de pensée qui formèrent la base de notre propre civilisation. Histoire unique et émouvante d'un peuple venu longtemps à l'exil, contraint à se disperser dans tous les pays du monde, mais qui garda cependant toujours au fond de lui-même l'amour de son pays.

Et c'est de cette fidélité que jaillit le miracle.

On sait dans quelles conditions paradoxales est né le nouvel Etat d'Israël, en mai 1948. Il était difficile alors d'imaginer comment des Juifs venus de quatre-vingts pays, parlant des langues différentes, séparés par des siècles de dispersion, pourraient reconstituer une nation. Tâche d'autant plus ardue que le pays, mal exploité par ses précédents occupants, n'offrait que de maigres ressources. Or ce pari contre l'impossible a été gagné. Le désert a refléti. La vieille terre de la Bible avec son peuple a retrouvé un nouveau visage. Aujourd'hui 2.200.000 Juifs (soit à peu près 17 p. 100 de la population juive mondiale) vivent en Israël qui non seulement est devenu un Etat moderne, mais dans beaucoup de domaines aussi un Etat-pilote. Les efforts entrepris pour créer très vite une nouvelle société ont donné naissance à d'originales expériences sociales. Tel ces kibbutzim où la terre et les biens sont la propriété de tous et ces mochavim qui sont des villages coopératifs de petits exploitants.

Au cours de notre voyage, nous pourrons constater que si un important secteur de la vie économique du pays est contrôlé par l'Etat et par la grande centrale syndicale (Histadrout), l'initiative privée peut aussi se développer librement. Harmonieuse co-existence pacifique du collectivisme et du capitalisme.

Notre programme a été conçu pour vous permettre — au cours d'un séjour relativement limité — de retirer le maximum de profit de l'inventaire israélien et de mieux connaître l'homme de là-bas, ce pionnier du désert dont la leçon de courage est si opportune en notre temps.

### PROGRAMME DU VOYAGE

19 juillet : Départ de Marseille et escales  
24 juillet : Arrivée à HAIFA et TEL-AVIV  
25 au 28 : Séjour à TEL-AVIV.  
— Visites à RISHON-LE-ZION.  
— Institut scientifique Weizmann.  
— KYRIAT-GAT, ville pilote.  
— BEER SHEVA, nouvelle capitale du désert.  
— SODOME et MER MORTE.

PRIX PAR PERSONNE : 1.395 F

Envoyez vos inscriptions au Secrétariat Fédéral, 26, rue de Montholon, PARIS-9<sup>e</sup>