

CADRES ET PROFESSION

NUMÉRO 210
NOVEMBRE
1966

ORGANE DES INGÉNIEURS ET CADRES C. F. D. T. (C. F. T. C.)

PARTICIPER AUX CHOIX !

LA vie d'une organisation syndicale est jalonnée par des congrès — en général bisannuels — qui fournissent l'occasion d'un regard en arrière pour juger l'action des années écoulées et d'un regard en avant pour fixer les grandes lignes directrices de l'action future.

Mais par delà le rythme dicté par les exigences de la démocratie, chaque congrès marque une étape dans une progression à beaucoup plus long terme ; s'appuyant sur les travaux des années précédentes, chaque nouveau congrès apporte sa pierre à l'édifice entrepris par les fondateurs de la Fédération.

Il y a quatre ans, un rapport avait été discuté — et approuvé — sur la situation des ingénieurs et cadres et sur les possibilités offertes par le syndicalisme pour exprimer leurs aspirations et mieux les insérer dans la nation.

Les réflexions ainsi amorcées avaient conduit à faire ressortir la nécessité de centrer plus spécialement l'action des ingénieurs et cadres sur l'entreprise, sans pour autant méconnaître les aspects généraux.

C'est dans ce sens que le congrès avait décidé, il y a dix-huit mois, la transformation des structures fédérales : le syndicat national professionnel devenait l'élément de base. Sans négliger les liens nécessaires entre les cadres de différents secteurs, — la constitution des unions régionales le montrait nettement —, le congrès avait senti le besoin d'une action plus structurée au niveau des professions et des entreprises.

C'est dans ce contexte que se situe le rapport présenté, au nom du Conseil National, par Roger Faist.

Portant plus spécialement le regard sur l'entreprise, il s'inscrit dans la ligne des travaux des congrès précédents qui avaient situé l'action syndicale dans son contexte économique.

REFUSANT à la fois de se laisser enfermer dans la cohérence du Plan ou de méconnaître les contraintes qui s'imposent à tous, le rapport recherche une voie par laquelle le syndicalisme peut contribuer à transformer ma société.

Les ingénieurs et cadres doivent d'abord prendre conscience de leur situation de salarié, c'est-à-dire d'une dépendance qui les conduit naturellement à servir — sinon subir — une politique qui n'est souvent par la leur.

C'est alors qu'en leur proposant perspectives et moyens d'action, le syndicalisme apparaît comme un moyen pour eux de participer aux choix nécessaires et de contribuer à la maîtrise de la croissance économique pour l'ordonner aux besoins fondamentaux de la personne.

LES perspectives ainsi tracées ne contredisent pas les exigences du développement. Elles visent simplement à restaurer cette responsabilité sociale de l'entreprise, constamment mise en avant par les dirigeants pour justifier leur revendication d'une liberté pleine et entière et leur refus de tout contrôle des pouvoirs publics, responsabilité sociale qui n'a pas encore trouvé une traduction concrète ni sous forme d'obligation juridique, ni souvent dans la pratique courante.

C'est dire tout l'intérêt des travaux du congrès qui les 11, 12, et 13 novembre réunira les délégués des syndicats : à une époque où les problèmes posés par la transformation des structures des entreprises sont particulièrement à l'ordre du jour, notre Fédération veut apporter une réponse aux nombreuses questions qui se posent au monde du travail et plus spécialement à celles qui intéressent directement les ingénieurs et cadres.

François Lagandré

W.E. D'ETUDE DE LA FEDERATION FRANÇAISE DES SYNDICATS D'INGENIEURS ET CADRES

Samedi 26, dimanche 27 novembre 1966 à Bierville, près d'Etampes : représentation du personnel et action de la section syndicale. Le week-end d'étude commence le samedi à 10 heures et se termine le dimanche à 16 h. 30. Pour s'inscrire, prière de s'adresser au secrétariat de la Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres, 26, rue de Montholon, Paris (9^e). Tél. TRU. 91-03, poste 454.

ADHERENTS DE LA REGION PARISIENNE

La prochaine soirée de formation aura lieu le mardi 22 novembre 1966, de 19 à 22 heures, 26, rue de Montholon, Paris (9^e). A. Mister, sociologue, traitera de l'autogestion en Yougoslavie.

LES " RELATIONS PUBLIQUES " DU PREMIER MINISTRE

Le Comité National de la C.F.D.T. (qui réunit les représentants de toutes les Unions départementales et des Fédérations) vient de tenir sa session d'automne.

A son ordre du jour, essentiellement deux points : la situation générale et la situation internationale (dominée bien sûr par la guerre du Viet-Nam, au sujet de laquelle on trouvera par ailleurs la résolution adoptée par le Comité National).

La situation générale a donné lieu à un débat qu'il est intéressant de confronter à celui du printemps dernier. On se souvient qu'à cette époque — c'était en avril — avait été décidé le « tous ensemble » qui devait déboucher sur les manifestations du 17 mai. A ce moment-là, pour la majorité des organisations, il n'y avait pour faire face au front patronal et gouvernemental qu'un seul moyen : constituer au niveau des salariés un front aussi, ce fut le « tous ensemble ».

Si on ne peut pas dire qu'il a fait craquer le front patronal et gouvernemental, on doit reconnaître cependant qu'il a favorisé la conclusion d'accords de sa-

laire dans certaines branches (bâtiment, agriculture, alimentation, textile).

Un mouvement tel que celui-là et tel qu'il se développait ne pouvait et ne devait que continuer après la période des congés. C'était évidemment une vue idéaliste des choses. C'était aussi ne pas compter sur les mois de vacances qui sont neutralisés et sur la difficulté qu'il y a à préparer la remise en route du mouvement.

Les représentants professionnels ou régionaux ne cacheront pas à la tribune du Comité National le « désenchantement » d'une partie de leur base, ni les difficultés qu'il y avait à trouver de nouveaux points d'impact pour l'action syndicale.

D'aucuns invoquèrent les accords C.F.D.T.-C.G.T. dont on ne peut nier l'effet dynamique sur les actions entreprises depuis le début de l'année, mais ces accords ne sont que ce qu'ils sont, à savoir une plateforme revendicative commune dont on ne peut pas tout attendre.

Dans cette situation un peu confuse, il n'est pas étonnant que le Comité National ait donné son accord à une proposition de la Fédération du textile qui suggère de : — sélectionner au plan interprofessionnel des objectifs limités et prioritaires ; — rechercher une formulation précise pour chaque objectif allant jusqu'à des propositions de loi ; — populariser ces objectifs ; — développer l'action revendicative sur cette base.

L'aval à une proposition de ce genre pourrait être d'autant plus facilement obtenu que la rencontre d'une délégation C.F.D.T. avec le premier ministre le 13

octobre ne laissait rien apparaître de nouveau.

Comme en juin dernier, les représentants de la C.F.D.T. attirèrent l'attention du premier ministre sur les priorités de l'heure : l'ouverture de négociations sérieuses, l'action prioritaire pour les plus défavorisés, la fiscalité, le logement, enfin les problèmes d'emploi posés aux ingénieurs et cadres (le président de notre Fédération, François Lagandré, faisait partie de la délégation).

Conformément à sa déclaration préalable, M. Pompidou n'a pas voulu donner de réponses à ces revendications. Il s'est borné à des observations générales (souvent d'auto-satisfaction) sur les problèmes abordés.

Il semble que ce genre de consultations apparaît plus pour le Premier Ministre de l'ordre des « relations publiques » que de l'ordre d'un réel dialogue. Aussi la délégation a-t-elle dit à M. Pompidou qu'il conviendrait que la radio et la télévision soient largement ouvertes aux organisations syndicales pour qu'elles puissent aussi donner leur point de vue.

A la sortie de l'hôtel Matignon, devant la presse, la même demande a été reformulée par Eugène Descamps : « Nous sommes prêts, aussi bien à des confrontations télévisées avec le C.N.P.F. qu'avec les représentants du gouvernement, afin que l'opinion soit clairement informée. »

Bref, et c'est également ce qu'a dit notre délégation à la presse, nous n'avons pour l'heure aucune raison de mettre en veilleuse l'action revendicative.

(Voir page 2.)

• RÉSOLUTION GÉNÉRALE

LE 123^e Comité National de la C.F.D.T., réuni à Paris, les 22 et 23 octobre 1966, constate que l'ampleur des mouvements revendicatifs développés à la suite de l'accord interconfédéral C.F.D.T.-C.G.T. du 10 janvier 1966 traduit à la fois le profond mécontentement des travailleurs et leur accord avec les objectifs prioritaires définis par les deux Confédérations. Il souhaite que cet accord puisse s'élargir aux autres Centrales représentatives afin de créer un véritable front de lutte de tous les travailleurs.

Ces objectifs ont été, une fois de plus défendus par la C.F.D.T. lors de son entrevue avec le Premier Ministre. Celui-ci, en effet, continue ses « entretiens consultatifs » qui n'ont débouché jusqu'ici sur aucune réponse concrète aux revendications déjà formulées à maintes reprises et notamment en juin 1966.

La C.F.D.T. constate, par ailleurs, que le Patronat et le Gouvernement qui se refusent à engager de véritables négociations avec les Organisations syndicales, poursuivent d'un commun accord une politique économique et sociale dont les travailleurs subissent les

conséquences alors que comme citoyens-contribuables ils la financent très largement.

Dans ces conditions, le Comité National de la C.F.D.T., confirmant dans une perspective de planification démocratique son programme revendicatif concernant notamment :

- les catégories les plus défavorisées,
- la sécurité de l'emploi,
- la garantie d'une progression réelle du pouvoir d'achat ;
- les libertés syndicales,

déclare que la Confédération poursuivra ses efforts en vue : de développer encore et de coordonner l'action revendicative dans tous les secteurs et à tous les niveaux ; de contribuer pour sa part à la réalisation des conditions politiques de l'aboutissement de nos revendications.

Le Comité National revendique enfin, la possibilité pour les organisations syndicales représentatives d'utiliser la radio et la télévision, afin que soient présentés à l'opinion publique les objectifs d'action des travailleurs sur le plan économique et social.

• POUR LA PAIX AU VIET-NAM

DEPUIS 25 ans, la guerre se poursuit au Vietnam avec un cortège de souffrances et de misères sans cesse accrues : elle risque d'aboutir à l'anéantissement de tout un peuple.

Pour le sauver de la destruction, pour éliminer les risques de guerre mondiale, IL FAUT RENDRE AU PEUPLE VIETNAMIEN LA PAIX ET UNE LIBERTÉ QUI LUI PERMETTE DE CHOISIR SES INSTITUTIONS ET SA FORME DE GOUVERNEMENT.

A l'escalade de la mort, il faut opposer l'escalade de la paix.

La C.F.D.T. a réclamé depuis longtemps :

- l'arrêt des combats,
- le retrait des forces étrangères,
- une neutralisation garantie par l'O.N.U. permettant la mise en place d'institutions démocratiques, ainsi qu'une coopération économique et politique entre le Nord et le Sud, plus tard entre le Laos et le Cambodge.

La C.F.D.T. a dénoncé les effets inhumains et les dangers de l'escalade. Elle a condamné le bombardement des populations civiles et la destruction de leurs ressources.

Il ne suffit pas de protester.

Consciente de l'extrême misère du peuple vietnamien au Nord comme au Sud résultant de la destruction des villages et des récoltes, de l'évacuation forcée et de l'abandon des cultures, la C.F.D.T. invite instamment les syndicats confédérés à organiser parmi les travailleurs des collectes dont le montant sera adressé à la Croix-Rouge internationale, à l'intention des Croix-Rouge Sud et Nord Vietnamiennes.

Forte de l'autorité que lui assure son indépendance à l'égard de toutes les parties en conflit.

Considérant que c'est par la voie de la négociation entre toutes les parties intéressées que l'on pourra trouver une solution, la Confédération Française Démocratique du Travail est déjà intervenue auprès des organisations syndicales, nationales et internationales et des gouvernements intéressés.

Considérant que le gouvernement des Etats-Unis a une responsabilité majeure dans la mise en route d'un processus pacifique, le 123^e Comité National de la C.F.D.T. appelle solennellement à la cessation des bombardements du Nord-Vietnam afin d'ouvrir la voie à la négociation d'un cessez-le-feu dans tout le pays.

PROTÉGER LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS

Apprendre qu'une entreprise a disparu à la suite d'une opération de concentration avec d'autres entreprises n'est plus une surprise. Cela est trop connu maintenant. Mais constater dans le même temps qu'une partie du personnel sinon tout le personnel a été licencié et, donc, devenu chômeur, parce que l'entreprise absorbante ne les a pas repris, fait grincer les dents. Ainsi l'on a bien songé à protéger les intérêts des détenteurs du capital, mais c'est avec une bonne conscience que l'on se sépare du personnel parce que sont respectés les délais de préavis et versées les indemnités de licenciement, si toutefois une convention collective les impose, ce qui n'est pas toujours vrai, notamment pour le personnel ouvrier.

Que vont devenir tous ces gens ? Il arrive que leur ancienne direction les aide à se reclasser, ce qui n'est pas toujours le cas ; les plus jeunes, les plus qualifiés arriveront peut-être à retrouver une place assez vite si toutefois la région dans laquelle ils se trouvent s'y prête. Mais les autres, les plus âgés, les Ingénieurs et les Cadres supérieurs, quel sort leur est réservé ! Particulièrement pour ce derniers, plus leurs responsabilités étaient élevées, plus leur ancienneté était grande, plus leurs appointements étaient importants, plus leur reclassement sera difficile s'ils sont âgés de plus de 50 ans et, s'ils ont atteint 60 ans, il sera presque impossible.

Si, dans tous les cas, les Cadres ne sont pas entièrement perdants sur leurs appointements, puisqu'ils seront légèrement compensés par leur prise en charge par le régime UNEDIC-ASSEDIC, par contre, ils le seront totalement pour leur retraite puisque, ne cotisant plus, il ne leur est plus attribué de points. C'est un problème crucial pour tous qui réclame une solution rapide.

..

Si ces opérations de fusion ou de concentration profitent à maintes entreprises qui, dans bien des cas, auraient disparu dans de moins bonnes conditions, elles profitent aussi à la profession et il serait honnête que celle-ci se préoccupe du sort des salariés qui l'ont servie. A l'exception d'une seule, « la Sucrerie », aucune autre ne s'en est inquiétée jusqu'à maintenant.

L'ACCORD SUCRE

Le 12 septembre, un protocole d'accord a été signé entre le Syndicat national des Fabricants de Sucre et les Organisations syndicales : F.O. - C.F.D.T. - C.G.T. Il donne un certain nombre de garanties aux salariés des usines sucrières (1) qui sont absorbées par d'autres.

Quand la convention collective a été réalisée en 1955, il y avait 110 usines en marche ; en 1964, quand nous avons obtenu une majoration de l'indemnité de licenciement pour les Cadres de plus de 50 ans, il n'y en avait plus que 95 ; au moment où a été signé le protocole, il en restait 78. Au cours des six premiers mois de cette année, 12 usines ont cessé leur activité et leur personnel, ou a été repris par les sociétés absorbantes, ou a été licencié. D'autres fermetures sont envisagées.

La modernisation des entreprises, la productivité très poussée sont la conséquence de cette situation. Pendant la campagne de fabrication 1955-1956, il a été produit 1.465.260 tonnes de sucre avec 16.300 salariés permanents ; au cours de celle de 1964-1965, 2.209.390 tonnes le furent avec seulement 13.500 salariés permanents. En dix ans, la production a augmenté de plus de 50 % et, dans le même temps, le personnel diminuait de 17 %. Cette situation allant en s'accroissant, les Organisations syndicales s'en inquiétaient ; aussi elles demandèrent au PATRONAT SUCRIER de conclure un accord conventionnel pour protéger et compenser le personnel touché par les mesures de concentration.

Conscient de ses responsabilités et reconnaissant que son personnel subissait un dommage, pour certains important, ce PATRONAT accepta franchement la discussion d'où est sorti le protocole indiqué ci-dessus et dont voici les principales dispositions :

- Quand une opération de concentration d'une fabrique de sucre est décidée, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont informés si tout ou partie du personnel est licencié.
- Cette information doit avoir lieu au moins deux mois avant l'envoi des lettres de licenciement.
- Saisine des Services départementaux de la Main-d'Œuvre et du Fonds national de l'Emploi pour retrouver du travail aux licenciés.
- La direction de l'entreprise concernée informe le Syndicat national des Fabricants de Sucre qui a créé un bureau centralisateur pour ceux qui désirent être reclassés en sucrerie.
- Les salariés embauchés dans une sucrerie absorbante conservent leurs droits d'ancienneté qui découlent de la convention collective.
- Si le reclassement d'un salarié devait être facilité par un stage d'éducation professionnelle complémentaire, l'employeur devra s'y employer et lui verser un complément de rémunération différentiel sur la base de 40 heures.
- Une indemnité de licenciement a été créée pour les ouvriers et les employés. Les Cadres et les Agents de maîtrise recevront la leur, plus celle ci-dessus.
- Pour les licenciés de plus de 55 ans qui, à la fin du préavis, n'auront pas retrouvé de travail, ils recevront une indemnité correspondante à la différence entre leur salaire de 40 heures et les indemnités légales de chômage ; suivant l'âge de l'intéressé, ce versement durera 6, 12 ou 24 mois.

..

Ce résumé, car c'en est un, ne reflète peut-être pas toute l'importance du protocole ; peut-être trouvera-t-on aussi qu'il est insuffisant. Il a le mérite d'être et d'avoir créé un précédent. C'est l'honneur de la profession de l'avoir réalisé et de constituer un exemple qui, nous l'espérons, sera suivi par d'autres.

F. GALLOT

(1) Nous parlons d'usines car presque toutes les sociétés sucrières possèdent plusieurs usines.

NOS OBJECTIFS A COURT TERME

Dans notre précédent numéro (octobre 1966) nous avons publié une double page consacrée à trois thèmes dont l'importance fera qu'ils auront une place majeure dans les débats du congrès.

1. Les ingénieurs et cadres face au mouvement de transformation sociale.

2. Maîtriser la croissance.

3. Le syndicalisme d'aujourd'hui assume des responsabilités politiques.

Pourquoi ces trois thèmes ?

● Si le syndicalisme n'est pas un mouvement de transformation sociale, il ne devient qu'un groupe de pression de plus, un « comité Théodule » de la revendication.

● Le syndicalisme apparaît aujourd'hui pour les cadres un moyen privilégié de jouer leur rôle de créateur dans une société en développement.

Nous abordons cette fois les perspectives d'action à court terme. On ne peut les retenir toutes. On en a retenu quatre essentielles et caractéristiques.

LA HIERARCHIE DES SALAIRES

Il est conforme à la raison de concevoir le partage des fruits de la croissance économique de telle sorte que le progrès de niveau de vie soit plus rapide en pourcentage d'accroissement pour les moins favorisés.

Il est facile de l'accepter, en principe, moins aisé de l'accepter, en fait.

Il faut d'abord rejeter tout malthusianisme et accepter la disparition des rentes de pénurie en encourageant la disparition de la pénurie elle-même. C'est, nous l'avons vu, dans certains secteurs, le cas des ingénieurs sur ce qu'on appelle le marché du travail.

Il faut surtout être en mesure de négocier. Lorsque avec la C.F.D.T. nous affirmons la nécessité d'une action prioritaire en faveur des plus défavorisés, nous pensons qu'une telle position doit avoir des incidences sur les négociations de salaires dans l'entreprise et la profession, bien qu'elle dépasse largement ce terrain et pose un problème politique.

Mais pour autant, il ne peut s'agir de donner à l'entreprise, sans contrepartie, un moyen d'augmenter ses possibilités d'autofinancement.

La négociation implique la connaissance de la masse salariale globale en référence au chiffre d'affaires, aux progrès de productivité réalisés, aux besoins et possibilités de financer et d'autofinancer les investissements. Elle implique aussi la connaissance de la répartition de cette masse salariale dans l'entreprise.

Cette conception de l'information dans l'entreprise est, nous le savons, loin d'être répandue. Une action coordonnée est à mener sur ce terrain dans le plus grand nombre d'entreprises possible, en liaison avec les comités d'entreprise.

UNE POLITIQUE SYNDICALE DE L'EMPLOI

L'ACTION pour le droit à l'emploi a toujours été un des axes de la démarche syndicale, parce que la reconnaissance de ce droit est une traduction concrète de la reconnaissance de la dignité du travailleur en tant qu'homme.

Or, pour la première fois depuis 1930, le problème de l'emploi est un problème qui concerne aussi les cadres et continuera à les concerner au cours des prochaines années. Quelques chiffres nous éclairent :

L'U.N.E.D.I.C. a indemnisé en 1962 : 2.088 allocataires ; en 1963 : 3.588 ; en 1964 : 4.444 ; en 1965 : 7.200.

L'A.P.E.C., de son côté, nous apprend à partir de son dernier bilan annuel qu'elle a reçu à son siège parisien :

En 1965 : 1.547 demandes d'emploi de cadres, contre : en 1964, 1.627 ; en 1963, 1.598 ; en 1960, 891.

Dans l'étude menée sur les causes du chômage, l'A.P.E.C. relève que 760 cas sur 944 correspondent à des licenciements ou des suppressions de postes.

Enfin, l'A.P.E.C. note la progression des demandes d'emploi de la part de cadres de moins de 40 ans.

Les perspectives d'évolution à court terme ne sont pas particulièrement favorables. De plus, nous ne pouvons pas tenir pour négligeable le risque, en cas d'une évolution de la conjoncture menaçant l'équilibre économique général notamment en ce qui concerne le niveau des prix, d'un recours du pouvoir à une politique de déflation, créant un sous-emploi supplémentaire. Il s'agit de ce que l'on appelle élégamment : « Créer une détente du marché du travail. »

Dans un tel contexte, seules seront à priori prises en considération les données économiques et techniques, si les organisations syndicales n'exercent pas

sur les décisions une pression dont il sera nécessaire aux responsables de tenir compte.

S'il apparaît bien que les problèmes de l'emploi affectent tous les groupes socioprofessionnels, nos syndicats et nos U.R.I.C. auront à tenir compte de deux aspects du problème qui concernent plus spécialement les cadres :

● leur vulnérabilité sur le plan de l'entretien des connaissances, alors que les voies d'accès à des stages de reconversion appropriés sont encore insuffisants ;

● le fait qu'ils sont aussi souvent touchés par des mesures individuelles que des licenciements collectifs. Nous avons pu constater que le Fonds National de l'Emploi, dans sa forme actuelle, ne peut que rarement leur apporter une aide.

L'action à mener devra :

● assurer le maintien de la capacité créatrice ;

● éviter la pénalisation des cadres dits âgés, en forgeant des garanties appropriées ;

● engager la responsabilité de l'entreprise dans le reclassement.

LA FORMATION PERMANENTE

La formation permanente s'inscrit dans le cadre d'une action pour l'emploi. Mais elle mérite une place à part dans nos réflexions, du fait de l'ampleur du problème et son urgence.

Seule une minorité de responsables dans le monde industriel en a vu l'importance et y répond à partir d'initiatives unilatérales prises par des équipes de direction dynamiques ou des sociétés spécialisées à but lucratif. Pendant ce temps, les cadres dans leur ensemble n'ont pas encore pris conscience de l'enjeu.

Si la difficulté et la nouveauté des problèmes à la fois techniques et éthiques, soulevés par la mise en place d'une pédagogie adaptée aux adultes et respectueuse de l'expression des personnalités rend souhaitable la multiplication des initiatives, l'ampleur de la question ne permet plus de satisfaire de l'empirisme.

A travers l'épanouissement des hommes, c'est la capacité compétitive de notre économie qui est en jeu.

La réflexion sur ce sujet est bien engagée dans nos sections d'entreprise, nos syndicats, à l'échelon fédéral. Il faut maintenant déboucher sur l'élaboration des solutions avec nos partenaires.

Quelles doivent être les lignes de force de ces solutions :

● La formation permanente suppose, certes, la mise à jour régulière des connaissances scientifiques et techniques, mais non limitée à la perception que l'on peut en avoir, en fonction des besoins immédiats.

Elle implique également l'acquisition de connaissances économiques à deux niveaux :

— celles intéressant la gestion de l'entreprise ;

— celles, plus globales, qui permettent de mieux situer l'action quotidienne dans une société en évolution, afin de maintenir la souplesse intellectuelle nécessaire à l'adaptation.

● La formation permanente implique une remise en question des structures et des méthodes de la formation scolaire et universitaire

● Associer les Cadres à l'élaboration d'une politique de la formation permanente : une mutation d'état d'esprit, qui intègre la formation comme une donnée permanente de la vie professionnelle, ne doit pas être imposée de l'extérieur.

Ce n'est qu'en associant les cadres eux-mêmes à l'analyse des besoins, aux initiatives prises pour y répondre, que la prise de conscience peut se généraliser rapidement.

Seule leur participation permettra d'éviter que la plan de formation de l'entreprise ne soit conçu pour faire face à des besoins immédiats quant à son contenu et quant au choix des bénéficiaires. Or, une telle pratique, trop répandue, va à l'encontre de l'intérêt à long terme de la collectivité.

Il importe donc que soit rapidement acquise, puis généralisée, une structure paritaire de discussion pour l'élaboration d'une politique de formation, les moyens financiers à dégager, sa gestion, son contrôle au niveau de l'entreprise comme de la profession.

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

LES régimes de retraites complémentaires sont-ils menacés ?

La mention faite dans le Plan (p. 55 et 56 du texte définitif) des Régimes de Retraites par répartition sur la base du rapport Chaumet-Wahl témoigne de l'importance prise par les circuits d'épargne collective dans notre société.

Du même coup, les Pouvoirs publics seront aisément tentés, non seulement comme c'est leur devoir, de veiller aux conditions du maintien de l'équilibre à long terme des institutions mises en place, mais d'y voir aussi un instrument de politique économique.

Ayant pris les contacts nécessaires dès le début de l'automne 1965, nous avons exprimé notre désaccord avec la campagne d'agitation trompeuse qui s'est développée sur le sujet. Les mécanismes de répartition ne sont pas et ne peuvent plus, ne serait-ce que pour des raisons techniques, être remis en question.

En commun avec la Fédération des Cadres F.O. nous avons, fin 1965, effectué une démarche auprès du Premier Ministre qui nous a précisé l'interprétation donnée par le Gouvernement au texte qui traite du sujet dans le Plan.

Rien n'étant toutefois acquis définitivement, nous aurons en permanence :

● à nous assurer que sont remplies les conditions assurant la pérennité de l'équilibre des régimes ;

● à rester vigilants en rappelant aux Pouvoirs publics que la finalité de l'institution est d'ordre social et non économique. Assurer une saine gestion, certes, mais sans jamais subordonner le social à l'économique.

Afin d'assurer la pérennité du régime, nous devons veiller à l'évolution du rendement (rapport entre la valeur du point de retraite et celle du salaire de référence). Pour l'A.G.I.R.C., ce rapport est actuellement de l'ordre de 15 %.

A très long terme, il n'est pas sûr qu'il pourra être maintenu au niveau actuel.

LA RÉFORME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La réforme de l'enseignement supérieur, officialisée après plusieurs années de gestation confuse, doit recevoir un commencement d'application dès la rentrée de novembre 1966, où sera mise en place la première année du 1^{er} cycle. Ayant suivi, à travers les détours de sa genèse, l'élaboration progressive de cette réforme, ayant tenté d'en faire, à chaque étape, une critique constructive, il nous est loisible aujourd'hui de dégager un premier bilan de ce qui est fait et de ce qui est à faire. Car la réforme a une histoire, dont le décret paru au « Journal Officiel » du 23 juin 1966 vient de clore quelques chapitres seulement. Comme dans ce décret terminal certaines des oppositions et des propositions syndicales semblent avoir été prises en considération, il nous a paru intéressant de centrer notre bilan autour d'une confrontation entre nos positions de base et l'état actuel de la réforme.

Une mise au point préalable s'impose : alors que parmi les réactions hostiles aux projets présentés par le ministère de l'Education nationale une part relevait malheureusement d'un attachement à des habitudes et à des cadres sclérosés, notre critique n'a jamais prétendu s'exercer contre le principe nécessaire d'une réforme ni s'enfermer dans un refus absolu. Et un dialogue mieux entretenu entre l'administration et ses ressortissants, une collaboration établie par le gouvernement sur des bases plus représentatives auraient probablement empêché des malentendus de s'élever, et permis aux interprétations les plus aberrantes comme aux craintes les plus justifiées, d'être discutées. Mais la précipitation appuyée sur un secret mal gardé a empêché toute action cohérente et retardé une mise au point définitive. Quant à l'application, son caractère hâtif et prématuré laisse présager une rentrée chaotique, dont la date est déjà reculée de plusieurs jours pour l'Université de Paris.

Tel qu'il fut défini dans la conférence de presse donnée par le ministre de l'Education nationale en février 1966, le projet de réforme nous apparaît inspiré par quelques principes essentiels :

- réduire l'importance numérique des échecs aux examens qui grèvent l'avenir d'un certain nombre de jeunes et entravent le développement de l'Université ;

- abréger le temps de formation des maîtres de l'Enseignement du Second degré ;

- adapter, dans ses structures comme dans ses programmes, le fonctionnement de l'Enseignement Supérieur aux transformations de l'économie et de la société.

Dans la mesure où nous n'avions cessé d'insister, depuis des années, sur l'urgence d'une véritable refonte de l'Université, nous avons été amenés à dénoncer les perspectives à court terme qui guidaient l'élaboration d'un tel projet. Nous avons critiqué particulièrement :

- l'absence d'une orientation véritable tant au début qu'à la fin du premier cycle ;

- la recherche d'une préparation accélérée permettant de gagner un an et qui aboutissait, dans le cas de la licence et de la maîtrise, à des formations incomplètes sans assurer pour autant l'entraînement pédagogique des futurs enseignants ;

- un souci artificiel de symétrie conduisant

à calquer hâtivement le cours des études littéraires sur celui des études scientifiques.

Si sur les deux derniers points des aménagements positifs ont été obtenus, la disparition de l'orientation initiale semble acquise et handicapera le déroulement des études.

C'est en effet une suppression effective de la propédeutique que représente la définition du premier cycle littéraire : les possibilités d'orientation ménagées par cette année intermédiaire disparaissent au profit d'un cloisonnement immédiat et contestable opéré dès la première année. Les étudiants seront définitivement classés historiens, anglicistes ou philosophes, sans avoir eu le loisir d'éprouver leurs aptitudes ni de s'ouvrir à d'autres disciplines ; absence d'autant plus regrettable que la disparition des certificats remplacés par un système annuel plus rapide et sanctionné plus rigoureusement, rendra plus difficile, à ce stade, la poursuite d'études annexes ou complémentaires.

L'ORIENTATION

La création de ce système annuel, acceptable en lui-même s'il permet un encadrement plus solide des étudiants, comporte un certain nombre d'inconvénients pratiques dont peuvent avoir à pâtir des étudiants en situation exceptionnelle. Il rendait à peu près impossible, en particulier, le cumul des études et d'un travail extérieur, surtout pour les maîtres d'internat et les surveillants d'externat, qui constituent la majorité des étudiants salariés. Le décret du 23 juin prévoit à leur intention la création de demi-années, et des possibilités plus larges de redoublement — aménagement positif, dont il conviendrait d'appuyer vigoureusement la réalisation dans les facultés, tout en travaillant à clarifier et résoudre le problème d'une véritable démocratisation de l'enseignement. Quant aux élèves de première supérieure dont les risques d'échec aux examens se voyaient accrues par la disparition des certificats, un système d'équivalences est prévu à leur intention par le même décret — modalités transitoires au-delà desquelles il reste à organiser une réforme des programmes de

concours d'entrée aux Ecoles Normales Supérieures pour les adapter à la diversification des études dans les Facultés de Lettres et de Sciences humaines.

Mais pour cette diversification prématurée et pour la spécialisation immédiate qu'elle imposera à la sortie même du baccalauréat, il semble exclu, dans l'état actuel des choses, d'obtenir une révision d'ensemble. Il n'en devient que plus urgent de mener à bien un travail d'organisation interne, que seule l'Université elle-même, de par son autonomie, peut prendre en main. Il faudrait en particulier chercher des aménagements à long terme, en réduisant éventuellement le nombre des disciplines initiales, fixé à neuf par les commissions de spécialistes, et en multipliant, au niveau du second cycle, les possibilités d'ouverture offertes par la création des certificats de spécialisation. Il conviendrait également, et ceci à court terme, de veiller à ce que toutes les chances d'orientation et de reconversion au cours des études soient concrètement ménagées aux étudiants.

En effet, l'absence d'orientation initiale, l'impossibilité où se trouveront les étudiants d'éprouver progressivement leur choix, l'interdiction qui leur est faite de s'inscrire plus de trois fois en deux ans, donc d'échouer plus d'une fois au D.U.E.L. ou au D.U.E.S. ; la simple mention d'une possibilité de reconversion dans les I.U.T. ne saurait suffire à réparer la perte de trois ans par laquelle pourrait se solder une erreur initiale d'orientation.

Aussi, dans la mesure où ces possibilités d'orientation ne seront pas offertes aux étudiants au début de leurs études supérieures, elles doivent être données à tous au terme, ou même au cours de ce premier cycle. Il serait donc souhaitable que les jurys examinent les aptitudes des étudiants refusés aussi bien que des reçus et assortissent leurs conseils, pour ceux qui seraient refusés, d'indications précises sur d'autres études ultérieures, celles notamment poursuivies dans les I.U.T. Il est souhaitable que soient créées des sections spéciales dans les I.U.T., recevant les étudiants à l'issue de la première année de premier cycle (plutôt qu'à la fin du cycle), et les menant au D.U.T. en deux années complètes, indispensables pour assurer une réelle formation technique. On éviterait ainsi de dévaloriser les I.U.T. et limiterait les conséquences malheureuses d'erreurs initiales.

Il s'agit donc de parvenir à l'organisation d'un véritable SERVICE D'ORIENTATION, qui répondrait aux besoins d'information immédiate des étudiants tout en préparant une documentation pour des aménagements futurs.

Enfin, on ne saurait accepter la constitution d'un cycle de deux ans que moyennant une organisation nouvelle de l'enseignement dans les facultés, en particulier la création d'unités d'enseignement associant étroitement professeurs, maîtres-assistants et assistants. Ainsi, comme cela se fait déjà dans certaines disciplines, il faut qu'un professeur, avec la collaboration de maîtres-assistants et d'assistants, ait, pour un groupe d'une quarantaine d'étudiants, la direction de l'enseignement d'une discipline pendant toute une année, ou, si possible, pendant tout le cycle. C'est de cette manière seulement que peut être organisée la coordination des cours

par O. BROCARD, du Syndicat général de l'Education nationale (C.F.D.T.)

et des T.P. (ces derniers constituant les commentaires indispensables des premiers), que la présence des professeurs sera assurée dans le premier cycle, et que le fonctionnement des conseils d'orientation pourra s'effectuer avec le maximum d'efficacité.

Les réflexions précédentes concernent essentiellement le premier cycle littéraire. En sciences la suppression des propédeutiques n'est de fait que leur étalement sur deux ans, avec refonte des programmes, ce que nous réclamions depuis longtemps. Notre organisation à d'ailleurs proposé, dès son Congrès national de 1962, que ces deux premières années soient l'occasion d'une véritable orientation des étudiants, le baccalauréat ne pouvant jouer pleinement ce rôle. Cela suppose là aussi une organisation nouvelle de l'enseignement en faculté, par une collaboration étroite entre professeurs, maîtres-assistants, assistants, chargés de l'enseignement d'une discipline, si possible pendant tout le cycle.

Il est, d'autre part, regrettable qu'une réforme de l'enseignement scientifique ignore « les « grandes écoles » et les classes préparatoires. Définissant à son congrès de 1964 « les fins et moyens de l'enseignement supérieur », notre organisation avait demandé de « prévoir une fusion progressive des classes préparatoires scientifiques des lycées avec les propédeutiques-sciences, de manière à permettre une orientation rationnelle des étudiants à l'issue du baccalauréat ». Dans l'immédiat, il convient de modifier les programmes des classes préparatoires afin de les harmoniser avec ceux des facultés des sciences.

Les divergences entre les problèmes littéraires et les problèmes scientifiques se retrouvant au niveau du second cycle. Pour mieux éclairer le danger dans l'alignement des Lettres sur les Sciences, initialement prévu par la réforme, il nous a paru préférable d'analyser d'abord la constitution du second cycle dans les facultés scientifiques.

Contrairement aux « apparences réglementaires », la véritable innovation de la « réforme » consiste en la création d'une voie courte, menant à une licence à côté des études longues de la maîtrise. En effet, si l'actuelle licence est — selon les textes — l'aboutissement de trois années d'études après le baccalauréat, pratiquement il n'en est rien : rares sont les étudiants qui obtiennent ce diplôme en moins de quatre ans. Par contre, les programmes établis pour le premier cycle et à l'étude pour l'année de licence laissent prévoir que la réalité approchera la règle en ce qui concerne la future licence.

La création de cette voie courte s'accompagne de la substitution à la licence actuelle d'une voie longue menant à la maîtrise « en quatre ans », du moins en principe : cette maîtrise sera plus difficile que l'actuelle licence et presque aussi inaccessible « en quatre ans » que l'est, en 1966, « la licence en trois ans ».

UN PRÉTEXTE

Le progrès des sciences et les besoins de la nation en cadres supérieurs rendent au contraire nécessaire un allongement de la durée des études en faculté ; il serait vain de vouloir se soustraire à cette exigence pour des raisons financières.

Invoker la médiocrité des résultats aux examens est un prétexte pour dissimuler le véritable problème : amener le plus grand nombre possible d'étudiants au niveau le plus élevé, compte tenu des capacités et aptitudes diverses.

Si l'étudiant ne peut, à l'issue de l'année de licence, poursuivre ses études vers la maîtrise par un processus normal et non exceptionnel, il choisira, s'il en a la liberté, la voie menant directement à la maîtrise : la situation dans les facultés de sciences sera inchangée, caractérisée par un hiatus désolant entre le niveau de l'enseignement donné et le niveau de l'auditeur moyen, qui ne peut suivre le rythme imposé.

Nous proposons que l'on assigne à la licence un triple but :

1^o Acquisition des connaissances théoriques nécessaires à l'enseignement dans le second degré ;

2^o Acquisition d'un niveau de culture scientifique générale permettant l'accès à certains emplois technico-administratifs, technico-commerciaux, de collaborateurs, de chercheurs, etc. ;

3^o Etape intermédiaire vers une maîtrise atteinte en trois années d'études après le D.U.E.S. à l'usage d'étudiants plus « lents » ou désireux de s'assurer un diplôme négociable avant de se risquer à des études plus difficiles, donc aléatoires.

A l'issue de l'année de licence, il importe donc que, par un processus moral, et non exceptionnel, l'étudiant puisse « faire la maîtrise » en deux années (l'examen des programmes proposés montre qu'un étudiant ayant choisi la licence sur l'indication du jury ne pourra pas accéder à la maîtrise en une seule année complémentaire).

A cette fin, il est nécessaire que :

1^o les programmes de licence soient coordonnés avec ceux des maîtrises accessibles ;

2^o les licenciés soient dispensés d'une partie des cours et T.P. en tenant compte de ce qu'ils auront fait en licence ;

3^o ils bénéficient d'une aide financière leur permettant de poursuivre leurs études.

L'établissement des programmes — comme la distribution des certificats — en unités, dans les maîtrises, est particulièrement important. Il semble que la coordination serait plus facile, avec des unités moins grosses et plus nombreuses que les quatre unités uniformément proposées. Mais cette élaboration des programmes ne peut être menée à bien que si les rôles respectifs de la licence et de la maîtrise sont parfaitement définis, si l'on peut jouer approximativement du partage de la masse étudiante entre la voie licence et la voie maîtrise, de l'effet des mesures proposées sur les horaires d'enseignement, et avec l'assurance que les créations de postes nécessaires seront assurées. Evidemment, ces conditions ne sont pas encore réalisées !

C'est en décalquant la voie courte et la voie longue proposées aux scientifiques que le projet initial du gouvernement instituait le second cycle littéraire. A l'origine même il s'agissait de réserver la voie courte — deux ans — à la formation des maîtres destinés à enseigner dans une grande partie de l'enseignement secondaire. Devant le tollé général que soulève une telle intention, le gouvernement éleva à trois ans (premier cycle et une année de licence) le temps de formation des maîtres, mais tendit à limiter au maximum cette extension en séparant, au terme du premier cycle, futurs professeurs et futurs chercheurs qui seraient orientés vers des voies presque entièrement scindées. Les raisons de l'opposition syndicale, qui a d'ailleurs obtenu satisfaction partielle sur ce point, doivent être ici exposées en détail, car c'est la conception même de la formation littéraire qui se trouve impliquée dans de tels choix.

Bien que la nécessité d'opérer une séparation à un moment déterminé entre les futurs enseignants et les futurs chercheurs, ne puisse être mise en doute, on ne saurait trop insister en effet sur le danger d'une orientation prématurée qui se ferait aux dépens soit de la formation fondamentale, soit de l'initiation à la recherche. Dans le domaine littéraire les deux doivent, pendant un certain temps, coexister.

Or, au terme du premier cycle, la nature de l'enseignement qui aura été dispensé pendant ces deux premières années ne saurait donner aux étudiants les éléments nécessaires à une orientation réfléchie dans la mesure où ni les méthodes propres à la recherche, ni les cours de synthèse ne leur auront été présentés. Si le certificat C. 1, commun aux deux voies, permettait ensuite à tous les étudiants de s'initier aux techniques de la recherche, seul le certificat L, réservé à la licence aurait pu apporter aux futurs chercheurs la culture approfondie sans laquelle ils ne sauraient fonder leurs travaux. Inversement, les étudiants qui « inégalement » de cette culture synthétique apportée par la licence ne pouvaient — s'ils voulaient accéder à la maîtrise — manifester leur aptitude à la recherche que dans une brève dissertation, d'autant plus réduite par rapport au mémoire préparé en deux ans qu'elle devait être présen-

tée en un an et en même temps qu'un certificat C. 2 dont la spécialisation offre une valeur plus technique que scientifique.

Un tel système aboutissait donc à préparer deux classes de maîtres, les uns peu formés sur le plan fondamental, les autres insuffisamment préparés à la recherche. Si les seconds risquaient de se trouver à long terme écartés de la carrière de chercheur, les premiers se voyaient en cas d'échec dans l'impossibilité de s'orienter immédiatement vers l'enseignement, puisqu'ils n'avaient pas le titre de licenciés. L'intérêt pratique des étudiants semblait donc de passer par la voie de la licence pour entreprendre ensuite la maîtrise, c'est-à-dire en fait de maintenir le statu quo avec cette seule différence que le temps consacré au mémoire, loin d'être augmenté, serait considérablement abrégé.

Le décret du 23 juin répond, pour les disciplines d'enseignement, au problème posé par cette situation de fait que notre organisation avait longuement analysée : dans ces disciplines le passage par une année de licence sera obligatoire pour tout étudiant désireux de préparer une maîtrise. L'année de maîtrise sera donc, pour les étudiants, semblable à l'actuelle année de diplôme, alourdie toutefois d'un certificat supplémentaire, ce qui laissera peu de temps pour la recherche proprement dite. Mais pour les disciplines de pure recherche, telle que la sociologie, la spécialisation immédiate (dès le premier cycle) et continue (pas de licence) risque de mener à la formation de techniciens supérieurs plus que de chercheurs.

Quant à la qualification qui permettra d'accéder au titre de professeur dans l'enseignement secondaire ou dans l'enseignement supérieur, l'incertitude qui pèse actuellement sur le sort du C.A.P.E.S. et de l'agrégation ne permet pas d'en juger encore clairement. Il nous est possible toutefois, de formuler quelques remarques fondamentales :

1^o La formation pédagogique semble toujours conçue comme le résultat d'une année de stage. Sans en méconnaître la valeur, nous tenons ce point de vue pour insuffisant. A notre sens, la formation pédagogique suppose des organes administratifs responsables et équipés : ce que ne sont ni les I.P.E.S., ni les C.P.R. ; elle demande aussi un étalement dans le temps. Le projet de réforme oblige également à poser cette question : les futurs professeurs de C.E.G. seront-ils formés aussi en facultés ? Jusqu'ici, ils suivaient l'année propédeutique et passaient cet examen. La propédeutique étant supprimée, — ou bien, ils suivront les cours du premier cycle des facultés, et passeront le diplôme qui les classera — ou bien ils seront formés en vase clos dans les centres régionaux de préparation au C.A.P.C.E.G. Notre organisation se prononce catégoriquement pour la première solution.

2^o L'agrégation ne peut légitimement donner accès à l'enseignement supérieur qu'en intégrant, pour les « littéraires » tout au moins les résultats des recherches effectuées pendant le second cycle (diplômes d'études supérieures).

UNE TENTATIVE

La situation de fait présentement occupée par l'agrégation dans l'enseignement français, à l'articulation du second degré et de l'enseignement supérieur, — situation confirmée par le projet de réforme, — conduira à un nouvel examen de la conception de ce concours, un examen qui devra sans doute être conduit discipline par discipline, compte tenu de la conception du nouveau « grade » de la maîtrise. Notre organisation ne manquera pas d'intervenir dans la discussion de ces problèmes que, délibérément, nous n'envisageons pas dans le présent article.

Avant de rassembler les termes du bilan, il nous reste à souligner l'apport le plus original de la réforme, c'est-à-dire la création des I.U.T.

Répondant, dans le domaine scientifique, aux besoins croissants de la nation en cadres moyens, que les sections de techniciens supérieurs des lycées techniques ne peuvent suffire à former, elle constitue, dans le domaine littéraire, une tentative entièrement nouvelle pour confier à l'Université la formation des travailleurs haute-

ment qualifiés dont le nombre est appelé à se développer de plus en plus dans le secteur tertiaire.

Encore faut-il que la réalité corresponde aux intentions, et que ces enseignements soient organisés dans l'esprit de l'enseignement supérieur. Si nous enregistrons avec faveur la création des I.U.T., nous ne pouvons dissimuler nos inquiétudes devant l'imprécision des textes et les incertitudes qui pèsent sur le financement éventuel de ces établissements.

Nous demandons donc que des engagements beaucoup plus nets soient pris, rapidement, en ce domaine. Compte tenu des nombreuses entrées par reconversion du premier cycle, il paraît en particulier indispensable que la scolarité normale en I.U.T. soit de trois ans. Ainsi, les étudiants entrés après reconversion pourraient être dispensés de la première année, et voir leur formation proprement technique assurée en deux ans dans des sections spécialement créées à leur intention. Il paraît d'autre part nécessaire de prévoir, après ce premier cycle technique, des possibilités d'accès à des maîtrises de sciences appliquées.

Au cours de cette analyse, un problème fondamental s'est peu à peu dégagé : la réforme prévue souffre d'une insuffisante réflexion d'ensemble sur la nature et la vocation de l'enseignement supérieur. Un souci de rentabilité immédiate mène trop souvent à limiter la fonction de cet enseignement à la formation rapide et uniforme de professeurs et de chercheurs, sans prendre en considération d'autres buts. Seule la création des I.U.T. esquisse un pas dans les directions différentes. Mais à long terme seule une définition nouvelle de l'Université et de son rôle pourra fonder une réforme qui opère, plus qu'une modernisation de surface, une véritable révolution. Telle est l'ampleur de la tâche requise aux yeux de notre organisation, qui est prête à y coopérer.

A court terme toutefois, les cadres nouveaux institués par le projet de réforme peuvent être utilisés si certaines modifications — immédiatement réalisables — les rendent pratiquement acceptables en même temps que plus conformes aux exigences élevées de toute culture et de toute science.

Il est urgent, en particulier, que des crédits soient dégagés pour permettre, par la création de chaires, de maîtrises et de postes de maîtres-assistants, la réalisation d'un nouvel encadrement : pourquoi faut-il que cette première année de réforme soit, dès ses débuts, paralysée par l'insuffisance des détachements et des créations de postes dans l'enseignement supérieur ? Les besoins chiffrés pour la mise en place de la première année n'ont été satisfaits que dans des proportions dérisoires ; à Paris la rentrée se fera avec des horaires de travaux pratiques inférieurs à ceux des années précédentes, et une surcharge grave pour les assistants et maîtres-assistants.

Il est nécessaire d'autre part que la formation universitaire des maîtres de C.E.G. et la formation pédagogique des futurs enseignants soient effectivement assurées par l'enseignement supérieur ; qu'en ce qui concerne le second cycle des exigences de niveau passent au premier plan ; que la conception des I.U.T. soit révisée dans un esprit conforme à celui de l'enseignement supérieur.

Mais il faut également que l'application du projet de réforme, dûment revu, soit considérée comme un point de départ pour la révision nécessaire des programmes, des méthodes et du fonctionnement même de l'enseignement supérieur. Il nous appartient de souligner la responsabilité qui incombe, sur ce plan, aux universitaires eux-mêmes. Trop de facultés se sont empressées de remplir les cadres nouveaux avec le contenu des anciens certificats. Or, l'éclatement des certificats offre ceci de positif qu'il permet de ménager, outre un encadrement plus net des étudiants, des articulations et une progression méthodologique dans la durée d'un cycle comme dans le passage d'un cycle à un autre. Il ne semble pas que ces perspectives aient été réellement prises en considération dans les définitions et les programmes qui ont été donnés jusqu'ici par les responsables des différentes disciplines ; une enquête que nous allons lancer d'ici quelques mois nous permettra d'ailleurs d'amorcer un premier bilan de ce problème. Nous tenons à rappeler dès maintenant que la parole est aussi à l'Université, et que c'est à elle de montrer désormais, pour peu que les moyens pratiques lui en soient assurés, sa capacité de se réformer elle-même.

O. Brocard

ASSURANCES :

L'affaire de la
"Baloise Transport"

Au cours d'une réunion le 26 mai 1966 tenue sur la demande des délégués, la Direction de « BATRA » précise qu'aucune décision de regroupement n'est prise.

Le 1^{er} juillet, le personnel apprend que la Baloise avait signé avec la Compagnie « Le Nord » une convention aux termes de laquelle cette dernière Compagnie acceptait de reprendre, à l'occasion du transfert de portefeuille, 50 personnes sur un effectif total de 104, à des conditions d'ailleurs inférieures à celles dont bénéficiaient les intéressés, laissant à la Baloise le soin de « liquider » les 54 personnes dont la reprise était écartée.

Les représentants du personnel saisièrent dès le début de juillet l'Inspection du Travail, dont le représentant informa, le 13 juillet, la direction de la Baloise de son intention de refuser de donner son accord à toute demande de licenciement, s'appuyant sur les dispositions de l'article 23 du Code du Travail pour justifier sa position.

Depuis lors, la Direction de la Baloise utilise tous les moyens psychologiques : pression, incitation à la démission, brimades pour décourager le personnel menacé au lieu d'engager des négociations.

Les organisations syndicales ayant vivement réagi, le 22 septembre, la direction de la Baloise a présenté les offres antérieures, mais assorties d'un ultimatum précisant qu'à défaut d'acceptation pour le 27, il serait procédé à une liquidation juridique de l'entreprise.

Le 23 septembre 1966, le directeur départemental de la main-d'œuvre, saisi d'une demande d'audience formulée le 8 septembre, reçut les Organisations syndicales qui lui exposèrent la situation et réclamèrent son intervention en faveur du personnel intéressé.

Ainsi en violation de l'ordonnance du 22 février 1945, confirmée par des textes plus récents (cf. Loi du 12 juillet 1966) non parus à l'époque, la direction de la Baloise Transport n'informa pas le

Comité de sa situation financière et de ses intentions d'entreprendre des négociations en vue de céder son portefeuille ; c'est donc sur ce point particulier que la Baloise devra être attaquée à l'occasion de la plainte déposée pour infraction à la législation sur les Comités d'entreprise.

Il est également clair et ceci est confirmé par les services de la main-d'œuvre, que les dispositions de l'article 23 consacrant la survivance des contrats de travail en cas de modifications de la situation juridique de l'entreprise, trouve par extension son application dans cette affaire.

La fermeté des Organisations syndicales, le respect par les administrations intéressées de la législation en vigueur ont ainsi permis d'éviter le pire.



Dernières informations :

L'action énergique menée par l'ensemble des Organisations syndicales, tant auprès des services de la main-d'œuvre qu'auprès des Organisations

patronales et du Ministère de Tutelle, a contraint ce dernier, notamment à s'entremettre avec les directions intéressées et particulièrement avec le représentant des actionnaires helvétiques de la Baloise qui se virent préciser que ce qui était possible en Suisse ne l'était pas en France, pays qui assure par la législation sur les Comités d'entreprise une protection — encore insuffisante, soulignons-le — non négligeable aux salariés.

Actuellement, la Baloise a dû relever les indemnités de départ qu'elle avait à l'origine proposées ; 12 personnes restent à reclasser, ce à quoi s'emploient les divers organismes en cause.

Cette affaire prouve en tout cas qu'une action cohérente et groupée de l'ensemble des Organisations, faisant abstraction de tout sentiment de défiance, est largement payante et doit être poursuivie dans tous les domaines.

Elle prouve également la nécessité pour tous les travailleurs d'appartenir à une organisation syndicale qui possède une base légale et les moyens d'action nécessaires à une intervention énergique. Que serait-il advenu au personnel de la Baloise, dont aucun élément n'était syndiqué à l'origine, si les Centrales syndicales n'étaient pas intervenues, comme c'était leur devoir cependant ?

Il est nécessaire, et nous devons le faire savoir, que les travailleurs non syndiqués prennent conscience de leur faiblesse, avant que la catastrophe survenant ils se tournent vers ceux qui ont accepté les servitudes de l'entraide.

TRANSFORMATION
DE L'A. P. E. C.

Rompant avec la discrétion décidée en commun par les organisations syndicales, le président de la C.G.C. annonçait dans différentes déclarations publiques que le C.N.P.F. allait signer avec la C.G.C. une convention collective permettant de transformer l'Association pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.) en un organisme paritaire. Il ajoutait que ceci avait été rendu possible grâce aux efforts de la C.G.C.

Présenter les choses de cette manière c'était falsifier quelque peu la réalité.

En effet, si le 14 novembre 1966 se tient une réunion paritaire entre le C.N.P.F. et la C.F.D.T., la C.G.T., la C.G.T.-F.O., la C.G.C. c'est grâce à l'action de toutes les organisations syndicales soucieuses de trouver des solutions valables et efficaces au problème du reclassement des cadres. Si M. Lecompte, de la C.G.C., a été chargé

par toutes les organisations syndicales de préparer le projet des statuts de la nouvelle A.P.E.C., c'est en tant que vice-président de l'A.P.E.C. et non en tant que membre de la C.G.C.

A vouloir trop prouver, toujours et partout que la C.G.C. est la seule à s'intéresser aux cadres et à défendre leurs intérêts, son président en vient à tronquer la vérité.

Devant le développement du chômage chez les cadres, la transformation de l'A.P.E.C. devenait inéluctable. Par manque de moyens financiers, elle ne pouvait plus assumer son rôle. Compte tenu de cette situation et désirant remédier à la faiblesse de ses moyens financiers, la direction de l'Emploi remet,

à l'automne 1965, au C.N.P.F. et aux organisations syndicales un projet de réforme qui prévoit la mise en place d'un nouvel organisme reposant sur trois institutions : le ministère du Travail, l'U.N.E.D.I.C., l'A.G.I.R.C. Ce projet est discuté fin décembre 1965 entre le ministère, le C.N.P.F. et toutes les organisations syndicales. Devant les réticences syndicales il est abandonné et on confie à M. Lecompte la tâche d'élaborer un nouveau projet instituant un organisme paritaire.

Afin de ne pas gêner les discussions techniques, les organisations intéressées s'abstiennent volontairement et d'un commun accord, de prendre des positions publiques quant aux modalités de la mise en place de l'A.P.E.C.

Ceci n'empêche pas les organisations syndicales de prendre des contacts, mais aucune réunion n'a eu lieu sur ce sujet en 1966 entre le C.N.P.F. et l'une ou l'autre des organisations syndicales de Cadres. Notre Fédération a abordé la question avec le ministre du Travail le 26 février 1966, M. Lagandré, président de la Fédération et membre de la délégation C.F.D.T., l'avouée le 13 octobre 1966 devant le Premier Ministre.

Ce que nous pensons du projet :

— La réorganisation de l'A.P.E.C. sur une base paritaire, donnant au C.N.P.F. et aux organisations syndicales la responsabilité du placement des Cadres, va dans le sens de ce que nous souhaitons.

Si le contrôle des Pouvoirs publics est normal, la gestion directe doit être exclue dès lors que les intéressés prennent en charge la solution du problème.

— Le financement annuel de F2 envisagé, versé pour moitié par le cadre et pour moitié par l'entreprise est une base de départ saine. Dès le premier exercice l'A.P.E.C. verrait son budget actuel multiplié par 6 à 7.

— Des négociations avec le Fonds national de l'Emploi devront compléter la mise en place du nouvel organisme, pour remettre au point les modalités de prise en charge de frais de stages de reconversion pour les cadres en difficulté, ayant besoin d'une mise à jour de leurs connaissances.

Jacques MOREAU.

COMMUNIQUÉ INTERFÉDÉRAL

U.G.I.C.
C.G.T.

F.N.I.C.
F.O.

F.F.S.I.C.
C.F.D.T.

Paris, le 25 octobre 1966.

Les organisations syndicales de Cadres signataires estiment nécessaire de rappeler que, contrairement aux affirmations de la C.G.C., l'étude de la transformation de l'A.P.E.C. a été décidée par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Si dans un souci d'efficacité la rédaction d'un texte et les démarches techniques nécessaires pour aboutir ont été confiées à un militant compétent d'une des organisations intéressées, celui-ci était mandaté par l'ensemble d'entre elles.

C'est pourquoi la réunion paritaire qui va se tenir prochainement en vue de mettre au point la convention correspondante rassemble l'ensemble des organisations syndicales représentatives d'une part, le C.N.P.F. d'autre part. Aussi dénoncent-elles vigoureusement l'abus de confiance de la C.G.C. qui nuit gravement à la nécessaire action commune dans un temps où la mutation de notre appareil de production pose aux cadres, comme à l'ensemble des salariés, de sérieux problèmes.

Le résultat limité concernant la mise en place d'un organisme de placement doit être rapidement suivi d'autres négociations destinées à protéger les cadres face aux conséquences des fusions et concentrations.

1^o En assurant la mise en place d'une politique nationale de la Formation continue et en définissant des garanties contractuelles concernant la sécurité de l'emploi ;

2^o Dans l'immédiat des mesures d'urgence sont à prendre :

- assurer le financement de stages de reconversion ;
- assurer le financement de l'attribution de points de retraite et la couverture prévoyance des cadres chômeurs ;
- généraliser la pré-retraite au bénéfice des cadres les plus âgés licenciés.

Les organisations syndicales signataires continueront de s'y employer.

Union Générale
des Ingénieurs et Cadres
C.G.T.

Fédération Nationale
Force Ouvrière
des Ingénieurs et Cadres

Fédération Française
des Syndicats Ingén.
Cadres C.F.D.T.

COMMUNIQUÉ FÉDÉRAL

F.F.S.I.C., 26, rue Montholon, Paris-9^e

Paris, le 22 octobre 1966.

François Lagandré, président de la Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres C.F.D.T., a évoqué à Soissons devant le Congrès de l'Union Régionale des Ingénieurs et Cadres C.F.D.T. de la Picardie, le problème de l'Emploi des Cadres et celui de la transformation de l'association pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.).

Il a souligné notamment l'accroissement du chômage chez les ingénieurs et cadres, dû à la fois au progrès technique et à la politique de concentration et de fusion appliquée par les entreprises françaises.

Rappelant qu'en ce domaine, il convenait de préserver les hommes plutôt que les structures, il a préconisé qu'une politique de formation permanente et de recyclage soit élaborée paritaire. Il s'est félicité de ce que la réforme de l'A.P.E.C. semble parvenir à son terme. Il a rappelé les différentes étapes de négociations pour la transformation de l'A.P.E.C., négociations auxquelles ont participé le ministère du Travail, des organisations syndicales. Etant donné l'importance des problèmes soulevés et les difficultés rencontrées, ces négociations devaient d'un commun accord demeurer discrètes.

Le Président de la F.F.S.I.C. C.F.D.T. a souhaité que l'indiscrétion commise ces jours derniers ne remette pas en cause la réforme elle-même. Il a réaffirmé la position de la C.F.D.T. sur cette question :

— Signature d'une convention collective entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales représentatives réorganisant l'A.P.E.C. sur une base strictement paritaire ;

— Financement de cette organisation par une cotisation payée : moitié par les cadres, moitié par l'entreprise ;

— Négociation d'une nouvelle convention entre l'A.P.E.C. et le ministère du Travail, afin de confier à l'A.P.E.C. le placement des cadres.

Il a signalé enfin qu'une réunion paritaire prochaine était décidée, la date restant à fixer.

Pour certification, R. FAIST, secrétaire général.

L'ACTION DE L'U.N.I.C.I.C.

• PROGRAMME COMMUN DANS LE PÉTROLE

Etant donné la persistance de la Chambre Patronale à refuser de prendre en considération nos revendications en ce qui concerne l'avenant Cadres de la Convention collective du Pétrole, les quatre organisations syndicales du Pétrole ont élaboré ensemble un programme qu'elles ont envoyé au président de la Chambre patronale.

Ce programme porte essentiellement sur :

- la sécurité de l'emploi ;
- la formation permanente ;
- l'aménagement de la durée du travail ;
- les retraites.

Nous estimons en effet que ces points sont, à l'heure actuelle, ceux qui préoccupent le plus les Cadres comme les autres salariés.

Il est évident que nous voulons obtenir satisfaction. Il est nécessaire que tous les Ingénieurs et les Cadres fassent, collectivement, pression sur leurs directions d'entreprises pour que ces dernières puissent elles-mêmes intervenir auprès de la Chambre patronale. Dans ce but, les sections de l'UNICIC prendront, dans les semaines qui viennent, toutes les initiatives pouvant accélérer à la fois la sensibilisation des Cadres et la prise en considération par le patronat de l'industrie du Pétrole.

Ce programme se présente sous la forme d'aménagements à la Convention collective. Les sections feront effort pour le traduire en un langage accessible aux Ingénieurs et Cadres qui les entourent.

PROPOSITION DE MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2. - DUREE DU TRAVAIL. (Nouvelle rédaction de l'article 5.)

« 1° La durée du travail pour les Ingénieurs et Cadres est conforme à l'horaire normal de travail de l'établissement et les appointements correspondent à cet horaire.

« 2° Au cas où la fonction d'un Ingénieur ou d'un Cadre l'obligerait couramment à des dépassements d'horaire, à des travaux de nuit, de jours fériés ou de quart, il devrait en être explicitement tenu compte dans la détermination de sa rémunération ou de ses congés annuels.

« Paragraphe 3 : inchangé. »

2. - DEPLACEMENTS. (*)

« 3° Lorsque les fonctions d'un Cadre appellent à des déplacements fréquents, une compensation sera accordée à raison d'une journée de congé supplémentaire pour vingt jours de déplacements. »

(*) Paragraphe supplémentaire à l'article 9.

3. PERFECTIONNEMENT CONTINU DES INGENIEURS ET CADRES (nouvel article).

« 1° Indépendamment des cours et stages de perfectionnement organisés par les entreprises, les Ingénieurs et Cadres qui en feront la demande bénéficieront, sans perte de salaires, d'une autorisation d'absence d'une semaine par an pour suivre des cours ou des stages de perfectionnement complémentaire.

« 2° L'intéressé pourra cumuler plusieurs autorisations annuelles pour participer à des stages d'une durée supérieure à une semaine ou à plusieurs stages dans la même année.

« 3° Les Ingénieurs et Cadres en place à la date d'application du présent article bénéficieront, en outre, d'une semaine par année d'ancienneté et ce dans la limite de quatre semaines.

« 4° En ce qui concerne les cours et stages de perfectionnement organisés par les entreprises, la politique en sera définie et les stagiaires désignés paritairement par la commission compétente du C.C.E. ou du C.E. intéressés. »

rement par la commission compétente du C.C.E. ou du C.E. intéressés. »

4. - INDEMNITE DE CONGEDIEMENT

Pour faire face aux difficultés toujours plus grandes rencontrées par les Ingénieurs et Cadres pour retrouver un emploi en cas de licenciement, et pour tenir compte que ces difficultés croissent avec l'âge de l'intéressé, nous proposons que, entre 40 et 65 ans, l'indemnité de licenciement soit augmentée. En conséquence, nous proposons qu'à la fin du paragraphe 1 de l'article 10 soit SUPPRIMEE la phrase :

« ... Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 24 mois... » et qu'elle soit remplacée par la phrase suivante :

« ... Pour tous les Cadres de 40 à 65 ans, l'indemnité totale sera obtenue en multipliant l'indemnité ci-dessus calculée par un facteur égal à a/40 où a est l'âge de l'intéressé.

« Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant des barèmes ci-dessus ne pourront dépasser 36 mois. »

5. - RETRAITES (nouvel article).

« Taux de cotisation au régime de retraite.

« 1° Pour les Ingénieurs et Cadres relevant du présent avenant, le taux de cotisation affecté à la retraite est fixé à 16 % (dont au moins 10 % à la charge de l'employeur) de la tranche de rémunération supérieure au plafond de la Sécurité sociale telle que définie par l'article 6 de la Convention collective nationale de Retraites du 14 mars 1947. De plus, les Ingénieurs et Cadres cotiseront sur la tranche de rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale dans les mêmes conditions que les ouvriers et employés.

« 2° Quel que soit le régime de retraites en vigueur dans l'entreprise, la portion de retraite correspondant à l'augmentation éventuelle de cotisations que supporte l'intéressé en application des dispositions du paragraphe précédent s'ajoute à la retraite garantie par le dit régime.

« 3° L'entreprise qui garantit déjà aux Ingénieurs et Cadres, pour une contribution de leur part au plus égale à celle prévue au paragraphe 1 des retraites au moins équivalentes à celles résultant de son application, n'est pas tenue de se soumettre aux obligations du dit paragraphe.

« Les retraites ne pourront être considérées comme équivalentes que si le régime d'entreprise offre au moins autant de garanties que les régimes inter-entreprises et n'impose pas de conditions d'âge ou d'ancienneté au moment du départ de l'entreprise pour bénéficier d'une retraite proportionnelle au temps de présence.

« 4° Les régimes d'entreprise existant pourront être modifiés — voire supprimés — pour faciliter la mise en application du paragraphe 1, sous la triple condition :

« a) Que la modification (ou suppression) ne puisse avoir pour conséquence pour quelque intéressé que ce soit (en activité, retraité, ou salarié de demain) une diminution de la retraite prévue par le régime ;

« b) Que soit respecté le paragraphe 2.

« c) Que la modification se fasse dans les conditions prévues par l'article 51 du R.A.P. du 8 juin 1946. »

6. DEFINITION DE LA « FIN DE CARRIERE ».

Le premier alinéa de l'article 12 serait ainsi rédigé :

« 1° Si l'entreprise veut mettre fin au contrat de travail d'un Ingénieur ou d'un Cadre âgé de plus de 55 ans, elle doit lui garantir le bénéfice immédiat de l'ensemble des pensions de retraite auxquelles il peut prétendre sans aucune réduction par rapport à la valeur qu'elles atteindront lorsque l'intéressé aura 65 ans.

« L'indemnité de licenciement n'est alors due — jusqu'à 65 ans — que jusqu'à concurrence de la différence positive éventuelle entre la dite indemnité et le complément de retraite versé par l'entreprise capitalisé au taux de la C.N.R., cette différence étant portée à 3 mois des derniers appointements de l'intéressé si elle ne les atteint pas.

« 2° Lors du départ à la retraite, qu'il se fasse à l'initiative de l'employeur — à partir de 65 ans — ou à l'initiative du salarié — à partir de 60 ans — l'Ingénieur ou le Cadre percevra une indemnité de départ à la retraite égale au minimum à 3 mois de ses derniers appointements.

« 3° (Suivent ensuite les deux derniers alinéas de l'article 12 actuel). »

7. - SECURITE DE L'EMPLOI (nouvel article).

« En cas de modification de structure des sociétés (fusion, concentration, etc.) ou d'application d'un programme de modernisation, aucun licenciement ne peut être effectué sans que soit proposé aux intéressés le choix entre les options suivantes :

« 1° Un emploi correspondant à leur qualification et leur assurant des conditions de travail et de rémunération au moins équivalentes à celles qu'ils ont dans l'entreprise. Si cet emploi est dans une autre entreprise, celle-ci devra s'engager à reconnaître au Cadre l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise qu'il quitte. En tout état de cause, si l'intéressé était licencié dans un délai de 2 ans par sa nouvelle entreprise, il aurait droit à une indemnité de congédiement au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été muté.

« 2° Une prise en charge de 12 mois comprenant la rémunération de l'intéressé (dans les mêmes conditions qu'avant le licenciement) et les frais de formation accélérée en institut, école, faculté, etc., au choix de l'intéressé.

« Au cas où l'intéressé n'accepterait aucune des deux solutions, il aurait droit au versement des indemnités de congédiement prévues à l'article 10.

« Après que l'employeur a proposé à l'intéressé un nouvel emploi, celui-ci dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son choix.

« Les cas des Cadres de plus de 55 ans sera réglé différemment en offrant aux intéressés le choix entre les deux possibilités suivantes :

- Un emploi comme ci-dessus désigné ;
- La garantie de retraite définie à l'article 12. »

• PROTECTION DES CADRES AGÉS DANS LE VERRE

Les cadres qui atteignent maintenant 50 ans ont fait leurs études avant la guerre, c'est-à-dire dans une période de stagnation économique où l'on estimait que la formation intellectuelle d'un cadre était terminée à 25 ans, car il suffisait ensuite d'acquiescer les techniques propres à chaque formation.

Au contraire, nous constatons actuellement :

— D'une part, que les structures économiques se transforment (fusion Souchon-Boussais), ce qui entraîne la suppression d'emplois considérés auparavant comme bien établis ;

— D'autre part, que le Cadre, que son entreprise a maintenu jusqu'à 50 ans dans une gamme limitée de tâches, peut très difficilement trouver un autre emploi.

Depuis plus de dix ans, la Fédération française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres C.F.D.T. (cfic) s'efforce de proposer des solutions à ce grave problème.

En ce qui concerne les industries du Verre, nous estimons opportun d'introduire dans la Convention collective les dispositions suivantes sous la forme d'un nouvel article (18 ou 19).

Bien entendu, nous ne parlons que des Cadres puisque notre Syndicat ne représente que cette catégorie de personnel, mais les techniciens et les agents de maîtrise se trouvent dans une situation analogue.

NOUVEL ARTICLE

1. CADRES AGES DE PLUS DE 55 ANS

Le licenciement d'un Cadre âgé de plus de 55 ans ne peut être qu'exceptionnel et doit être transmis pour avis, avant décision, au comité d'établissement.

En tout cas, si le licenciement est effectif, l'intéressé ayant plus de trois ans d'ancienneté recevra une indemnité de congédiement distincte du préavis qui sera calculée de la façon suivante :

- Pour la tranche de 0 à 5 ans :
 - 6/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- Pour la tranche de 5 à 20 ans :
 - 7/10 de mois par année au-delà de 5 ans.
- Au-delà de 20 ans d'ancienneté :
 - 8/10 de mois par année au-delà de 20 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser deux années de traitement.

Cette indemnité ne se cumule pas avec celle prévue au paragraphe 1 de l'article 16.

2. RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT DES CADRES

Chaque entreprise fait participer ses Cadres à des cycles de perfectionnement et de remise à jour des connaissances.

Le budget annuel consacré à cette activité correspond à un stage d'une semaine à temps plein pour un cinquième des Cadres de l'entreprise.

L'utilisation de ce budget, le choix des programmes et des Cadres à recycler sont du ressort de la commission « Emploi et Formation » du comité d'établissement.

ACCORDS DE SALAIRE

• CUIRS ET PEAUX

TANNERIE - MEGISSERIE

A compter du 1^{er} septembre 1966 les salaires minima conventionnels sont majorés de 2,53 % par rapport à l'accord du 6 janvier 1966. Le point salaires Cadres passe donc de 3,414 à 3,501 F.

• ALIMENTATION

INDUSTRIE LAITIÈRE

Après plusieurs réunions assez difficiles, un accord de 4 % est intervenu pour les salaires minima le 24 septembre 1966. Il fixe le point salaire mensuel à 3,330 F à dater du 1^{er} septembre, au lieu de 3,203 au 1^{er} janvier 1966.

Une réunion paritaire doit avoir lieu le 8 novembre prochain, pour examiner la protection des salariés en cas de concentration des entreprises et des licenciements qu'elles provoquent.

PÂTES ALIMENTAIRES

Le 22 septembre un accord de salaires a été conclu qui fixe le point salaire mensuel à 3,49 F, ce qui constitue une augmentation de 7,80 % sur l'accord de mars 1965.

Pour les salaires réels il est prévu une majoration de 6,65 % sur les salaires ayant pris effet le 1^{er} mars 1965 ou 2,50 % sur les salaires appliqués au 1^{er} avril 1966. La plus avantageuse des deux formules étant retenue.

SUCRE

A la suite d'une réunion paritaire qui a duré 5 heures et qui avait été précédée d'autres dont une de plus de 7 heures, un accord a été conclu qui a majoré les salaires minima de 3 % au 1^{er} septembre auquel s'ajoute une prime uniforme de 30 F pour compenser le retard dans la discussion des salaires ; 1 % au 1^{er} janvier 1967 plus incorporation de la prime de 120 F sous forme oraire et uniforme, cette prime avait été donnée les deux précédentes années ; au moment des congés une prime de cinquante fois le montant du salaire horaire de manoeuvre, à condition qu'une prime semblable n'existe pas déjà dans l'entreprise.

L'ensemble de ces dispositions à l'exception de la prime de vacances fixe le point salaire Cadres à 3,324 au 1^{er} septembre 1966 et à 3,3807 au 1^{er} janvier 1967.

Un autre accord a été conclu qui concerne le problème des concentrations d'entreprises et des garanties accordées au personnel qui en est victime et dont on trouvera les modalités ci-contre.

• PAPIER CARTON

PRODUCTIONS DES PAPIERS.
CARTONS ET CELLULOSE

Un accord a été conclu le 18 octobre qui porte le point salaire Cadres de 770 à 820 F soit une majoration de 6,50 % sur les appointements minima à dater du 1^{er} octobre 1966.

Pour les salaires réels le Syndicat Patronal doit comme à l'habitude diffuser une circulaire invitant les entreprises à ne pas faire moins pour les Ingénieurs et les Cadres que pour les autres personnels.

DISTRIBUTION - TRANSFORMATION

Le même accord que ci-dessus s'applique dans cette branche d'activité.

CARTONNAGE
DE LA REGION PARISIENNE

Pour les fabriques de cartonnage de la Région parisienne un accord porte le point salaire de 3,11 à 3,31 à compter du 1^{er} octobre 1966.

Par ailleurs la délégation patronale recommande aux entreprises de veiller à ce que les rémunérations effectives soient à compter du 1^{er} octobre 1966 supérieures d'au moins 4 % à celle d'octobre 1965.

• AMEUBLEMENT

La réunion paritaire que nous avions annoncée, dans le dernier numéro de « Cadres et Profession » pour le mois de septembre a bien eu lieu. Après beaucoup d'explications, un accord a été conclu qui a porté le point salaire mensuel de 3,60 (1^{er} février 1966) à 3,80 F au 1^{er} octobre ce qui correspond à une majoration de 4 % dont 1,50 % à titre de rattrapage pour le retard pris dans les accords de salaire ce qui donne en réalité une augmentation de 2,5 % sur les salaires minima par rapport au 1^{er} février 1966.

D'autre part le patronat de l'ameublement reconnaît que les salaires conventionnels ont un retard de 12 %, qu'il est d'accord pour rattraper, les modalités sont à déterminer.

POUR UN PLAN DÉCENNAL DES TRANSPORTS

Les transports en France, comme en Europe, sont actuellement en pleine évolution, tant dans le domaine de la technique que dans celui des aspects économiques. La Fédération des Cheminots C.F.D.T. a estimé ne pas pouvoir rester indifférente à ces transformations. Dans le cadre de sessions de recherches elle a élaboré une première étude sur les problèmes transports, étude qui a été adressée au Ministre de l'Équipement à la Direction de la S.N.C.F. ainsi qu'à diverses personnalités et groupements.

Cette étude dont nous présentons un bref résumé se divise en deux parties :

- Un examen critique de la politique actuelle des transports en Europe et en France.
- La proposition d'un plan décennal des transports avec quelques principes d'élaboration.

EXAMEN CRITIQUE DE LA POLITIQUE DES TRANSPORTS

AU PLAN EUROPEEN

Si le Traité de Rome se contente pour l'essentiel de fixer l'objectif : « instauration d'une politique commune dans le domaine des transports... », de multiples études des organismes européens (mémoire, programme d'action, propositions...) ont abouti en 1965 à des décisions relatives à l'harmonisation des conditions de concurrence (13-5-65) et à l'accord cadre du 22-6-65 sur l'organisation du marché des transports (tarification).

Sans entrer dans le détail des multiples décisions et orientations, et de leur calendrier d'application, LA CRITIQUE FONDAMENTALE QUE NOUS FORMULONS à leur égard EST DE MAL POSER LES PROBLEMES, ou plus exactement de LES POSER A L'ENVERS DU POINT DE VUE DU CALENDRIER.

— Comment peut-on espérer « instaurer une politique commune », « harmoniser la concurrence » avant d'avoir coordonné les investissements (perspective actuellement abandonnée) et défini les notions mêmes de concurrence et de ses limites dans le domaine du transport ?

— Comment définir les grandes lignes et le niveau de la tarification avant de savoir comment sera imputé le coût exact des charges d'infrastructure ?

— Comment décider de la réduction du service public avant une étude d'ensemble de ce problème, qui a sans doute évolué, mais conditionne encore pour une large part l'expansion industrielle et agricole ainsi que l'aménagement du territoire ?

AU PLAN NATIONAL

En même temps que le montant des investissements, le V^e Plan a défini l'orientation générale de la politique des transports en France pour la période 1966-70.

Cette politique de coordination « s'inscrit dans la perspective de la politique commune européenne des transports dont les accords du 22 juin 1965 ont précisé les grandes lignes ». « Elle progressera vers l'instauration des conditions de liberté, de transparence et de concurrence nécessaires à la recherche de l'optimum. »

La politique des transports en France se place ainsi délibérément dans une perspective de liberté et de concurrence.

Comme pour les décisions européennes, doivent être soulignés un certain nombre d'incohérence, de contradictions et les dangers de cette situation pour notre économie :

— de la même façon que pour l'Europe, l'erreur de fond est

D'ABORD LA SEPARATION QUI EXISTE, DANS LES TEXTES ET DANS LES FAITS, ENTRE LES INVESTISSEMENTS ET LES TARIFS, ce qui amène une SITUATION FAUSSE POUR LES TRANSPORTS EN FRANCE.

La situation est fautive parce que, LES TARIFS NE REFLETANT PAS LES COUTS REELS POUR LA NATION, la concurrence se fait violente, anarchique, et nous éloigne ainsi de l'objectif d'un optimum d'emploi de l'infrastructure. Cette fausseté des tarifs a une répercussion directe sur la répartition du trafic et sur les décisions d'investissements. Ainsi des tarifs faux amènent des investissements erronés qui à leur tour engendrent des tarifs faux.

DECISIONS D'INFRASTRUCTURE

Les prévisions de trafic routier sont fondées sur les prévisions quantitatives de la production automobile et aussi indirectement, des prévisions qualitatives (caractéristiques techniques : essieu de 13 tonnes...). C'est dire que l'infrastructure routière, et par contrecoup, celle des autres modes de transports, sont en réalité largement déterminées par les décisions de quelques constructeurs d'automobiles, dont les choix sont avant tout orientés par une recherche de débouchés commerciaux pour leur entreprise.

LES INVESTISSEMENTS TRANSPORTS QUI DEVRAIENT ETRE COORDONNES EN FONCTION DE L'INTERET GENERAL, SONT DONC EN FAIT LARGEMENT « ORDONNES » PAR LE SECTEUR PRIVE.

— LA VERITE DES PRIX telle qu'elle est revendiquée aujourd'hui par certains transporteurs est mauvaise car notamment elle est toujours partielle en omettant de prendre en considération certains coûts importants pour la collectivité, en tendant à réduire le service public au rôle de « bonne à tout faire » de l'industrie française. Ne serait-ce pas dans une nouvelle voie qu'il conviendrait de rechercher une nouvelle vocation au service public ? Celle de l'aménagement du territoire par exemple.

PROPOSITIONS

— LES MECANISMES LIBERAUX SONT IMPUISSANTS A COORDONNER LES TRANSPORTS, IL Y A NECESSITE DE « PLANIFIER » CE SECTEUR VITAL POUR UNE NATION.

Mais l'économie des transports présente de tels caractères, notamment en ce qui concerne l'infrastructure (engagement de l'avenir, coût important...) et le poids important de choix ou de non-choix antérieurs, qu'il apparaît que le moyen terme est en ce domaine insuffisant. C'est pourquoi l'élaboration d'UN PLAN DECENNAL des transports doit être envisagée.

UN PLAN DECENNAL DES TRANSPORTS reposant sur quels principes essentiels ?

1. — VERITE DES COUTS

Il est en effet indispensable au départ de CONNAITRE LES COUTS GLOBAUX aujourd'hui, mais aussi pour les quinze années à venir. Ces coûts doivent être calculés exhaustivement (coût d'infrastructure du véhicule, de l'énergie, coût de la concurrence aux autres modes de transports, coût social, etc.).

Les coûts étant connus et PUBLIES, un PLAN SELECTIF D'IM-

PUTATION DES COUTS REELS AUX UTILISATEURS devrait ensuite être mis au point, soit par le tarif, soit par la fiscalité spécifique ou par les deux simultanément.

La vérité des coûts ne présuppose toutefois pas que les coûts réels soient toujours supportés par les utilisateurs et il est parfaitement admissible qu'une partie seulement en soit individualisée (l'autre étant « socialisée »).

2. — ETUDE PROSPECTIVE EN MATIERE D'INVESTISSEMENTS ET DE TARIFS

Le transport est un moyen privilégié d'organiser l'économie, son étude doit donc être prospective. C'est en fonction de l'économie que nous voulons pour la France de 1980-85 que doit être conçue l'économie des transports à cette même époque et non se contenter d'extrapoler les tendances actuelles. De cet objectif qui caractérisera le style de la croissance se déduiront une POLITIQUE DE COORDINATION DES INVESTISSEMENTS et une POLITIQUE TARIFAIRE.

COORDINATION DES INVESTISSEMENTS. — Sans insister sur son importance, il faut souligner quelques aspects généralement oubliés.

— Il ne s'agit pas seulement de coordonner les infrastructures mais également les matériels (véhicules, etc.) en quantité et en qualité (caractéristiques techniques) car si les deux aspects ne sont pas pris parallèlement, la coordination des infrastructures n'a aucun sens.

— Ces investissements doivent être de capacité ou de productivité, mais éventuellement aussi de conjoncture.

POLITIQUE TARIFAIRE. — Les tarifs devraient avoir deux fonctions principales :

— celle d'orienter les usagers d'une manière cohérente avec l'infrastructure projetée,

— celle de pratiquer la péréquation la plus favorable au dynamisme de la croissance.

3. — LE SERVICE PUBLIC

Un plan transports devrait également s'attacher à donner un nouveau contenu à la notion de service public transports.

Le service public doit être considéré comme un INSTRUMENT DE DEVELOPPEMENT, comme un moyen pour le pouvoir politique de satisfaire les choix qu'il a pris (aménagement régional, emploi, aspects sociaux, etc.). C'est dire que la répartition des charges du service public doit être faite là aussi sélectivement en fonction de l'intérêt général, ce qui ne présume pas de la rentabilité possible d'une partie de ce service public.

REPERCUSSIONS SUR LES ORIENTATIONS EUROPEENNES. — Un « plan décennal des transports » n'a de sens en 1966 que dans la mesure où ce plan est susceptible d'être envisagé également au niveau européen. Cela nous paraît particulièrement nécessaire si l'on veut « bâtir » l'Europe et non se contenter d'une zone de libre échange.

De telles propositions, si elles sont limitées, ont tout de même le mérite de restituer les transports dans leur vocation originelle au service de l'économie et de la collectivité.

G. BILLON

CADRES et PROFESSION

REDACTION - ADMINISTRATION
26, RUE MONTHOLON
PARIS (IX^e)

Téléph. : TRU. 91-03

COMPTE COURANT POSTAL :
FEDERATION DES INGENIEURS
ET CADRES C.F.D.T.
PARIS 5412-06

Le numéro : 0 F 60

Le Directeur de la Publication : A. BAPAUME
Imp. spéc. de « Cadres et Profession »
28-30, pl. de l'Eperon, Le Mans