

# cadres

& PROFESSION



vivre  
heureux  
**sans attendre**  
**LA RETRAITE**

## *Pour votre bibliothèque*

Prix franco

Initiation au droit des relations du travail par Ph. SUET .....	16,00
L'examen psychotechnique par R. MUCCHIELLI .....	27,50
L'étude de poste par R. MUCCHIELLI .....	23,50
Comités d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux par Ph. SUET .....	44,00

Chez votre libraire et aux

LIBRAIRIES TECHNIQUES

27, place Dauphine, PARIS-1<sup>e</sup>  
26, rue Soufflot, PARIS-5<sup>e</sup>  
C. C. P. PARIS 65-09

Henri DESROCHE

## APPRENTISSAGE EN SCIENCES SOCIALES ET ÉDUCATION PERMANENTE

Préface de Roland BARTHES

*Un manuel d'apprentissage de la recherche en sciences sociales pour tous ceux qui, engagés dans la vie professionnelle, entendent la conjuguer avec une formation continue portée par une recherche permanente.*

Un volume de 200 pages in 8° carré ... 21 F

LES EDITIONS OUVRIERES

12, avenue Sœur-Rosalie, PARIS (13<sup>e</sup>)

PUBLICIUS



si vous êtes  
**CATHOLIQUE**  
et  
si vous  
cherchez  
à vous  
**MARIER**  
écrivez à :

**PROMESSES CHRÉTIENNES**

Service T R - Résidence Bellevue  
92-MEUDON Tél. 027-04-92

# **cadres**

**& PROFESSION**

Organe de l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres C. F. D. T.

## SOMMAIRE

### FAIRE LE POINT

Dans deux mois, le congrès de l'U.C.C. - C.F.D.T.

4

### SUR LE FRONT SOCIAL

Une grosse partie à jouer dans l'entreprise

6

### PLEINS PHARES SUR

La retraite : pour quoi faire ?

9

### LE FOND DES AFFAIRES

« Enrichissez-vous ! »... la devise de notre société ?

37

### A LIRE

« Les cadres, enjeu politique », par Jean Dubois

39

« Militer », par Eugène Descamps

41

#### Rédaction

26, rue Montholon - Paris-9<sup>e</sup>

Téléphone : 526-67-40

Directeur : Roger Faist

Rédacteur en Chef : Jacques Moreau

Secrétaire de la Rédaction : Claude Perrignon

Maquette de couverture : M. S. B. Conseil

#### Administration

André Schmidler

26, rue Montholon - Paris-9<sup>e</sup>

Le numéro : 3 francs

Abonnement d'un an : 10 francs

U. C. C. - Cadres et Profession C. C. P. 30.474-52

93 - La Source

#### Publicité

M. S. B. Conseil

141, boulevard Sébastopol - Paris-2<sup>e</sup>

Téléphone : 236-61-84 et 236-66-28

Imprimerie Commerciale

Le Mans

mars 1972

Le projet de la C.F.D.T. : construire ensemble le socialisme dans la liberté à partir de l'action d'aujourd'hui est de nature à permettre à de nombreux ingénieurs et cadres, qui ont pris conscience de leur situation de dépendance, de

bien que les cadres décrètent volontiers la mort des idéologies.

En effet, le système de formation est responsable de n'avoir proposé aux ingénieurs et cadres que la vision d'un univers limité aux

# faire le POINT

trouver leur place dans l'action collective.

Pourtant ce projet est mal compris. Voilà l'impression qui domine lorsque l'on dresse le bilan de ces deux années.

Cette situation est pour nous une interrogation autour de laquelle nous centrerons les travaux de ce congrès.

Quelles sont les raisons de cette situation ? Nous les rassemblerons ici en trois points :

1 Au-delà de ses différenciations internes, le milieu ingénieurs et cadres véhicule une idéologie que l'on pourrait presque appeler positiviste,

champs des connaissances techniques et scientifiques.

La compréhension des réalités sociales et humaines est le plus souvent absente pour la raison simple que la connaissance de ces réalités est des plus sommaires et que les cadres ne disposent pas d'instruments d'analyse de ces réalités.

L'Université et les Grandes Ecoles portent la lourde responsabilité d'avoir écarté du processus de formation l'apprentissage de la compréhension critique de la société. Les organisations syndicales de cadres sont d'ailleurs toujours écartées des conseils des écoles.

Les conséquences de cet-

**CONGRÈS DE  
L'UCC-CFDT**

te situation ont été longuement étudiées dans le rapport adopté par notre congrès de 1969 lorsque nous analysions les données d'un modèle culturel à démythifier.

Il reste qu'il nous faut en conséquence nous engager plus avant dans une lutte d'idées dont dépend l'évolution du milieu.

Nous devons dire le plus clairement possible qui nous sommes, montrer où sont les enjeux, réhabiliter la dimension politique de l'action syndicale au sens où elle est définie en exergue des ouvrages de la collection du Seuil : « Les problèmes politiques sont les problèmes de tout le monde ».

**2** Un fossé se creuse entre les cadres qui exercent une fonction de commandement et les travailleurs qu'ils commandent.

Dans des conflits de cette nature qui se chargent très vite d'un contenu passionnel, l'effort de réflexion critique devrait être attendu de celui qui est en situation de pouvoir. Généralement les cadres n'en sont pas capables car ils ne comprennent pas ce qu'ils vivent.

Nous sommes en face d'une tâche prioritaire : il

s'agit d'analyser la crise des structures hiérarchiques qui se présente comme une crise de l'autorité. Il s'agit aussi de proposer des pistes de solution.

Il est en effet facile de comprendre qu'en cette matière, l'incapacité d'analyser et de comprendre ne pourrait engendrer de la part des cadres, que des réactions de blocage. A ce blocage, ce durcissement ne pourraient répondre que des réactions de révolte des travailleurs.

Nous avons déjà tenu une session de recherche en mai 71 sur ce thème. Un dossier a été présenté dans « Cadres et Profession » d'octobre 1971.

La préoccupation demeure.

**3** Il faut balayer devant notre porte. L'image de la C.F.D.T. dépend aussi de nous. Quelle image donnons-nous de nous-mêmes ? Le 35<sup>e</sup> Congrès confédéral de mai 1970 a été marqué par un nouvel effort d'analyse, de réflexion sur la stratégie. Or, nous constatons que le thème de l'autogestion n'est pas reçu comme une piste nouvelle ouverte à l'action pour changer en profondeur les rapports sociaux ; l'analyse de la situation en y insérant avec plus de rigueur qu'au-

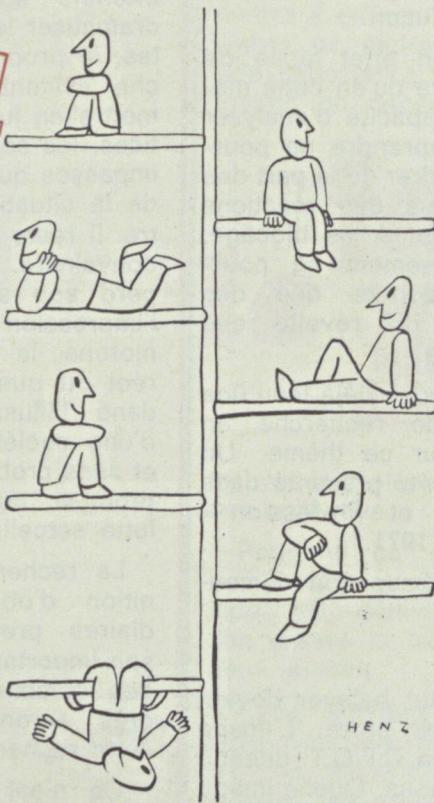
paravant la problématique de la lutte de classes n'est pas comprise.

Nous sommes également attentifs au reproche de dramatiser la situation. Certes, le propre d'une démarche militante est bien de mettre en lumière les injustices, les contradictions, les impasses que notre analyse de la situation fait apparaître. Il reste qu'il importe de convaincre. Notre langage perd son sens s'il donne l'impression que nous escamotons la complexité du réel ou que nous tombons dans l'illusion millénariste d'une société sans conflits et sans problèmes qui serait promise au terme de la lutte actuelle.

La recherche et la définition d'objectifs intermédiaires prend alors toute son importance. Les travaux des commissions du Congrès seront consacrés à cette recherche.

Ce n'est pas d'opportunisme qu'il s'agit, mais de crédibilité. Il faut réhabiliter le sens tactique. Il faut montrer que l'on n'est pas d'abord **contre**, mais d'abord **pour** un projet, ce qui implique immédiatement une exigence de lucidité pour analyser les obstacles à vaincre, les risques à prendre, les évolutions nécessaires, les délais qu'impose toute réalisation.

# **SUR LE 'FRONT' SOCIAL**



## **L'ENJEU DE L'ENTREPRISE**

par Paul MEUNIER

Ce que les conflits sociaux mettent en cause plus que jamais, c'est une certaine façon de gérer l'entreprise : l'organisation du travail, le rythme du travail, la restructuration des entreprises, l'emploi, même si les revendications dérapent vers les salaires et les primes.

Mais la gestion de l'entreprise va être remise en cause, et probablement bouleversée à long terme, par des contraintes et des obligations que, bon gré, mal gré, le patronat a acceptées au cours des derniers mois ; contraintes qui iront encore en se renforçant : il s'agit notamment de l'application de l'accord et des lois sur la formation permanente ; il s'agit de la politique de l'emploi dans les entreprises, avec les perspectives de pré-retraites ; il s'agit de la recherche d'une nouvelle réflexion sur les tâches d'exécution, dont la grève des O.S. du Mans a montré l'urgence aux milieux patronaux.

### **Des changements dans le management**

L'on discerne d'ores et déjà certaines des lignes de force autour desquelles les employeurs les plus éclairés s'efforceront de construire une nouvelle politique du personnel. Ils chercheront à redonner à la maîtrise une place dans l'entreprise. Car le « malaise » de la maîtrise, tout autant que celui des cadres, est l'un des symptômes les plus frappants de la crise d'autorité dans l'entreprise ; la maîtrise est laminée par le renforcement des droits syndicaux dans l'entreprise ; elle est paralysée par l'obsolescence de sa compétence technique. Pour ce qui est des cadres, le patronat va s'efforcer de renforcer leur attachement à l'en-

treprise par une politique de formation et d'information moins byzantine et mieux assimilable que le management à l'américaine. Quant au personnel d'exécution, il verra sans doute petit à petit son travail mieux aménagé (réduction d'horaires pour les travailleurs postés, possibilités sélectives de promotion plus large pour les ouvriers à la chaîne ; peut-être même, fractionnement plus poussé des unités de production au sein desquelles une certaine polyvalence des métiers sera recherchée). Tout cela se dit, se pense et parfois même s'expérimente, dans le petit monde du patronat.

L'on discerne également quelle sera la réaction des organisations syndicales soucieuses d'une véritable promotion des travailleurs :

« Tout cela ne change rien à la condition réelle du salarié. Tout cela n'est que le renforcement bien compris d'un système d'exploitation et d'aliénation des travailleurs ». Et il faudra effectivement faire une analyse serrée des changements qui ne peuvent pas ne pas s'accélérer dans l'organisation de l'entreprise.

Mais la question qu'il faut aussi se poser, et résoudre de toute urgence est celle du rôle que les syndicats joueront à ce propos dans les entreprises. Car cette évolution se fera, et le syndicalisme devra se placer sur le terrain, de façon à y renforcer son entreprise.

## De l'affaire Guy Robert aux syndicats maison

Beaucoup de salariés comprennent encore mal que le syndicalisme conteste systématiquement l'entreprise ; surtout lorsqu'ils ressentent ce besoin qui s'est exprimé d'une façon radicale en 1968, mais d'une façon plus diffuse par la suite, d'une responsabilité plus grande dans leur travail. Dans la mesure où le patronat parviendra à récupérer une partie de cette aspiration — et il est de taille à le faire — il sera plus difficile que par le passé de faire admettre que la contestation du système actuel conduise à sous-estimer ou à repousser les occasions d'acquérir un certain contrôle sur la marche de l'entreprise. Que ce contrôle soit ambigu, c'est possible ; qu'il soit difficile à acquérir, c'est certain. Mais n'est-il pas nécessaire au renforcement de l'action syndicale ?

La question est d'autant plus brûlante que se dessine, depuis une bonne année, un retournement du comportement patronal à l'égard du syndicalisme. La période de « détente » ouverte par les événements de mai est bien terminée. L'heure est au durcissement. De l'affaire Guy Robert (l'Etat-Patron !) à l'abandon de la politique contractuelle chez Berliet ; du renforcement des syndicats-maison à la propagande anti-syndicale dans les milieux de la majorité « comment faire pour

passer par-dessus la tête des syndicats ? », telle est l'interrogation que posent de plus en plus ouvertement de nombreux chefs d'entreprise. Ils seront d'autant plus enclins à se la poser, et surtout à tenter de la résoudre. Pour une large part, ce comportement patronal est à mettre au crédit du Congrès de 1970, et à la relance de l'unité d'action entre la C.G.T. et la C.F.D.T.

C'est dire que le syndicalisme a une grosse partie à jouer dans l'entreprise, à l'heure qu'il est. Et l'un des risques est qu'apparaisse, aux yeux des salariés de l'entreprise, un fossé infranchissable entre les syndicats qui ont fait l'option du socialisme et les autres, pour trois raisons en particulier. D'abord, les oppositions entre les syndicats n'ont jamais été un facteur de renforcement du syndicalisme. En second lieu, la division facilite les manœuvres du patronat. Et enfin, dans les conditions actuelles de remise en cause générale de l'organisation de l'entreprise, une trop grande division peut faciliter à moyen terme au moins, la poussée d'un syndicalisme d'un type fort différent de celui que propose la C.F.D.T.

Certes, il est fondamental que les travailleurs puissent se prononcer clairement sur les options qui sont celles d'une société socialiste. Mais n'est-il pas utile qu'ils puissent y parvenir non seulement à partir de refus, mais aussi d'une présence attentive et combative dans toutes les instances, et sur toutes les occasions,

que ne manquera pas de présenter l'évolution de la gestion des entreprises ?

F.O.  
avec  
l'U.C.T. ?

A cet égard, l'amorce de regroupement qui s'ébauche autour de la fédération des ingénieurs et cadres de F.O. (la F.N.I.C.) est significative. Bien sûr, il est prématûr de préjuger du résultat de la tentative de Robert Cottave. Mais il ne faudrait pas sous-estimer l'impact qu'aurait la réussite de l'opération.

Le projet vise à regrouper, dans une première étape, la F.N.I.C. et l'U.C.T., qui n'espère plus obtenir la représentativité au sein de F.O. Ce qui supposera une modification des statuts de F.O. afin que soit garantie aux nouveaux venus une certaine liberté d'expression. Au détour d'une résolution, R. Cottave vient d'obtenir du Congrès F.O. l'accord de principe sur une éventuelle modification des structures confédérales. A. Bergeron soutient le projet. Les choses devaient avancer dans le courant du mois de janvier. Le concubinage précéderait les fiançailles, qui précéderont un mariage qui n'est peut-être pas proche. Mais la dynamique ainsi créée intéresserait les 18.000 cadres de la F.A.C.-S.N.C.F., et quelques syndicats autonomes.

Mais tout autant que le processus, ce sont les ambitions de ses promoteurs, R. Cottave et F. Quidet qui méritent l'attention : renforcer au sein des entreprises, et au sein du mouvement syndical, le rôle du syndicalisme des cadres ; à un syndicalisme de contestation, ajouter un syndicalisme d'initiative et de propositions. Des projets existent, en matière de formation par exemple.

Affaire sérieuse donc, puisqu'elle cherche à prendre en compte **immédiatement** le besoin de responsabilités des travailleurs dans une société de plus en plus étouffée par « l'impérialisme industriel ». Elle tend à trouver un débouché à ces aspirations réelles et à saisir les opportunités qui sont fournies par certaines des contradictions de l'entreprise capitaliste, obligée, pour renforcer son efficacité, de s'intéresser davantage aux besoins des salariés : demain, c'est le refus d'aujourd'hui, mais le besoin est en chacun de prouver qu'aujourd'hui peut être meilleur qu'hier.

Problématique trop rapidement esquissée, mais qui ne peut laisser indifférent ceux qui espèrent le renforcement du mouvement syndical.

PAUL MEUNIER.



Dossier

# LA RETRAITE ou le problème de **LA VIE HEUREUSE**

En ouvrant ce dossier sur la retraite, nous ne prétendons pas pouvoir faire le tour des problèmes.

Nous laisserons délibérément de côté cette fois la question de l'articulation entre le régime général vieillesse de la Sécurité sociale et les régimes de retraites complémentaires : deux aspects d'une importante conquête sociale qu'il faudra du reste mieux articuler. Nous n'aborderons pas non plus les questions liées à l'harmonisation entre les régimes complémentaires bien que ces questions soient aussi à l'ordre du jour. Puisque tout ne peut pas être traité en quelque 24 pages, il faut aller tout de suite plus loin. La popularité de l'avancement de l'âge de la retraite, que des sondages indiquaient en 1969 être au premier rang des préoccupations de la majorité des travailleurs, révèle un problème de civilisation.

Certes, il faut éclairer la dimension économique du problème. Nous le

tentons dans ce dossier. Mais la question centrale est bien celle du travail vécu par la grande majorité des salariés comme un temps qu'il faut subir. La vie est ailleurs. La vie est après !

La société tout entière est donc en question à travers l'interrogation sur la finalité du travail, la révolte en face de conditions de travail liées aux conditions d'une vie urbaine nerveusement éprouvantes, le sentiment des salariés d'être des pions sur un échiquier.

Il n'est pas sûr que l'avancement pur et simple de l'âge de la retraite soit la bonne réponse. En tout état de cause cette réponse reste insuffisante.

Ce dossier voudrait être une invitation à l'innovation sociale à travers la lutte sociale pour que les hommes demain vivent mieux et d'abord vivent mieux leur vie de travail pour mieux vivre leur 3<sup>e</sup> âge.

R. F.

...et d'abord :

Lorsque la C.G.T. et la C.F.D.T. estiment qu'*« une négociation sur l'ensemble des problèmes du 3<sup>e</sup> âge est nécessaire »* et qu'elles réclament une négociation tripartite, entre le gouvernement, le patronat et les syndicats, les milieux patronaux et gouvernementaux rétorquent qu'il s'agit d'une *« proposition démagogique »*.

M. Boulin, ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale,

pour la retraite minimum à 800 F par mois, 10 milliards pour la retraite égale à 75 % du salaire, 25 milliards pour la retraite à 60 ans, 35 milliards pour les régimes d'assurance vieillesse autres que celui des salariés du secteur privé. Toujours selon le rédacteur du *« Monde »*, la C.F.D.T. « n'a jamais préconisé la retraite obligatoire à 60 ans. Si le droit à la retraite complète était accordé à cet âge, plus de 13 % des intéressés continueraient à travailler ». *« Ce que nous exigeons, affirment en commun la C.G.T. et la C.F.D.T., c'est une négociation générale qui permettrait de calculer sérieusement le coût de toutes nos revendications et ensuite de programmer, sur plusieurs années, les mesures à prendre. Toute autre solution, plus ou moins positive, il est vrai, ne mérite pas le nom de politique de la vieillesse. »*

Il faut donc comprendre qu'à ce jour, c'est-à-dire avant l'ouverture de négociations tripartites, il reste à calculer sérieusement le coût de chaque revendication et non pas celui d'un amalgame. Ce calcul implique la mise en œuvre de statistiques et d'hypothèses. Il paraît néanmoins intéressant de rassembler les éléments essentiels du problème.

## COMBIEN CELA VA-T-IL COUTER ?

éléments de  
réflexion

considère que *« l'ensemble des revendications de la C.G.T. et de la C.F.D.T. entraîneront en 1975 des dépenses supplémentaires égales à 100 milliards de francs... Ceci implique, ajoute-t-il, que les cotisations du régime général sautent de 8,75 à 36 % environ »*.

Dans *« Le Monde »* du 11 novembre, Jean-Pierre Dumont analyse les 100 milliards : 28 milliards

### 1. - L'âge de la population

Il est bien évident que la situation démographique d'un pays et ses perspectives d'évolution ont une importance essentielle lorsqu'il s'agit d'évaluer le coût de l'abaissement de l'âge de la retraite.

La population des Français âgés de plus de 65 ans doit évoluer de la façon suivante par

rapport à la population totale :  
1963 : 11,8 %  
1970 : 13,2 %  
1985 : 17,6 %

L'I.N.S.E.E. a également étudié l'évolution par tranche d'âge de la population active disponible de 1968 à 1985 : en milliers de personnes et au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

ACTIFS	1968	1972	1975	1980	1985
20-59 ans	16.734,1	17.468,8	17.982,8	19.228,1	19.824,6
60-64 ans	1.172,0	1.111,4	1.069,0	623,4	1.064,9
65 ans et +	669,8	536,2	447,5	322,3	211,6

La courbe de la tranche 60-64 ans décroît donc jusqu'en 1980 pour remonter ensuite, ce qui correspond bien à l'arrivée à cet âge des classes creuses de la guerre 1914-1918. D'un point de vue strictement démographique, il y a donc incitation à situer dans la période 1975-1980 une véritable

politique d'abaissement de l'âge de la retraite de 65 ans à 60 ans.

En outre, selon une évaluation du service de documentation du ministère des Affaires sociales, la répartition de la population active entre les régimes de retraite se présentait comme suit en 1965 :

**REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE  
ENTRE LES REGIMES DE RETRAITE**  
(année 1965)

Régime général de Sécurité sociale .....	11 500 000
Régime des salariés agricoles .....	1 060 000
	12 560 000
Régimes spéciaux des salariés .....	2 965 000
Régimes de vieillesse des non-salariés .....	
Exploitants agricoles .....	2 810 000
Industriels et commerçants .....	945 000
Artisans .....	590 000
Professions libérales .....	195 000
	4 540 000
	20 065 000

L'importance du régime général de la Sécurité Sociale est donc considérable : 80 % des salariés et 60 % des retraités. Il

est difficile de penser que les mesures prises pour le régime général puissent ne pas avoir d'incidence sur les autres.

## 2. - Les régimes de retraite des salariés

Quelles sont donc les bases actuelles du régime général de la Sécurité sociale ?

L'ouverture du droit à la retraite est fixé à 60 ans. A cet âge et à condition d'avoir cotisé pendant 30 années, la pension est égale à 20 % du salaire moyen des dix dernières années d'activité, ou éventuellement des 10 années qui ont précédé 60 ans si la retraite est liquidée plus tard. Ce pourcentage de 20 % est relevé de 4 % par an à partir de 61 ans, ce qui porte le taux de la pension à 40 % à 65 ans, à 60 % à 70 ans. Le régime comporte donc une très forte incitation à reculer l'âge de liquidation de la retraite.

Les pensions de réversion au conjoint survivant ne sont versées qu'à partir de 65 ans. Les

salariés qui comptent moins de 15 années de cotisation n'ont pas droit à la pension mais à une rente de vieillesse qui ne peut être liquidée avant 65 ans : en 1965, ces rentes représentaient seulement 7,56 % des avantages vieillesse liquidés au cours de l'année et 82 % de ces rentes étaient versées à des femmes qui n'avaient exercé une activité salariée que par intermittence.

De même, les personnes trop âgées en 1945 pour bénéficier du régime actuel mis en place à cette date touchent leur allocation de vieux travailleur salarié à partir de 65 ans, 0,98 % des liquidations en 1965.

Le droit à l'allocation aux mères de famille ayant élevé 5 enfants n'est, lui aussi, ouvert qu'à

65 ans : 2,19 % des liquidations en 1965.

Mais l'existence du régime de l'inaptitude doit également être pris en considération pour une évaluation correcte du coût de l'abaissement de l'âge de la retraite. Les dispositions actuelles autorisent les ressortissants d'un certain nombre de régime légaux à bénéficier, dès 60 ans — après 30 ans de services valides — d'une pension acquise définitivement au taux de 40 % du salaire de référence. Les dispositions prévoient également l'ouverture du droit à une retraite complémentaire dès 60 ans. Il est précisé dans une note du rapport « Personnes âgées » établi par l'intergroupe des commissions du VI<sup>e</sup> Plan : « Près du tiers des retraites sont liquidés aujourd'hui, la plupart à 60 ans, au titre de ce régime prévu par l'article 332 du Code de la Sécurité Sociale ».

L'intergroupe qui « souhaite » un assouplissement du régime de l'inaptitude, c'est-à-dire en fait un accroissement du nombre des bénéficiaires, ne s'est pas estimé en mesure d'évaluer le coût de cette réforme. Toutefois, dans le chapitre IV de l'annexe VII du rapport précité, l'intergroupe fait état d'un calcul effectué à la fin de 1969 par l'A.R.R.C.O. et portant sur « l'incidence de l'attribution à 60 ans d'une retraite égale à 40 % du salaire pour 30 ans de cotisations » (c'est-à-dire l'équivalent d'une pension pour inaptitude).

Tenant compte d'une équivalence actuarielle entre 100 F de retraite attribués à 65 ans et 72 F à 60 ans — alors que la Sécurité Sociale applique une équivalence de 50 F (20 % du salaire de base au lieu de 40 %) — et de la situation démographique des 8,5 millions de salariés assujettis au régime général qui lui sont affiliés, l'A.R.R.C.O. estime que « l'augmentation relative des charges résultant de la mesure s'établirait à environ 44 % (dont 30 % par l'augmentation du nombre

« d'allocataires hommes). Un tel surcroit de charges ne pourrait être couvert que par une élévation correspondante du taux global de cotisation du régime général (qui passerait alors de 8,5 % à 12 % puis sans doute à 14 % à la fin de son évolution). Le chiffre précédent donne aussi l'ordre de grandeur du coût d'une mesure de généralisation des règles de concession de pension « inaptitude », c'est-à-dire de l'octroi généralisé d'une retraite aux taux « plein » de 40 % à l'ensemble des salariés dès l'âge de 60 ans. »

Dans une note publiée en mai 1971, le C.N.P.F. retient le chiffre de 44 % en précisant que selon certaines estimations le coût de l'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans pourrait représenter une charge supplémentaire de 50 %. Il considère que dans l'hypothèse de l'A.R.R.C.O. « en 1975, la charge des retraites

du régime général représenterait environ 14,4 % des salaires soumis à cotisations. Quant à la charge des régimes complémentaires, elle est estimée par l'A.R.R.C.O., dans cette hypothèse à 6,2 %. Ainsi la charge des retraites (régimes général et complémentaire) représenterait en 1975, 20,6 % des salaires ».

La même note évalue par ailleurs cette charge à 17 milliards. La question serait-elle de savoir ce que représentent ces 17 milliards dans l'économie française ?

Soulignons toutefois que les régimes spéciaux ne devraient pratiquement pas être touchés par un abaissement général de l'âge de la retraite. L'ouverture du droit s'y situe entre 50 et 60 ans et le montant de la retraite, fonction du temps de service est plus élevé que les avantages cumulés du régime général de Sécurité Sociale assorti d'une retraite complémentaire.

« Projections tendancielles des besoins français en main-d'œuvre par professions (1968-1975-1980) » qui fait notamment état des coefficients apparents nets de survie professionnelle par âge. Plus globalement, les différences entre les besoins annuels moyens de recrutement par professions au cours de la période 1975-1980 et les besoins correspondants de la période 1968-1975, donnent une indication à contrario sur l'évolution du rapport entre actifs et inactifs pour chaque profession. Pour l'ensemble des professions, les besoins de recrutement croiront de 96,5 % pendant la période 1975-1980 par rapport à la période 1968-1975 (+ 140,1 au titre des besoins d'expansion, mais - 43,6 au titre des besoins de renouvellement). Mais quelques chiffres permettent de situer la diversité des situations : emplois de bureau + 32,2 (+ 28,7 et + 3,5) ; personnel des services de santé et des services sociaux + 17,9 (+ 15,6 et + 2,3) ; conducteurs d'engins de transport + 1,8 (+ 2,1 et - 0,3) ; ouvriers et artisans de l'habillement et assimilés - 6,8 (- 4,2 et - 2,6) ; ouvriers et artisans de l'alimentation + 7,3 (+ 8,6 et - 1,3) ; ouvriers et artisans du bois + 0,5 (+ 3,1 et - 2,6) ; ouvriers et artisans du bâtiment + 6,6 (8,1 et - 4,5).

Dans les conclusions de son étude sur la « Flexibilité de l'âge de la retraite », M. Morisot écrit :

« Il est toujours regrettable de terminer une étude par des points d'interrogation, mais un minimum d'honnêteté intellectuelle oblige à le faire... »

### 3. - Situation

Compte tenu de ces différentes situations et de l'interaction des divers régimes, à quel âge les Français partent-ils réellement en retraite ?

La répartition en pourcentage, par âge, à la liquidation, en 1965 se présentait ainsi pour les seuls pensionnés comptant au moins 15 années de cotisation :

Age	%
60 ans	14,31
61 ans	4,90
62 ans	2,97
63 ans	2,92
64 ans	3,25
65 ans	56,35
66 ans	8,62
67 à 69 ans	4,42
70 ans et plus	2,24
	100,00

Pour calculer un coût, il faut

en outre tenir compte des personnes qui cumulent une retraite et une activité ainsi que des personnes âgées en chômage qui touchent, au titre du Fonds National de l'Emploi une allocation spéciale plus élevée que ne le serait une retraite. 13.660 travailleurs, en ce moment, soit le quart des chômeurs âgés (selon J.-P. Dumont dans « Le Monde » du 11 novembre).

L'incidence de l'abaissement de l'âge de la retraite serait certainement très différente selon les branches professionnelles et les métiers; compte tenu de la structure démographique et de l'évolution prévisible de l'expansion des uns et des autres. Une étude de détail pourrait sans doute être faite à partir du document publié dans les Collections de l'I.N.S.E.E. par M. Jean Bégué sous le titre

Une étude de motivation quant au choix de l'âge de liquidation de la retraite s'impose, car le montant des revenus assurés par la pension ne semble pas toujours déterminant.

Le rapport de l'intergroupe « Personnes âgées » du VI<sup>e</sup> Plan apporte de très nombreuses indications chiffrées. Le tableau général des dépenses des régimes de retraites en 1975 se présente ainsi :

Régimes	Montants 1975				Indices		
	Retraites	Pensions	dont A.V. T.S.	F.N. S.	Francs courants		Francs constants
					1975-1970	Indice 2 annuel	
1 Fonctionnaires .	21 200	21 200	—	—	172,5	11,5	155,1
2 R. général ....	20 536	18 486	403	1 697	172,4	11,5	151,0
3 R. Salariés agricoles .....	2 888	1 959	89	240	188,5	13,5	165,1
4 Exploitants agricoles .....	6 719	1 234	3 641	1 884	177,5	12,1	155,1
5 R. Spéciaux .....	14 430	14 369	—	61	151,3	8,6	132,5
6 Caisse R. autonomes ..	4 574	4 258	—	316	165	10,5	144,5
7 traite R. complément. Fonds spéç. des exclus..	16 114	16 114	—	—	165,2	10,6	144,7
9 Sociétés mutuelles ..	1 139	675	—	464	143,3	7,5	125,6
10 Fonds majorat. rentes viagères .....	82	82	—	—	148,2	8,2	129,8
11 F. N. S. ....	181	181	—	—	125,7	4,7	110,1
		(transferts)			170,7	11,3	149,5
Total .....	87 397	78 642	4 133	4 622	169,3	11,1	148,2
					Indices moyens		

...Mais les hypothèses de travail étaient un relèvement des plus bas revenus et non pas un abaissement de l'âge de la retraite.

Un rapport sur le coût de l'avancement de l'âge de la retraite dans les pays industrialisés a

été présenté par M. Paillat, chef du département de démographie et d'économie sociale à l'I.N.E.D., lors du deuxième cours de gérontologie sociale de Florence qui s'est tenu du 24 au 28 mai 1971. Dans le compte rendu établi par « Liaisons Sociales », on lit notamment :

« Toute population dont la natalité baisse puis reste à un faible niveau vieillit, c'est-à-dire que la proportion des personnes âgées augmente. Sa fraction active suit la même évolution. Or, c'est à cette population active vieillie qu'incombe la charge économique d'une population âgée inactive. Se passer du concours des actifs de 65 ans et plus revient à alourdir cette charge de 18 %, objectif accessible. Se passer des actifs de 60 ans et plus reviendrait à alourdir la même charge de 85 %, objectif coûteux. L'alourdissement de la charge globale théorique de 65 à 60 ans s'explique ainsi : d'une part, la fraction inactive augmente par l'apport du groupe 60 à 64 ans, d'autre part, la fraction active est privée du concours de ceux qui travaillent entre 60 et 65 ans (...).

— Pour une retraite au taux de 50 %, le prélèvement serait de 17 % à 65 ans, de 25,2 % à 60 ans.

— Pour une retraite au taux de 75 %, le prélèvement serait de 25,5 % à 65 ans et de 38 % à 60 ans. »

Mais quelle serait l'incidence sur l'économie du pays d'une réduction du pouvoir d'achat de ménages prenant une retraite avant 65 ans ? Là aussi, il ne semble pas que des chiffres puissent être avancés. Et le départ en retraite des plus âgés ne libère pas nécessairement les postes à pourvoir pour les jeunes.

A la date où ces lignes sont écrites, il reste donc à souhaiter que la négociation réclamée par les syndicats soit effectivement l'occasion d'un « calcul sérieux » de coût de l'abaissement de l'âge de la retraite. Le jour où des chiffres non contestables seront enfin rendus publics, un nouveau pas pourra être fait. L'âge de la retraite, c'est sans doute une question « d'argent », mais c'est aussi une conception de vie.

# L'ÂGE DE LA RETRAITE ET L'EMPLOI

par  
Alfred  
SAUVY

Sur cette question fort délicate, il faut d'abord faire observer :

- Qu'il n'existe aucune théorie convenable sur le sujet, aucun modèle faisant intervenir les divers facteurs, assez nombreux, y compris les facteurs sociologiques, toujours négligés par les économistes ;
- Existerait-il une telle théorie que la vérification expérimentale, toujours nécessaire et qui doit avoir le dernier mot, serait bien difficile ?

On trouve, dans l'histoire contemporaine, des exemples de tout, mais il n'est jamais possible d'isoler convenablement le facteur dont on veut mesurer l'influence.

La seule méthode à suivre, en ce cas, ou plutôt la seule attitude consiste à s'efforcer d'adopter une parfaite neutralité ou plus exactement de laisser de côté tout préjugé et de ne se laisser attirer par aucun résultat.

## LA VIE ARITHMETIQUE

Il est un raisonnement souvent émis et tentant, basé sur une arithmétique simple : si l'âge de la retraite est moins élevé, il y aura moins de chômage, puisque des chômeurs pourront prendre la place des nouveaux retraités.

Mettons-nous dans cette optique, en en adoptant provisoirement le résultat :

a) Si les chômeurs en moins sont âgés, en particulier si leur âge est intermédiaire entre l'ancien et le nouvel âge de retraite, le système revient à transformer des chômeurs en retraités. En fait, l'inactivité reste la même, mais elle prend une allure plus volontaire et plus noble.

b) Si les chômeurs en moins sont relativement jeunes, on peut tenir pour opportun, à priori, de transférer l'inactivité forcée à des âges plus élevés. Ce jugement, que l'opinion approuvera dans son ensemble, appelle cependant deux réserves :

— Une question d'adéquation à la tâche productrice que nous verrons plus loin.

— Une question de droit ou de morale publique.

L'expression « droit au travail », unanimement admise, n'a jamais comporté une restriction relative à l'état civil. Ce droit ne peut être compromis que par une question de capacité insuffisante, de santé notamment.

Il est vrai que l'abaissement de l'âge de la retraite peut n'être obtenu que par incitation, par changement du barème, selon l'âge. Mais l'incitation ouvrira fatallement le chemin à l'obligation. De telles tendances se font déjà sentir dans la Fonction publique.

Voyons maintenant les changements financiers, toujours dans cette optique : certains travailleurs du bas de l'échelle peuvent subir une perte financière, auquel cas la collectivité y gagne. Mais, pour le travailleur au-dessus d'un certain niveau, la retraite est supérieure à l'indemnité de chômage, même augmentée de l'allocation A.S.S.E.D.I.C., de sorte qu'il y a une charge supplémentaire, surtout si le départ d'un salarié supérieur ou moyen entraîne automatiquement une promotion des autres travailleurs. Dans l'ensemble, la charge supplémentaire est plus élevée encore si l'abaissement de l'âge de retraite se fait par incitation et non par obligation.

Nous laissons de côté la question de savoir quelle caisse publique supporte la charge. C'est un aspect juridique hors de notre sujet.

## CRITIQUE DE CETTE OPTIQUE ARITHMETIQUE

Ce raisonnement suppose implicitement que le nombre total des emplois est une constante ou du moins qu'il a une très grande inertie et que l'abaissement de l'âge de la retraite n'a pas d'action sur lui.

Rien n'est immobile dans l'économie ; le nombre des emplois varie en particulier sous diverses influences. Une variation de 1 % sur son nombre entraîne, en pure arithmétique (critiquable ici aussi), une variation inverse de 50 % du nombre des demandeurs d'emploi.

L'abaissement de l'âge de la retraite peut

agir sur le nombre des emplois de diverses façons, notamment :

- Répercussions de l'accroissement de la charge financière ;
- Répercussions sur la production ;
- Reprise d'un travail par les nouveaux retraités.

## INFLUENCE DE LA CHARGE FINANCIÈRE

Il s'agit de savoir qui la supporte, en définitive. Nous pouvons imaginer deux cas limites, purement comptables :

a) **La charge est entièrement supportée par le revenu net des personnes très aisées.** C'est, du point de vue social, la solution idéale. La consommation de ces personnes serait alors réduite au profit de la consommation de l'ensemble des travailleurs, retraités compris (autant d'actifs qu'avant et plus d'inactifs ou, plus exactement, des inactifs mieux rémunérés). Les changements sur l'emploi seraient alors seulement qualitatifs (par exemple, moins de bijoutiers ou de fourreurs et plus de mécaniciens, travailleurs des textiles, etc.). Même dans ce cas limite, le nombre des emplois pourrait être affecté, tout au moins pendant une certaine période.

Tant que nous ne posséderons pas la matrice « équivalent travail (ou plus exactement travaux) d'une production », nous ne pourrons pas faire de prévisions sérieuses sur l'emploi.

b) **A l'opposé du précédent, l'autre cas limite fait supporter entièrement la charge par les salariés.** La diminution de la consommation des actifs compense alors l'augmentation de celle des inactifs.

De tels transferts, purement comptables, sont illusoires. L'économie est un organisme complexe, vivant, dont tous les rouages seront touchés et qui travaille sous le stimulant du profit ou tout au moins de la rentabilité. En fait, la charge supplémentaire se répercute fatallement sur l'entreprise, qui peut réagir de façon défavorable sur les investissements, au détriment de l'emploi, ou sur les prix, ou sur les salaires.

Un financement de la charge, par création de moyens monétaires, disons plus précisément par accroissement de la demande, sous une forme ou sous une autre, ne donnerait ici aucun résultat. Une telle méthode n'est en effet efficace que si l'élasticité de l'offre est importante, en particulier si le nombre de demandeurs d'emploi utilisables, récupérables par simple stimulation de la demande, est suffisant. Sur ce point, toutes les expériences contemporaines concordent. Or, l'abaissement de l'âge de la retraite réduit précisément l'élasticité.

Il reste la récupération par le progrès technique, c'est-à-dire la compensation de la charge financière par une productivité plus élevée. Elle est certaine, au moins à terme, mais il s'agit alors d'un manque à gagner qui ne pourra plus être employé à autre chose. Nous allons voir, en effet, qu'il n'y a pas lieu de prévoir une augmentation de productivité du fait de l'abaissement de l'âge de la retraite.

## REPERCUSSIONS SUR LA PRODUCTION

Le remplacement d'un travailleur âgé par un jeune est souvent favorable, qu'il s'agisse d'un manuel physiquement fatigué ou d'un non-manuel attardé qui n'a pas suivi son temps. Les exemples ne manquent pas.

Des facteurs jouent aussi en sens inverse : de façon générale, les chômeurs résultent d'une certaine sélection à rebours, selon divers critères. Cette constatation ne comporte aucun reproche à leur égard, mais donne à penser que leur retour à la vie active exige souvent une réadaptation et ne peut alors se faire par simple appel, par offres d'emploi. Sur ce point, l'expérience est concluante.

Prenons le problème de façon plus générale : il est peu probable, à priori, que la répartition des sans emploi, par profession et par région, coïncide avec celle des emplois dégagés par les vieux, partis en retraite. Il est donc très peu probable que le remplacement intégral se fasse, même dans le cas le plus favorable.

## REPRISE D'UN TRAVAIL PAR LE NOUVEAU RETRAITE

Il est bien difficile de juger l'importance éventuelle de ce mouvement. La tentation est grande, certes, devant une proposition de retraite anticipée, aux taux normal, de l'accepter en pensant qu'il sera facile tout au moins de récupérer la différence. Cependant, les emplois ainsi occupés ne seront pas toujours les mêmes que ceux qui sont devenus vacants. Une usine de quelque dimension hésitera, en particulier, à recruter un travailleur de 62 ans. C'est surtout dans les petites entreprises que le travail peut se trouver.

Si la thèse de la relative constance du nombre des emplois est admise (ce n'est pas la mienne), ce reclassement des retraités réduirait finalement le résultat attendu sur la statistique du chômage tout en laissant subsister la charge supplémentaire, mais la production totale en bénéficierait. Le phénomène est en réalité plus complexe encore.

## LES POSSIBILITES D'EXTENSION DU NOMBRE DES EMPLOIS

Non seulement le nombre des emplois n'est pas constant, mais il ne varie pas nécessairement, en valeur absolue, comme le nombre de chômeurs. Il y a, en effet, des retraits de la vie active (ou des retours), selon la conjoncture. Cependant, l'octroi d'indemnités de chômage plus élevées qu'autrefois et parfois supérieures au salaire donne à ce phénomène une ampleur moindre.

L'histoire contemporaine nous offre de nombreux exemples d'augmentation importante du nombre d'emplois dans un pays, contrairement aux prévisions. Aucune de ces augmentations n'a été obtenue à la faveur de mesures malthusiennes ou restrictives. Aucune n'a davantage été obtenue par un freinage de la productivité.

Sans même rappeler les exemples classiques de l'Allemagne (+ 27 %) et du Japon (+ 52 %), on peut citer les Pays-Bas, où la

Photo Mousseau



densité est très élevée et la natalité supérieure, depuis toujours, à celle de la France. De 1960 à 1968, la population pourvue d'emploi y a augmenté de 9 % ce qui, à notre échelle française donnerait près de 2 millions d'emplois supplémentaires, alors que la population pourvue d'emploi n'a, dans le même temps, augmenté que d'un million.

Dans un pays industriel développé, il n'y a aucune limite absolue au nombre des emplois ; mais une croissance trop rapide exigerait des investissements coûteux, préjudiciables au niveau de vie, donc aux salaires, du moins dans l'immédiat.

## LA LEGISLATION FRANÇAISE : CONTRE LE CHOMAGE MAIS PAS POUR L'EMPLOI

L'ensemble des lois françaises est bien plus dirigé vers la limitation du chômage que vers l'augmentation du nombre des emplois. La protection et la réglementation sont conçues de cette façon. Il est permis d'approuver ou de critiquer, mais il ne faut pas s'étonner des résultats.

Il y a d'ailleurs un test significatif : Alors que les frontaliers venaient autrefois travailler en France, ils quittent aujourd'hui la France pour la Suisse, l'Allemagne et quelquefois même la Belgique. Il ne faut pas accuser l'augmentation du nombre des jeunes, qui n'est qu'un retour à la normale et améliore un grand nombre de rentabilités. En Allemagne et en Suisse, la population active a augmenté plus qu'en France.

L'expression « créer des emplois » cou-

ramment employée dans l'administration traduit, à elle seule, toute l'illusion qui règne sur le sujet : Croire que le chômage est une question de nombre.

## VANITE DU PLEIN EMPLOI

Dans une économie industrielle, ce n'est pas le nombre des emplois, mais la proportion de chômeurs, qui présente (à législation constante) une certaine permanence.

Estimer que, dans une économie mouvante, dont la technique évolue capricieusement, ouverte aux courants extérieurs, la demande puisse correspondre exactement, à tout moment, à la population active disponible et cela dans toutes les branches, dans toutes les régions, c'est faire preuve de beaucoup d'idéalisme ou d'optimisme.

Dès qu'une certaine liberté est donnée aux hommes, le chômage apparaît ; on l'a bien vu, en Yougoslavie. Dans les autres pays socialistes d'Europe, le chômage existe aussi, mais dans une bien moindre proportion et ne prend pas la forme statistique. Il est remplacé souvent par du mal emploi.

Si, dans nos pays, le chômage n'est pas plus étendu encore, c'est en raison de diverses souplesses et élasticités (durée du travail, stocks, commerce extérieur, etc., et aussi adaptation des hommes). Plus on agit directement contre le chômage, par des règlements, des statuts, des interdictions, moins le nombre des emplois a de chances d'augmenter.

## NI REPROCHE, NI JUSTIFICATION

Ces considérations ne comportent ni un reproche contre les hommes (en l'espèce des chômeurs), ni une approbation du régime capitaliste.

Les hommes sont ce qu'ils sont ; ils agissent selon leur caractère, dans le cadre qui leur est tracé. Allons même plus loin. Si une certaine sélection à rebours se fait, les fautifs ne sont

évidemment pas les hommes, éjectés par le mécanisme, mais le mécanisme lui-même.

Qu'un homme de tempérament peu combattif ne cherche pas à lutter, n'accepte pas un emploi pénible, etc., dès l'instant que sa subsistance est assurée, est un comportement naturel, qui se rencontre aussi bien à Cuba qu'en France ou ailleurs. Qu'à la longue cet homme devienne moralement, sinon physiquement, inapte au travail n'est pas moins naturel, disons même logique. Il ne faut ni l'accuser, ni le défendre. Il agit en conformité du cadre qui lui a été tracé.

Ces considérations ne sont pas davantage une défense du capitalisme. Affirmer que l'économie libre exige un certain jeu et ne peut pas réaliser, à tout moment l'emboîtement automatique est une simple constatation et plutôt une accusation. Ce qui peut rendre déplaisant le constat, c'est la forme ou l'interprétation ; par exemple, « Si le chômage est étendu, la pression sur les salaires sera plus forte ».

Ceux qui emploient l'expression « chômage nécessaire » portent, en réalité, un sévère reproche au régime.

## RETOUR A L'AVANCEMENT DE LA RETRAITE

Les observations précédentes étaient nécessaires, non certes pour résoudre le problème délicat qui est posé, mais pour en éclairer quelque peu les contours.

Reprendons la question posée, sous deux formes : Quelle influence a l'avancement (facultatif) de la retraite :

- a sur le nombre des emplois ?
- b sur le chômage ?

Le nombre des emplois ne peut pas être augmenté ; il restera le même dans le cas le plus favorable (remplacement parfait), mais peut diminuer en cas de remplacement non parfait.

Le nombre de chômeurs devrait en principe diminuer, mais la réponse est loin d'être certaine. Il y a ici encore une question d'adaptation ; en outre, peuvent se poser des conditions de rentabilité. Il est cependant probable que la charge

supplémentaire sera prise sur le progrès technique normal, ce qui entraînera un manque à gagner pour les salaires.

Ceci dit, la réponse peut varier largement selon les cas :

Nous pouvons distinguer deux cas extrêmes, le manuel pur ouvrier spécialisé et le directeur au sommet d'une hiérarchie ; entre les deux, se place toute une gamme de situations intermédiaires.

### LE MANUEL PUR

Le départ d'un manuel, déjà inscrit au chômage, est évidemment favorable, mais l'amélioration est purement statistique.

Le départ d'un manuel d'une profession peu recherchée (bâtiment par exemple) est défavorable, au moins à court terme.

Le départ d'un manuel d'une profession encombrée où des chômeurs sont prêts à reprendre le travail, est directement favorable.

On ne peut que regretter ici que le manuel ne bénéficie pas dès l'âge de 50 ou 55 ans d'une orientation professionnelle, vers des activités peu pénibles. Ce serait un moyen de réduire le chômage, déjà éprouvé en d'autres circonstances et aussi d'augmenter le nombre des emplois, par une meilleure organisation générale.

### LE DIRECTEUR A LA TETE D'UNE HIERARCHIE

Le départ de ce directeur libère, dans le bas de l'échelle, un emploi facile à remplir, réserve faite pour la question de qualité (celle-ci peut être améliorée ou dégradée selon le cas). Il y a donc allègement.

Pour cette catégorie de personnel, la charge nationale de la vieillesse est appelée à être de plus en plus élevée. Elle est, pour le moment, masquée par l'artifice de la pyramide des âges, mais apparaîtra durement un jour ou l'autre.

Le défaut fondamental du système est que le tertiaire de bureau ne peut qu'avancer au cours de sa vie, disposition contraire aux jeunes ; d'où la tentation de faire « basculer » le vieux, parce

qu'aucune solution n'existe entre la pleine activité et la pleine inactivité. Le passage brusque de l'une à l'autre est financièrement défavorable et biologiquement condamnable. Par une incompréhension foncière, et quasi volontaire, du problème de la vieillesse, aucun effort n'a été fait dans ce sens, même dans les branches où le passage progressif serait facile, comme dans l'enseignement.

### EN CONCLUSION

Le résultat d'ensemble d'un avancement de la retraite serait défavorable à l'emploi, à moins que, solution défendable, la charge supplémentaire ne soit prise sur la marche du progrès technique. La société accepterait alors de consommer un peu moins.

Il y a cependant une tendance qu'il faut mettre à jour : L'espérance de vie d'un sexagénaire est aujourd'hui de 18 ans et sera prochainement portée à 20 ans. Peu de personnes le savent, car elles sont attardées ; beaucoup croient même que l'homme de 60 ans est à la fin de sa vie. Les sommes consacrées à l'avancement de la retraite pourraient, quelle que soit leur source, être affectée à d'autres emplois, notamment au progrès médical et particulièrement à la lutte contre le cancer. Celle-ci manque cruellement de moyens.

Ainsi, en créant artificiellement plus d'inactifs dans le bas, l'humanité réduit inconsciemment les chances d'allongement de la vie et, par suite, d'augmentation du nombre des inactifs dans le haut.

En réduisant les ressources générales, l'augmentation continue du nombre des inactifs conduit, en fait, à réduire les efforts pour augmenter le nombre des années d'inactivité.

Vue ainsi, la question prend un aspect fort différent : Elle ne peut aujourd'hui être présentée sous ce jour trop cru, mais il est probable que nos descendants en jugeront ainsi.

Le choix qui se dessine est d'ailleurs défendable, mais il devrait être présenté tel qu'il est.

Nous avons raisonné non seulement dans le cadre du régime capitaliste, mais dans celui de la législation française, telle qu'elle est, nous bornant à la critiquer sur certains points.

L'avancement de l'âge de la retraite ne donnera pas, nous le pensons, les résultats que laisse espérer une trop simple arithmétique. Même dans le cadre du régime, il y a d'autres moyens bien plus efficaces d'accroître le nombre des emplois, ou de réduire le nombre des sans travail.

*Alfred SAUVY.*

## Le vieillissement démographique

Dans son acceptation démographique, le « vieillissement » concerne la répartition selon l'âge d'une population, sa structure. Une population qui compte, en proportion plus de vieux et moins de jeunes qu'une autre, est dite plus vieille. Toutefois, l'expression doit être précisée, car elle traduit aussi bien une augmentation de la proportion des vieillards qu'une diminution de la proportion des jeunes ; on doit donc la compléter par les précisions, « par la base » ou « par le sommet », qui indiquent le sens de la déformation affectant la structure par âge.

Ainsi, comme on peut le lire (*ci-dessous*), la population française a vieilli par la base et par le sommet de 1936 à 1946, mais, de 1946 à 1968 elle a rajeuni par la base et en même temps vieilli par le sommet, le groupe des adultes se trouvant laminé.

EVOLUTION DE LA REPARTITION  
DE LA POPULATION TOTALE PAR GROUPES D'AGES

	0 - 19 ans	20 - 64 ans	65 ans et plus
1775 .....	42,8 %	52,8 %	4,4 %
1851 .....	35,9 %	57,3 %	6,8 %
1901 .....	34,6 %	57,1 %	8,3 %
1911 .....	33,9 %	57,7 %	8,4 %
1936 .....	30,0 %	60,0 %	10,0 %
1946 .....	29,5 %	59,4 %	11,1 %
1968 .....	33,7 %	53,7 %	12,6 %

	PERSPECTIVES				
	a	b		a	b
1975 .....	32,5 %	32,2 %		54,0 %	54,2 %
1980 .....	32,4 %	31,6 %		53,8 %	54,5 %
1985 .....	32,5 %	30,8 %		55,3 %	56,7 %
2000 .....	32,4 %	28,8 %		54,3 %	57,0 %

A partir de 1975, les prévisions tiennent compte de deux hypothèses :

- a mortalité décroissante et fécondité constante
- b mortalité décroissante et fécondité en baisse.

Le tableau précédent peut être présenté de manière différente pour faciliter les comparaisons et faire apparaître l'importance des groupes « 0-19 » et « 65 et + » par rapport au groupe des adultes.

**D**ès 1778, Moreau signalait l'intérêt qu'il y aurait à préciser ce qu'il appelait « l'ordre de mortalité dans les divers états » dont il disait « qu'il en résulterait une notion de la salubrité de chaque métier et de la grandeur des sacrifices faits par l'adoption de certaines professions ». Cinquante ans plus tard, le Dr Villermé faisait paraître un mémoire « sur la mor-

# L'INÉGALITÉ SOCIALE DEVANT LA MORT

(1) Jean DARIC, « Mortalité, profession et situation sociale », (*« Population »*, no 4, 1949).  
Edmonde VEDRENNE - VILLE-NEUVE, « L'inégalité sociale devant la mort dans la première moitié du XIX<sup>e</sup> siècle », (*« Population »*, no 4, 1961).

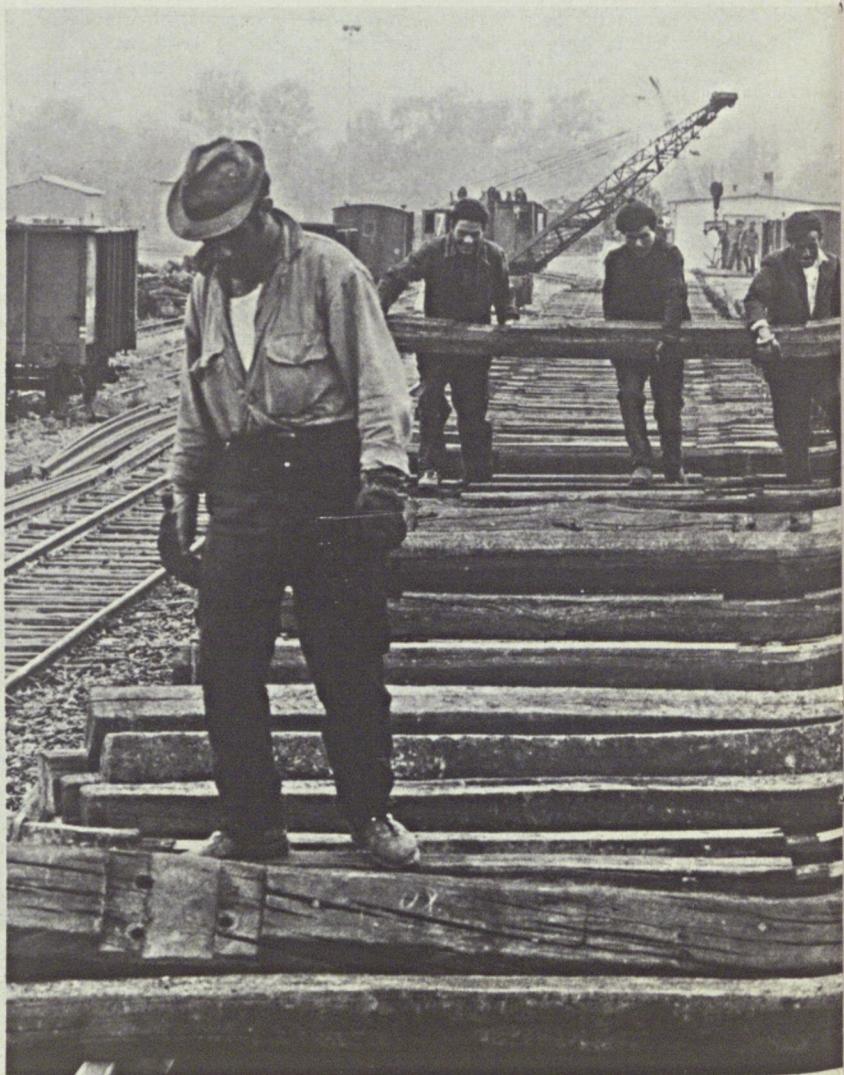
(2) FEBVAY et AUBENQUE, « La mortalité par catégorie socio-professionnelle », *Etudes statistiques*, no 3, 1957 (I.N.S.E.E.).

talité dans la classe aisée et la classe indigente ». En 1912, Michel Huber apportait à la connaissance de la mortalité différentielle une contribution capitale avec son étude sur la Mortalité suivant la profession d'après les décès enregistrés en France en 1907 et 1908 (1). Depuis, la connaissance a peu progressé, les quelques travaux réalisés reflètent la situation des années 1955-60 et reconcernent que les grands groupes sociaux professionnels. Or, l'étude de Huber a montré qu'à l'intérieur d'un même groupe, ouvriers par exemple, il existe une forte disparité entre les professions. Ainsi, de 45 à 54 ans, la mortalité des ouvriers du vêtement était, en 1907, deux fois plus forte que celle des ouvriers des chemins de fer, plus forte même que celle des ouvriers du cuir ou de la métallurgie. Une telle finesse dans l'analyse ne se retrouve plus dans les travaux que nous présentons.

## LES TAUX DE MORTALITÉ EN 1955

Pour les hommes de 25 à 54 ans, l'I.N.S.E.E. a pu rapprocher le nombre des décès survenus au cours de l'année 1955, de l'effectif des catégories socio-professionnelles auxquelles appartenaient les décédés (2). Les taux de mortalité ainsi obtenus permettent, malgré les diverses causes d'erreurs qui peuvent les affecter, de tirer des conclusions intéressantes tout au moins pour les catégories extrêmes. L'examen des causes

Photo Mousseau



● Suite page 25

# **cadres**

*& PROFESSION*

Le Comité de rédaction de « Cadres et Profession » demande à ses lecteurs de consentir l'effort de remplir ce questionnaire et de le renvoyer pour la fin de janvier 1972 à l'U.C.C. - C.F.D.T., 26, rue de Montholon, Paris 9<sup>e</sup>.

L'image qui s'en dégagera des cadres C.F.D.T. fera naturellement l'objet d'une publication dans une prochaine revue.

## **1 « CADRES ET PROFESSION » ET VOUS**

1<sup>o</sup> Y jetez-vous un premier coup d'œil dès son arrivée ?

2<sup>o</sup> Le lisiez-vous en une seule fois ?

3<sup>o</sup> Combien de temps consacrez-vous au total à sa lecture ?

— de 10 mn      — de 20 mn      — de 30 mn      + de 30 mn

4<sup>o</sup> Gardez-vous la collection complète de « Cadres et Profession » ?

      OUI                  NON

5<sup>o</sup> Dans les 8 numéros déjà parus  
quel dossier vous a intéressé

**le plus**

**le moins**

— Cadres en 1969

.....

— La recherche

.....

— Le Congrès 70

.....

— La planification - le VI<sup>e</sup> Plan

.....

— Le management

.....

— L'impôt

.....

— Formation permanente

.....

— Autorité - Hiérarchie

.....

- 6° « Cadres et Profession » est-il pour vous
- Un instrument de culture personnelle
  - Un outil de travail pour votre action syndicale
  - Un véhicule de la pensée C.F.D.T. vers des sympathisants
- Autre chose .....
- 7° Quelle qualité principale trouvez-vous à « Cadres et Profession » ?
- .....
- Quel défaut principal lui reprochez-vous ?
- .....

## 2

### VOS ACTIVITES

---

- | 1° Branche d'activité | Secteur public | nationalisé | privé |
|-----------------------|----------------|-------------|-------|
| Chimie .....          | .....          | .....       | ..... |
| Métallurgie .....     | .....          | .....       | ..... |
| Energie .....         | .....          | .....       | ..... |
| Transport .....       | .....          | .....       | ..... |
| Engineering .....     | .....          | .....       | ..... |
| Agriculture .....     | .....          | .....       | ..... |
- 2° Position hiérarchique
- Agent de maîtrise .....
  - Cadre moyen .....
  - Cadre supérieur .....
  - Chef de service .....
  - Directeur .....

3° Rémunération annuelle nette

< 25 000	.....
< 30 000	.....
< 40 000	.....
< 50 000	.....
< 60 000	.....
> 60 000	.....

### 3

### VOS GOUTS

---

— Lectures : Etes-vous lecteur habituel  
d'un quotidien

lequel .....  
d'un hebdomadaire

lequel .....  
d'une revue

laquelle .....

— loisirs

— partez-vous en  
vacances l'été 0 8 J 15 J 3 sem. 1 mois

— partez-vous en  
vacances l'hiver 0 8 J 15 J

— engagement politique et autres

— conseil de parents d'élèves

— groupe d'action municipale

— conseil municipal

— adhésion à un parti

UDR	RI	PDM	PS	PSU	PC	Divers
-----	----	-----	----	-----	----	--------

**4**

SUGGESTIONS QUE VOUS SOUHAITEZ FAIRE A « CADRES ET PROFESSION ». Rédigez-les ici en une dizaine de lignes.

---

# BULLETIN D'ABONNEMENT

Vous vous abonnez à « CADRES ET PROFESSION »

Nom .....

Profession .....

Prénom .....

Adresse .....

m'abonne à CADRES ET PROFESSION pour un an et joins un chèque de dix francs à l'ordre de U.C.C.-CADRES ET PROFESSION, C.C.P. 30-474-52, 93 - LA SOURCE. — (A retourner : 26, rue de Montholon, Paris-9<sup>e</sup>).



de décès apporte une information complémentaire fort utile si l'on ne se contente pas d'un simple

constat mais que l'on souhaite s'attaquer aux causes de la disparité.

**NOMBRE DE DECES EN 1955 POUR 10.000 HOMMES  
DE L'AGE INDIQUE**

Groupe	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	Taux moyen 25 à 54 ans
Cadres moyens .....	11	24	57	31
Professions libérales et cadres supérieurs .....	14	24	57	32
Professions libérales .....	18	30	58	35
Agriculteurs exploitants .....	16	35	75	42
Cadres moyens et employés .....	16	34	80	43
Industriels et artisans .....	17	35	78	43
Exploitants et salariés agricoles .....	18	38	81	46
Patrons de l'industrie et du commerce .....	22	39	91	51
Employés .....	19	41	97	52
Salariés agricoles .....	20	44	99	54
Ouvriers .....	22	44	101	56
Commerçants .....	27	43	106	59
Mineurs .....	29	57	113	66
Manœuvres .....	32	66	130	76
Marins et pêcheurs (patrons et salariés) .....	39	79	128	82
Ensemble de la population .....	22	44	104	57

Si l'on attribue l'indice 100 au groupe le plus favorisé, les cadres moyens, la comparaison avec les groupes les plus défavorisés est facilitée.

	Indice mortalité générale	Indice mortalité cause 2 cirrhose	Indice mortalité cause 3 alcoolisme	Indice mortalité cause 4 accidents	Indice mortalité causes 2, 3, 4 exclues
Cadres moyens .....	100	100	100	100	100
Ouvriers .....	180	262	800	275	154
Commerçants .....	190	384	500	161	181
Mineurs .....	212	169	800	302	192
Manœuvres .....	245	346	1500	409	196
Marins .....	264	307	1570	541	198

- (3) Sully LEDERMANN, « Estimation de l'espérance de vie à la naissance par catégorie socio-professionnelle », (*« Population »*, no 1, 1960, page 127).

Lorsque sont éliminés les décès dus à l'alcoolisme, la cirrhose du foie et les accidents, l'éventail des inégalités se referme de manière appréciable (de l'indice 264 à l'indice 198). La corrélation particulièrement étroite qui existe entre la mortalité alcoolique et la mortalité générale est trop évidente pour qu'il soit nécessaire d'insister. Mais l'alcoolisme et les accidents ne sont que des causes secondes et il est certain que la lutte contre la surmortalité suppose une politique consciente : logement, salaire, éducation, loisirs, conditions de travail, etc.

## L'ESPÉRANCE DE VIE A LA NAISSANCE

A partir de données disparates (taux de mortalité de 1955 (25-54 ans), mortalité infantile de 1950 et 1951 (enfants de moins d'un an), Sully Ledermann a tenté d'estimer l'espérance de vie à la naissance par catégorie socio-professionnelle (3). Ses évaluations résultent de la combinaison de données fragmentaires, relatives à des époques différentes et d'extrapolations destinées à combler les lacunes de la statistique de 2 à 24 ans et au-dessus de 55 ans... Cet excellent exercice de démographie mathématique est passé inaperçu lors de sa publication dans une revue spécialisée en 1960, sous forme d'une note discrète de 3 pages, protégée d'ailleurs des regards indiscrets par un épineux buisson d'équations...

Depuis quelques mois, les résultats en ont été abondamment

## L'espérance de vie

Il importe de préciser cette notion, utilisée à tout propos et souvent hors de propos. On distinguera :

— l'espérance de vie à la naissance d'une génération : elle concerne le passé et intéresse l'historien. Dire par exemple que l'espérance de vie de la génération masculine née en 1805 a été de 38 ans, signifie que la durée de vie des hommes nés en 1805 a été effectivement en moyenne de 38 années. Cet indice n'est pratiquement pas calculé, car cela supposerait l'existence et le fonctionnement régulier d'une institution pendant environ un siècle ;

— l'espérance de vie à la naissance du moment : c'est un indice reflétant l'état de la mortalité à une date déterminée. En 1967, pour les hommes, cet indice est 68,1 : c'est-à-dire que si 100 enfants nés en 1967 subissaient tout au cours de leur vie, année après année, les conditions actuelles de la mortalité, ils vivraient à eux tous 6 810 années. Il s'agit donc d'une pure hypothèse dont on sait à l'avance qu'elle ne se vérifiera pas.

— la vie probable, c'est, pour la génération fictive dont nous venons de parler, l'âge auquel elle se trouve réduite de moitié par la mortalité. En 1960-64, pour les hommes, l'espérance de vie est de 67,5 ans, la vie probable de 71,7 ans ; pour les femmes 74,4 ans et 78,7 ans. En d'autres termes, une génération (fictive) de femmes vivrait en moyenne 74,4 ans, mais la moitié de l'effectif irait au-delà de 78,7 ans.

— l'espérance de vie à n ans (60 ou 65 par exemple). C'est, toujours par une génération fictive, le nombre moyen d'années qu'elle aurait à vivre... Cette dernière valeur, prise à 60 ou 65 ans, est plus utile que les précédentes car, elle varie peu au cours du temps et permet, en matière de retraites, de faire des prévisions valables. On a, curieusement, préféré argumenter sur la base de l'espérance de vie à la naissance, indice qui ne concerne pas aussi directement les individus encore vivants au moment de la retraite.

diffusés par les publications syndicales afin d'appuyer la campagne pour l'avancement de l'âge de la retraite ; il est donc nécessaire de les reproduire, en les accompagnant toutefois des observations de leur auteur.

MANŒUVRES .....	59 à 62 ans
MINEURS .....	58 à 61 ans
OUVRIERS .....	63 à 65 ans
COMMERÇANTS ..	65 à 67 ans
EMPLOYES .....	68 à 70 ans
PROFESSIONS	
LIBERALES .....	72 à 74 ans

« Mais... le chiffre à retenir est plus près de la limite supérieure dans les catégories à faible espérance de vie et plus près de la limite inférieure dans les autres. »

On devra aussi réfléchir à ce que peut signifier la notion d'espérance à la naissance pour une catégorie professionnelle. Le bébé de mineur décédé à 6 mois en 1950 était-il voué à devenir mineur lui aussi ? Dans la mesure où les hommes ne sont pas strictement enfermés dans un système de castes, la notion même d'espérance de vie à la naissance devient une abstraction parfaite ! La diffusion de résultats anciens (1950-55) si intéressants soient-ils ne doit pas faire oublier qu'ils ne peuvent pas être confondus avec des données objectives et actuelles. En 1971, nous disposons d'informations un peu plus récentes et tout aussi significatives !

- (4) CALOT et FEBVAY, « La mortalité différentielle suivant le milieu social ». (*« Etudes et Conjoncture »*, n° 11, 1965, (pages 75 à 159).

- (5) *Rapport sur la situation démographique de la France en 1969.* (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population). (Rapport préparé par l'I.N.E.D.).

## LA MORTALITE SUIVANT LE MILIEU SOCIAL

Nous ne connaissons que les premiers résultats du travail considérable entrepris par l'I.N.S.E.E. (4). Bornons-nous à dire que l'on a tiré un échantillon de 500 000 hommes dans les fichiers mécanographiques du recensement de mai 1954, puis que l'on a procédé, au cours de la période 1955-60 à la constatation de leur décès éventuel.

### SURVIVANTS A 70 ANS POUR 1.000 HOMMES A 35 ANS ET ESPERANCE DE VIE A 35 ANS SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE (années et dixièmes d'année)

Catégories socio-professionnelles	Survivants à 70 ans	Espérance de vie à 35 ans
Instituteurs (enseignement public) .....	732	40,9
Professions libérales, cadres supérieurs ..	719	40,4
Techniciens (secteur privé) .....	700	39,9
Clergé catholique .....	692	39,5
Cadres moyens (secteur public) .....	664	38,5
Cadres moyens (secteur privé) .....	661	38,5
Contremaîtres et ouvriers qualifiés (secteur public) .....	653	38,2
Agriculteurs exploitants .....	653	38,2
Employés de bureau (secteur public) .....	633	37,6
Patrons de l'industrie et du commerce .....	631	37,5
Employés de bureau (secteur privé) .....	623	37,2
Ouvriers spécialisés (secteur public) .....	590	36,2
Contremaîtres et ouvriers qualifiés (secteur privé) .....	585	36,0
Ouvriers spécialisés (secteur privé) .....	576	35,7
Ouvriers agricoles .....	565	35,4
Manœuvre .....	498	33,4

L'analyse des quotients de mortalité suivant la cause du décès permet d'éclairer les différences enregistrées entre les diverses catégories sociales. En simplifiant, on peut dire que certaines causes frappent à peu près égale-

A partir de ces observations, on a calculé, pour 16 catégories socio-professionnelles, les quotients de mortalité à chaque âge entre 35 et 70 ans, ainsi que les tables de survie. Parallèlement, on a réparti les quotients de mortalité suivant la cause du décès.

Le tableau ci-dessous résume de façon très succincte les résultats obtenus pour la période considérée (1955-60).

D'autres causes affectent plus spécialement certaines catégories :

- Tuberculose : 7,5 % des décès des manœuvres.
- Cirrhose du foie et alcoolisme : manœuvres, ouvriers spécialisés du secteur public (1 décès sur 5).
- Accidents : responsables de 27 % des décès chez les manœuvres de 36 à 45 ans.
- Suicides : frappent spécialement les salariés agricoles et les manœuvres.

L'analyse statistique détaillée des causes de décès confirme les observations faites au cours de précédentes enquêtes : Il existe « une forte corrélation entre les quotients de mortalité relatifs à l'alcoolisme et ceux relatifs à la tuberculose, aux accidents et au suicide ; l'intoxication éthylique n'a pas seulement une incidence directe et manifeste sur la mortalité, mesurable par les seuls décès attribués à l'alcoolisme proprement dit et aux cirrhoses du foie, mais elle a aussi une influence indirecte et occulte tendant à aggraver la mortalité en raison de sa nocivité sur l'état de santé des individus ainsi que par un risque supplémentaire d'accidents ».

Il reste à attendre la suite de ces travaux et leur actualisation annoncée depuis 1965... Hélas ! dans son rapport sur la situation démographique de la France (5), présenté au Parlement en février 1970, le Ministre du Travail n'était pas en mesure de fournir des informations plus récentes.

N. S.

lement toutes les catégories :

- Tumeurs malignes (cancers et leucémies).
- Lésions vasculaires cérébrales.
- Coronarites et autres affections cardiaques.

# **"POUR LE CADRE, C'EST PRESQUE LA CATASTROPHE!"**

La retraite, l'arrivée à la retraite, c'est aussi le domaine de la médecine. Il apparaît que de toutes les catégories socio-professionnelles celle des cadres fournit le plus fort contingent des « crises de la retraite ».

Le professeur Bourlière, gérontologue, dans l'interview qu'il nous a accordée tente d'en dégager et les causes et les remèdes.

## **— EN TANT QUE MEDECIN, QUELS SONT VOS RAPPORTS AVEC LES RETRAITES ?**

En pratique, le médecin est surtout consulté par les personnes qui s'adaptent mal à l'état de retraite. En l'absence de toute enquête statistiquement valable, l'impression du médecin est un peu faussée parce qu'il ne voit que les mauvais côtés de l'arrêt des activités professionnelles et qu'il ne voit pas, ou beaucoup moins, les bons côtés.

## **— QUE DIAGNOSTIQUEZ-VOUS EN GENERAL QUAND UNE PERSONNE EN RETRAITE VIENT VOUS CONSULTER ?**

Essentiellement des troubles aigus d'adaptation à un nouvel état de fait survenant chez des gens qui ont été jusqu'à l'arrêt de leur travail extrêmement actifs et qui ont eu des postes de responsabilité importants.

Nous constatons cette maladaptation à la retraite surtout chez les cadres, supérieurs bien sûr, mais aussi moyens. Et il est intéressant de chercher pourquoi c'est dans cette catégorie sociale

que l'on compte le plus de maladaptation ?

A mon avis, les différents métiers usent très différemment et l'adaptation à la retraite est assez variable selon les antécédents professionnels des sujets. Cela est fondamental.

Lors de nos enquêtes sur le vieillissement différentiel, nous avons été frappés qu'à âge chronologique égal les performances des personnes âgées de 60-65 ans varient beaucoup d'un individu à l'autre. Mais cette variation n'est pas répartie au hasard. Il y a des métiers qui transforment des personnes de l'âge chronologique de 55 ans en sujets beaucoup plus vieux physiologiquement et d'autres au contraire qui « conservent » bien.

## **— PAR EXEMPLE ?**

Nous avons trouvé cette usure prématûrée dans deux catégories que nous avons étudiées pour l'instant. La liste n'est pas limitative, bien entendu.

La première, ce sont les ouvriers de l'industrie automobile travaillant à un rythme imposé rapide, faisant beaucoup d'heures supplémentaires et changeant d'ho-

raires de travail régulièrement au cours des mois. Voilà le prototype du travail usant où la quantité du travail est importante, où le rythme est rapide, où il n'y a pas un bon équilibre entre la veille et le sommeil.

Dans cette catégorie, les survivants, c'est-à-dire les seuls que nous avons pu étudier, qui ont fait vingt ans de ce métier, sont infiniment plus usés que toutes les autres catégories que nous avons pu voir jusqu'à maintenant.

## **— ...L'AUTRE CATEGORIE ?**

Ce sont les paysans. Deux enquêtes ont été faites en province, dans des communautés rurales traditionnelles, l'une dans le Finistère, l'autre dans la Sarthe. À âge chronologique égal, les paysans traditionnels, exposés aux intempéries toute l'année, mènent une vie très dure, s'usent beaucoup plus vite que le citadin moyen, l'employé de bureau par exemple.

## **— ÇA PEUT PARAITRE SURPRENANT !**

Le retour à l'âge d'or, le retour à la nature, c'est un des grands mythes de notre société. Or, il ne faut pas oublier que, jusqu'à une date très récente, l'état physique et mental des ruraux était loin d'être bon. Ne survivaient que les plus costauds. Bien que la vie urbaine nous semble plus fatigante aujourd'hui, il ne fait aucun doute que, quand vous comparez des populations

urbaines et non urbaines, le bilan est nettement positif pour les populations urbaines malgré tous les tracas de la vie en ville.

#### — ...ET LES CADRES ?

Très différente est la condition des cadres, techniciens, bureaucrates, hommes de responsabilité, enseignants, ingénieurs. Ce qui inquiète cette catégorie à partir de 55 ou 60 ans, ce n'est pas de continuer à travailler, mais de devoir s'arrêter de travailler. Il faut dire que, pour ces personnes qui sont dans un état physique et mental excellent, la perspective d'un arrêt brutal de travail, c'est presque la catastrophe.

D'une part, ces gens sont en bon état de santé ; d'autre part, ils sont très spécialisés dans la vie professionnelle. Ainsi, pour l'ingénieur, cette spécialisation commence très tôt dans la préparation aux grandes écoles, se continue dans la compétition pour les différents postes à l'intérieur de l'entreprise, se prolonge encore par les difficultés de mise à jour des connaissances, surtout dans les industries de pointe, s'accompagne de la crainte de perdre son poste ou de voir son entreprise absorbée par une entreprise plus grosse, tant et si bien que ces gens sont plus motivés que d'autres à ne s'intéresser tout au cours de leur existence qu'à leur travail. Et il le font, très souvent, à l'exclusion de toute autre espèce d'activité au point que, arrivant au moment de la retraite-couperet, dans bien des cas, c'est le grand affolement.

#### — COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS CET AFFOLEMENT ?

Ce n'est pas tellement la diminution de leurs revenus qui tracasse les cadres. En général, à cet âge-là, ils ont « casé » leurs enfants et ils ont eu des emplois relativement bien payés. Non, ce qui les affole, c'est, d'une part, la perte de statut social d'autre part, le fait de déboucher sur le vide.

Voilà des gens qui étaient quelque chose dans leur entreprise, dans la société, qui tout à coup ne sont plus rien et réalisent que leur avenir est désormais derrière eux. S'ils n'ont pas de motivations religieuses, philosophiques, sociales, ces gens-là font des dépressions, des syndromes psychosomatiques graves, se suivent même.

Ces gens-là seraient aidés s'ils pouvaient faire ce qui les passionne pendant leurs loisirs forcés. Mais l'ennui, c'est que la proportion en France de ceux qui ont vraiment un violon d'Ingres est infime, plus faible chez nous que dans les pays voisins, plus faible chez les cadres que dans les autres catégories socio-économiques. Cela explique le caractère préoccupant de ce que nous appelons la crise de la retraite.

#### — QUE PROPOSE ALORS LE MEDECIN DEVANT CETTE CRISE ?

La retraite, ça ne se prépare pas à 60 ans. Ça doit se préparer dans la vie professionnelle et même dès l'école. Ce sont des habitudes physiques et intellec-

tuelles que l'on prend quand on est jeune que dépend ce qui advient après. Celui qui a été formé à avoir une attitude très adaptable devant la vie, à se passionner pour un tas de choses, qu'il s'agisse de la cuisine, de la politique, des fleurs, des arts..., celui-là s'adapte généralement bien aux misères de l'existence et n'aura pas trop de problèmes au moment de sa retraite.

Celui qui, au contraire, aura été conditionné à ne voir que la petite voie étroite de son chemin professionnel, qui ne sera intéressé à rien d'autre, celui-là aura des ennuis lors de sa retraite.

#### — N'Y A-T-IL PAS AUSSI UNE SOLUTION DANS LA REDUCTION PROGRESSIVE DES ACTIVITES ?

C'est une question qui passionne beaucoup les personnes qui s'occupent de médecine du travail. On peut entrevoir deux façons d'organiser une vie de travail, deux moyens de combiner loisirs et travail au cours de la vie. Ou bien, un travail intense entre 20 et 50-55 ans, puis une retraite précoce ; ou bien un allongement des périodes de repos pendant la vie active et un arrêt du travail plus tardif. Il n'est pas exclu d'ailleurs que ces deux formules puissent être simultanément appliquées dans des catégories professionnelles différentes : la première dans les métiers manuels « usants », la seconde chez les médecins ou les artistes par exemple.

#### — COMMENT BIEN SE PREPARER A LA RETRAITE ?

Les gens qui se préparent le mieux à la retraite sont ceux qui y pensent le moins et qui ont su maintenir toute leur vie un bon équilibre entre leur cerveau et leurs muscles.

Interview recueillie par  
Claude PERRIGNON

**N**otre société compte peu de travailleurs « indépendants » et le travail dans une société industrielle évoque bien d'abord la notion de dépendance.

Dans les sociétés préindustrielles, l'abolition de l'esclavage ou du servage a marqué un progrès considérable. La pauvreté de la majorité de la population allait de pair avec une assez grande autonomie familiale, une assez grande liberté d'organiser son travail dans une société à dominante agricole et artisanale.

Au fur et à mesure de l'industrialisation, les paysans ou artisans, privés de travail ou poussés par la misère, ont fourni à l'industrie la main-d'œuvre qui lui était indispensable. Le marché consistait à vendre sa force de travail pendant X heures contre rémunération ; c'était une forme d'esclavage, mais limité au temps de travail.

En effet, chaque salarié retrouvait dans une certaine mesure sa liberté en quittant l'usine. Evidemment cette liberté paraît d'autant plus réelle que la rémunération permet de dépenser au-delà de la couverture des besoins vitaux.

Aussi tout naturellement les revendications des travailleurs consistaient principalement à essayer

de vendre leur force de travail le plus cher possible, pour pouvoir bénéficier au mieux de la part de leur existence dont ils restaient maîtres.

### A UN NIVEAU ASSEZ FRUSTE

Parallèlement, le mouvement ouvrier pouvait espérer une révolution sociale modifiant radicalement toute la vie des salariés, qu'il s'agisse de la vie de travail ou de la vie hors travail, mais, tant qu'on restait dans le régime capitaliste, les revendications de salaires dominaient largement. Les revendications concernant les conditions de travail restaient à un niveau assez fruste : elles visaient à réduire la durée du travail et à éviter les atteintes les plus graves à la santé des travailleurs.

Tout se passait donc comme si on admettait qu'en régime capitaliste on ne s'appartient pas pendant la durée du travail, et que l'organisation de la production relève évidemment de la direction de l'entreprise. Les entreprises ne se sont pas privées d'aboutir à une organisation du travail visant uniquement la production la plus élevée possible.

Friedmann cite la réponse faite par Taylor, vers 1880, à un ouvrier qui voulait qu'on lui explique certaines consignes : « Taisez-vous ! on ne vous demande pas de penser. Il y a d'autres gens ici qui sont payés pour cela. » C'était le début d'un mouvement continu de rationalisation du travail, de spécialisation des tâches qui tendait à séparer de plus en plus nettement, d'une part, la « pensée » (c'est-à-dire la conception, la préparation, l'organisation, la prévision), et, d'autre part, l'exécution.

Les courants socialiste ou communiste les plus traditionnels ne sont-ils pas passés à côté d'un problème essentiel en ne s'attaquant pas, sur les lieux de travail, à la conception patronale de l'organisation du travail ? Dans « A l'échelle humaine » Léon Blum, qui s'efforçait pourtant de sortir des sentiers battus, nous semble avoir une conception bien pauvre de l'amélioration de la condition ouvrière. Il écrit, en effet (p. 134) : « ... Osera-t-on contester, même en se cantonnant dans la conception capitaliste de la société, qu'un progrès régulier de la condition ouvrière doive nécessairement répondre au progrès continu de la science ou de la technique ? »

### Y A-T-IL VRAIMENT UN PRÉALABLE ?

L'industrie moderne permet de créer dans un temps constamment réduit une quantité de produits constamment croissante. Dans cet enrichissement collectif, pourra-t-on refuser au salarié sa modique part, et en quoi cette part peut-elle consister, sinon dans la réduction de la durée normale du travail et dans le rehaussement du taux normal du salaire ? » (c'est nous qui soulignons).

Quant à la position communiste qui n'a pas l'air de croire à la possibilité de lutter efficacement dès maintenant pour un autre type d'organisation du travail, comme si un changement de régime était un préalable, elle perd beaucoup de

# DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE PLUS EN PLUS MAL SUPPORTÉES

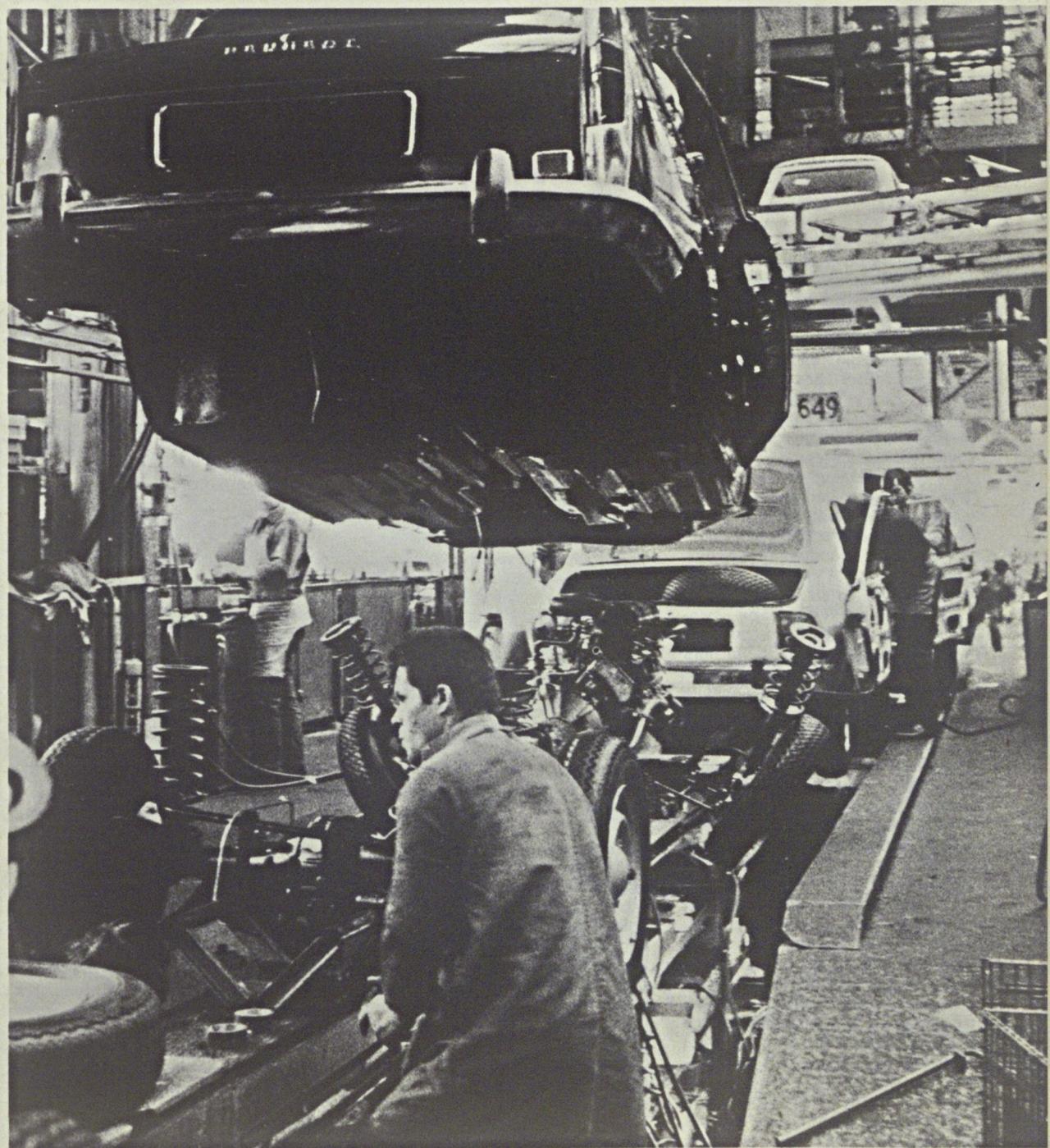


Photo Mousseau

sa crédibilité du fait qu'en U.R.S.S. ou dans les démocraties populaires des conditions de travail vraiment nouvelles n'ont pas été instaurées.

Imaginer de nouvelles conditions de travail sans revenir à l'artisanat n'est pas aisé, mais peut-on pour autant abandonner le problème en attendant les usines presse-boutons et le travail réduit à une paire d'heures par semaine ?

Certainement pas, car l'aliénation dans le travail entraîne aussi aliénation dans les loisirs, dans la vie sociale ; on ne peut pas impunément faire abandon de sa personnalité pendant la plus grande partie de son temps actif.

Malheureusement, on manque d'études sur les conséquences de la vie de travail sur la vie hors travail. Mais il y a tout lieu de penser que la vie professionnelle contribue largement à modeler l'ensemble des comportements sociaux. Tout au moins, peut-on affirmer qu'il y a interaction entre les différents moments de notre existence (vie familiale, vie professionnelle, vie de loisirs...), même si l'on ne privilégie pas l'influence de l'un de ces « moments » sur les autres.

Transformer la condition salariale ne peut donc pas consister uniquement (et peut-être même pas principalement) à réduire la durée de la vie de travail et à augmenter les rémunérations, il faut modifier la conception même du travail. Actuellement les augmentations de la productivité servent à allonger la période de scolarité, à abaisser l'âge de la retraite, à augmenter les temps de vacances et à relever le niveau de

consommation ; mais ne s'agit-il pas souvent de progrès fictif ?

### UN MOT BIEN AFFREUX

Si une grande masse d'étudiants sont angoissés par le manque de débouchés, s'ils sont conscients de la probabilité élevée de devoir prendre un travail qui ne répondra pas à leurs aspirations, leurs études en sont empoisonnées et elles ne peuvent correspondre ni à une quête désintéressée de la culture ou de la vérité, ni à une préparation à la vie professionnelle. Si les personnes âgées prennent leur retraite après avoir été usées par un travail le plus souvent sans aucun intérêt, elles n'ont plus le ressort voulu pour finir leur existence autrement que comme une « retraite », mot bien affreux.

Pour éviter ces découpages artificiels et appauvrissants entre différentes phases de l'existence, il faut donc donner une place de choix à la lutte pour l'amélioration des conditions de travail, c'est alors attaquer en son cœur le système de productivité actuel. Produire tout ce qui se vend, susciter la demande des consommateurs, réduire les prix de revient sont les ambitions des entreprises ; il faudrait maintenant qu'il devienne clair que cela ne peut se faire à n'importe quel prix pour les travailleurs. Lutter contre l'abêtissement par le travail, c'est en même temps lutter pour que les travailleurs, en tant que consommateurs soient moins facilement manipulables.

Modifier l'organisation actuelle du travail peut paraître

utopique tant nous sommes profondément conformistes, en ce sens que nous croyons que le niveau technique atteint explique tout, alors que l'orientation même des recherches scientifique et technique dépend en partie des rapports de force dominants dans notre société. C'est ainsi par exemple qu'ingénieurs et techniciens s'efforcent d'augmenter la productivité du travail mais qu'on ne leur a jamais fixé comme objectif une organisation de la production laissant la plus grande place possible à l'initiative, à la variété des tâches.

### L'IMAGINATION DANS L'ENTREPRISE

La désaffection à l'égard du travail industriel, qui inquiète les planificateurs français, n'est pas limitée à notre pays et la Suède a récemment suscité des réunions de l'O.C.D.E. pour étudier les problèmes de « l'environnement industriel interne ». L'environnement étant à la mode, voilà que le mot est utilisé pour l'étude des conditions de travail dans nos sociétés industrielles ! Ces préoccupations sont sans doute le signe d'un profond changement des attitudes, qui fait qu'un travail absurde, sans signification, sera peut-être maintenant de plus en plus mal supporté.

De grandes entreprises se demandent si elles pourront encore recruter dans dix ans pour les travaux les moins intéressants ou les plus pénibles, et l'appel à la main-d'œuvre étrangère a certainement retardé la prise de conscience d'un phénomène significatif : le refus par la population française de nombreuses catégories d'emploi. Les entreprises devront relever le défi ; il importe que les syndicats sachent utiliser cette nouvelle situation pour orienter l'évolution inéluctable de l'organisation de la production dans un sens favorable aux travailleurs. Il faut faire preuve d'imagination sur les lieux de travail.

GUY ROUSTANG

# LA RETRAITE : POUR QUOI FAIRE ?



Photo Frieman

- Il est de fait que de nombreux travailleurs, surtout manuels, atteignent difficilement les 65 ans et qu'un nombre appréciable d'entre eux obtiennent d'ailleurs l'accord de la Sécurité sociale pour une retraite anticipée.
- D'autre part, cette préoccupation se révèle extrêmement populaire et toutes les parties en cause (gouvernement, organisations patronales et ouvrières, etc.) ont dû se rendre à l'évidence et lâcher du lest devant la concordance de résultats de tous les sondages.

Ce phénomène est tellement massif et général, y compris dans les autres pays européens, qu'en prenant un peu de recul, on ne peut se défendre d'un certain sentiment de malaise.

Est-ce que cette attente de la « quille » qui polarise tous les espoirs rend supportables toutes les contraintes ou les médiocrités de ce qu'on appelle la vie active, ne s'apparenterait pas finalement pour les travailleurs les moins qualifiés à l'espérance éperdue d'une levée d'écrou.

## UNE LOURDE DECEPTION

« En sortir, en sortir à tout prix et le plus vite possible... » Faut-il que cette vie de travail soit vide de sens pour que beaucoup se projettent ainsi dans un inconnu dont ils ignorent tout !

Oh ! bien sûr, si l'on prend le cas des O.S. (ils représentent malgré tout plus de 70 % du per-

sonnel des industries de grande série), ils savent ce qu'ils quittent :

- Deux heures par jour et au-delà de transports exténuants ;
- Le travail en 2/8 ou en 3/8 avec ses séquelles de troubles sur un organisme qui prend de l'âge ;
- Le « travail » vide de sens qui, avec l'habitude, ne susciterait plus que de l'indifférence s'il n'y avait les mutations fréquentes quand on ne fait plus l'affaire ;
- Les tracasseries des chefs, l'incompréhension des jeunes...

Ils savent tellement bien ce qu'ils quittent, une vie de robot méprisé, qu'ils ne veulent pas savoir ce qu'ils trouveront à la place.

La question mérite pourtant d'être posée et il est essentiel que les travailleurs et leurs organisations syndicales s'interrogent sur cet aspect qualitatif de la retraite. La retraite pour quoi faire ? A quelles conditions cet objectif attendu souvent pendant vingt ans ne se révélera pas comme un mirage, la dernière et la plus lourde des déceptions ?

Chacun d'entre nous a relevé à ce sujet quelques signes prémonitoires :

- à un tel finallement la retraite a été fatale, il s'est « laissé glisser » au bout de six mois ;
- tel autre est complètement désemparé, la seule chose qu'il sache faire, c'est venir jusqu'aux grilles de l'usine ;
- « ceux-là, s'ils n'avaient pas la télé, leur seule distraction, ils deviendraient fous. »

## UNE PETITE MAISON A LA CAMPAGNE

Paradoxalement, cette vie d'O.S. qui les écrasait constituait le seul enracinement de leur existence, l'amitié de quelques compars ; la seule structure de leurs journées, l'obligation impérative de se lever et d'y aller...

Mais, dira-t-on, il ne s'agit là que de cas particuliers, heureusement minoritaires, et il y a tout lieu de penser que la majorité des retraités, avec une petite maison à la campagne, un bout de jardin et une canne à pêche, s'adapte finalement très bien au troisième âge.

Il y a lieu de féliciter la C.R.I. (Caisse de Retraite Interentreprises) d'avoir tenté pour la première fois, semble-t-il, en France, d'éclairer la question de façon objective. Sur la base d'une enquête sociologique très solide, elle s'est proposé de mettre en évidence les déterminants les plus puissants des comportements très divergents observés chez les retraités :

- **Retraite-retrait** correspondant à un repli total sur la survie biologique et l'isolement en marge de toute vie sociale.
- **Retraite-participation** de nature essentiellement consommatoire (voyages, mass-media, etc.).
- **Retraite-Famille-Loisirs** plus active, etc.

En renvoyant le lecteur à cette étude extrêmement riche (1), nous nous bornerons seulement ici à rapporter quelques conclusions, à notre sens lourdes de signification :

● La **retraite-retrait** est liée essentiellement à une vie professionnelle d'exécutant (par opposition à une profession d'organisation ou de décision) et à la situation biologique dégradée qui en découle. 44% des exécutants, 26 % seulement des autres (on trouve évidemment la situation symétrique pour les types de retraite active).

● Les **ouvriers sont plus avancés** dans le processus de vieillissement que les cadres et les employés : le facteur de vieillissement le plus puissant est la situation de travail passée ; le vieillissement atteint les fonc-

tions dont on a fait le moins usage ; la répétitivité des tâches conduit au déclin rapide de la capacité d'adaptation et d'apprentissage.

- L'inégalité devant la maladie et devant le vieillissement vient redoubler l'absence de potentiel culturel et social lié à une vie professionnelle d'exécutant.

Cette étude démontre donc de façon indiscutable que la retraite conçue comme compensation d'une vie médiocre est un mirage.

« Dans tous les cas, la retraite ne se présente en fait que comme une reproduction détériorée de la vie active. L'exécutant à qui l'activité de travail a refusé l'acquisition d'un potentiel est promis à une fixation sur lui-même, à un repli sur l'être biologique qui est absence de relation, solitude, silence, réduction au corps.

La conclusion qui s'impose, c'est que la qualité de la retraite se joue pendant la vie active. La seule action efficace et profonde consiste donc à intervenir en amont.

C'est en améliorant les conditions de travail, en transformant radicalement les rapports de subordination, en supprimant les tâches de robot et de bouche-trou de la mécanisation, en permettant aux exécutants de redevenir des hommes à part entière qu'on prépare une retraite qui ne soit pas un tombeau avant l'heure, mais au contraire un nouvel âge de la vie.

On ne devient pas un homme à 65 ans, on ne se redresse pas à 60 ans, « la vieille dame indigne » qui se décide à vivre au crépuscule de sa vie n'est qu'une image touchante mais trompeuse.

Se battre pour l'âge de la retraite est un objectif du court terme. Gageons que se battre pour la qualité de la retraite, c'est-à-dire se battre pour la qualité de sa vie de travail deviendra à moyen terme l'objectif essentiel des travailleurs.

## Un militant du S.N.I.C.A.

(Cadres C.F.D.T.  
de l'automobile).

(1) C.R.I., 5, av. du Général-de-Gaulle, 92-Puteaux.

# LE TEMPS DE VIVRE!

Entre toutes les revendications que la C.F.D.T. développe, dans une campagne commune avec la C.G.T., sur le terrain des retraites, l'abaissement de l'âge de la retraite polarise l'attention.

## Le travail : un problème de civilisation

Cette polarisation est à la fois significative et préoccupante.

Elle est significative car elle montre combien les travailleurs dans leur majorité subissent le travail comme une épreuve, un temps simplement nécessaire pour acquérir les moyens de subsister, un temps vécu sans épanouissement et sans joie.

La majorité des travailleurs se perçoivent seulement comme simples vendeurs de leur force de travail. Cette situation, attestée par des sondages d'opinion (en 1969 notamment) est préoccupante car ce n'est pas l'avancement de l'âge de la retraite qui la modifiera.

Un véritable changement de vie postule une action sur plusieurs plans. Il faut modifier les conditions de travail. Il faut renoncer à considérer comme normale la perspective d'une vie entière passée sur une chaîne comme O.S.

Mais il faut aussi réaliser une solidarité effective assurant aux personnes âgées un minimum de ressources et un progrès régulier de leur niveau de vie.

Il faut encore que soit mise en œuvre une politique d'urbanisation et d'équipements sociaux, une politique du cadre de vie qui permettent une insertion sociale correcte pendant le 3<sup>e</sup> âge.

Ce n'est pas évacuer le débat économique que de dire qu'il ne constitue qu'une dimension du problème

En attendant que soit correctement évalué, dans un débat public et contradictoire le coût des revendications que la C.F.D.T. a proposé au gouvernement, nous nous sommes efforcés d'ouvrir simplement le dossier du coût de l'abaissement de l'âge de la retraite.

De toute façon, on ne peut pas perdre de vue que la C.F.D.T. et la C.G.T. ont à plusieurs reprises bien précisé qu'il ne s'agit pas d'exiger tout, tout de suite, mais d'engager une négociation sur l'ensemble du problème.

Cela étant, il est évident que ce qui est prélevé sur les fruits de la croissance ne peut être affecté plusieurs fois. Les sommes qui permettront de donner une première réponse aux questions posées dans le domaine des retraites ne pourront pas, dans le même temps, être affectées ailleurs.

C'est ainsi que toute augmentation des prestations (et donc des charges) des régimes de retraites complémentaires implique une augmentation correspondante des recettes (c'est-à-dire des cotisations).

C'est là précisément que commencent à se poser les vraies questions. Une réponse satisfaisante n'est possible que dans le cadre :

- D'une redistribution du revenu national. Sur ce plan, il est normal que la garantie d'un minimum de ressources soit assurée par la fiscalité ;
- D'une affectation des fruits de la croissance faisant une plus large part au financement des fonctions collectives ;
- D'une affectation des fruits de la croissance laissant une place relativement moindre aux salaires directs au bénéfice d'une part relativement croissante laissée aux recettes des régimes de retraites. L'amélioration du sort des personnes âgées dépend de l'effort que décident de faire les actifs.

## Etre inventifs dans la lutte sociale

L'aspiration à l'abaissement de l'âge de la retraite traduit une insatisfaction profonde tenant notamment aux conditions de travail et à la division du travail dans une société caractérisée par une production de masse.

- Les cadences de travail et le bruit ne peuvent pas être considérés comme de simples inconvenients dont la solution est à mettre en balance avec la recherche d'un prix de revient compétitif. C'est un problème considérable : il ne met pas seulement en cause le profit comme motivation-clé de l'investissement. Il met également en cause le comportement du consommateur qui cherche au meilleur prix les prix les produits que lui offre le marché. Par-delà des solutions partielles sinon ponctuelles se trouve posée la question de la mise en place d'une planification démocratique subordonnant le jeu du marché aux choix essentiels concernant la durée du travail, l'évolution du salaire minimum garanti, l'amélioration des conditions de travail, etc.
- Tant que 30 % des salariés n'auront pas d'autre perspective (qu'ils aient ou non acquis une qualification) que celle de travailler 40 ans comme manœuvres ou O.S., aucun consensus social même provisoire ne peut être espéré. Certes, une élévation relativement plus rapide des rémunérations des emplois non qualifiés peut accélérer le processus de mutation technique et amener une diminution du nombre de ces emplois. Mais en ce domaine les miracles n'existent pas. A vue humaine, on peut affirmer que l'on connaîtra encore demain de nombreux emplois non qualifiés. Est-il exagéré d'affirmer que l'amélioration des rémunérations ne compensera pas l'absence d'intérêt d'un travail sans perspectives ? C'est alors la division sociale du travail qu'il faut remettre en cause en envisageant que demain

chacun pourra être appelé à occuper quelques années un emploi non qualifié.

- Au temps de la révolution scientifique et technique, on peut imaginer d'autres solutions que celle d'une activité à temps plein, à laquelle succède du jour au lendemain, à l'heure de la retraite, une inactivité totale.

Pourquoi ne pas rechercher les formules d'aménagement des horaires de travail permettant dès 55 ans (50 ans peut-être dans certains cas) de travailler moins en conservant un niveau comparable de ressources.

La diminution d'horaire pourrait être progressive. Si l'on arrivait à 30 heures de travail hebdomadaire vers 60 ans, à 20 heures vers 62 ou 63 ans verrait-on autant de candidats à un départ précoce ?

Il est tout à fait concevable d'organiser le financement du complément de salaires dans le cadre des régimes de retraites sur la base d'un financement approprié.

Roger FAIST.

**DOSSIER**



# LE FOND DES AFFAIRES

## MOROSITÉ ET MORALITÉ

par  
Alain  
CEDEL

Un saint triste est un triste saint, dit-on parfois. Négligeons cet avertissement : un député morose peut tenter de se faire moralisateur, sans grand profit pour la morale.

L'approche inexorable des élections législatives de 1973 conduit dès maintenant un certain nombre d'hommes politiques à entamer les grandes manœuvres élec-

torales, en dépit de la réprobation affichée par le Président de la République. Dans la majorité, certains députés commencent à se demander si le bilan qu'ils pourront présenter à leurs électeurs sera si brillant qu'il puisse leur assurer une réélection confortable.

Déjouant chaque mois les prévisions résolument optimistes du ministre des Finances et de ceux qu'on appelle encore — par pure charité sans doute ! — les « experts » de la rue de Rivoli, les prix montent sans que vienne jamais la fameuse décélération attendue pour le printemps, puis pour l'été, puis pour l'automne de cette année finissante. 1972 est là, maintenant, sans que nul ne voit venir la baisse, si ce n'est M. Giscard d'Estaing à qui sa haute stature et ses fonctions élevées confèrent sans doute une perception (sans mauvais jeu de mots !) et une exceptionnelle acuité.

de façon  
singulièrement  
immorale

Il en va de même pour le chômage, dont la progression l'inquiète évidemment, que ceux qui en souffrent ou risquent d'être atteints, ou encore se sentent solidaires de leurs frères dans le travail. Par contre, il ne saurait troubler l'esprit de ceux qui ont reçu le pouvoir voilà plus de treize ans, et qui imaginent mal de quitter les lieux un jour.

D'aucuns cependant, observant la montée du mécontentement, cherchent à se démarquer de l'action du gouvernement sans prendre pour autant les risques d'une sécession. La majorité n'a pas eu le courage d'exclure de ses rangs tel des siens singulièrement compromis dans les récents scandales fonciers, ni celui de s'imposer des règles d'incompatibilités parlementaires trop strictes qui eussent gêné certains d'entre eux. Mais, sentant combien l'opinion publique se montrait écœurée par les affai-

res foncières et sensible aux injustices de la fiscalité française, quelques-uns ont voulu monter une opération « moralité » aussitôt exploitée de façon sinquilièrement immorale, à propos de l'emprunt Pinay.

Le capitaliste français, on le sait, est un lapin vite apeuré, prompt à fuir dès l'annonce d'une battue par le fisc. Négligeant le fait que celui-ci s'est toujours montré beaucoup plus bienveillant pour le monde du capital que pour celui du travail, négligeant le fait patent que les impôts sur la fortune sont généralement infiniment plus faibles en France qu'à l'étranger, notre lapin détaile à la première alerte vers les steppes étrangères, fuyant le risque minime d'un plomb léger pour tomber dans les collets de la spoliation par l'étranger. La chute des fonds russes, les mésaventures de nombreux chemins de fer turcs, brésiliens et autres, l'absence parfois de toute rémunération sur les dépôts placés à l'étranger, l'amputation continue du pouvoir d'achat des placements en or, n'ont jamais pu faire comprendre à la plupart des capitalistes français qu'ils serviraient bien mieux leur intérêt en même temps que celui de la collectivité en investissant leur argent en France même.

#### avant la mort du « de cujus »

M. Pinay, lors de son passage au pouvoir en 1952, avait fait un effort qui, en soi, était louable, pour dégeler cet immense actif théaurisé en or ou expatrié à l'étranger, en proposant, outre l'amnistie fiscale au profit des capitaux revenus ici quel que fut leur passé, un mode de placement indexé sur l'or et échappant à l'impôt sur les successions. Ce devait être de l'or rapportant un intérêt en quelque sorte.

Non seulement c'était là payer cher la « bonne volonté » des capitalistes, mais surtout c'était

offrir à tous les fraudeurs un moyen inespéré pour déjouer le fisc le plus largement du monde. Le capital converti en Pinay, en effet, n'est pas déclarable dans les actifs successoraux, mais rien n'oblige jusqu'à présent à un délai minimum de détention avant la mort du de cujus. A la limite, quelques heures avant le décès suffisent.

Si M. Martin, dont le portefeuille de valeurs mobilières est cher à la vie française, se sent près de sa fin, il lui suffit de vendre en Bourse tous ses titres et d'acheter de la rente Pinay pour faire bénéficier ses héritiers **d'une exonération totale des fonds ainsi convertis, sans limite des sommes**. Dès l'entrée en possession de l'héritage, les successeurs n'ont plus qu'à reconvertis la rente en actions, jusqu'au prochain décès... à condition de le prévoir à temps, naturellement ! (M. Marette a pu parler du cancer, « providence des héritiers importants », par opposition à l'accident de la route, catastrophe des familles bourgeoises). On ne doit donc pas considérer la masse de la rente Pinay non encore amortie seulement (8 milliards de francs lourds !) comme un actif échappant à l'impôt, mais comme un actif circulant et permettant à des fonds représentant plusieurs fois sa valeur d'échapper à cet impôt, du moins si l'on considère la fraction circulant entre les gros contribuables, seuls vraiment frappés par l'impôt sur les successions.

#### s'enrichir à peu de risques

Il y a mieux, dit-on. Les spéculateurs boursiers, qui jouent à terme, peuvent fort bien, sans du tout devoir se séparer de leurs chères actions, fût-ce le temps d'un trépas, acheter à terme leur rente Pinay. Prenons le cas d'un bourgeois vieillissant mais lucide, ou atteint d'un mal incurable et bien entouré par la tendre vigilance

d'héritiers prévoyants. Outre son portefeuille-titre, il possède des biens au soleil dont il ne peut se séparer aussi facilement que de titres. S'il achète à terme du Pinay et fait reporter de mois en mois sa position jusqu'à ce que mort s'ensuive, sa succession est débitrice envers l'agent de change de la valeur du Pinay acheté, mais non encore payé, et cette dette vient en déduction des actifs successoraux qui ne pouvaient être dissimulés au fisc !

Que certains aient voulu mettre fin à pareil scandale, on le conçoit, mais il semble que quelques astucieux aient mis à profit leur action pour s'enrichir rapidement à peu de risques. S'il était évident que la proposition de M. Marette ou celle de M. Edgar Faure faisaient baisser le cours du Pinay, ceux qui connaissaient ces projets pouvaient vendre à découvert la rente quand elle était encore chère, avant dépôt de l'amendement, et la racheter ensuite à bon marché. Ceux qui, d'autre part, connaissaient la teneur de la réponse du ministère des Finances (un peu longue à venir) savaient fort bien que les cours devaient remonter ? Double profit, des plus substantiels (près de 20 % en moins d'une semaine), pour l'homme bien informé.

Où est la morale, où est l'atteinte au crédit de l'Etat ? Sont-elles vraiment dans le maintien des mille et un priviléges allant de la rente Pinay à la déduction des frais généraux en passant par les sociétés fictives, priviléges tous destinés à ceux qui tirent leurs ressources non de leur travail propre, mais, par l'intermédiaire de leur argent, de celui des autres.

Scandales immobiliers, scandales boursiers, scandales fiscaux. La nouvelle société se résumerait-elle au fameux cri de Guizot : « Enrichissez-vous ! », adressé aujourd'hui à tous les valets des princes qui nous gouvernent ?

Alain CEDEL.

# A LIRE...

## "LES CADRES, ENJEU POLITIQUE"

par Jean DUBOIS

au Seuil

Voici un ouvrage consacré à une analyse qui est au cœur même des préoccupations de la C.F.D.T. Les cadres sont-ils ou non un enjeu politique.

Jean Dubois, avant de répondre à cette question, nous conduira avec beaucoup de rigueur sur les chemins de l'analyse des comportements de ce groupe socio-professionnel.

Et tout d'abord qui sont les cadres ?

Héritiers de « Monsieur l'ingénieur » du 19<sup>e</sup> siècle les conventions collectives disent ceci à son sujet :

« Est considéré comme cadre : toute personne exerçant une fonction dans laquelle elle met en œuvre les connaissances acquises par une formation technique, résultant — soit d'études scientifiques, commerciales, administratives, financières, juridiques, etc., généralement consacrées par un diplôme — soit d'une expérience professionnelle reconnue équivalente. »

Il se veut donc détenteur d'une qualification qui le mette « à part » des autres et malgré d'autres réalités cette certitude ne disparaîtra pas facilement.

Car il y a d'autres réalités ; et le développement progressif de la société industrielle va faire éclater le modèle.

On parle aujourd'hui de cadres de commandement, de cadres spécialistes devenus dans les grands trusts industriels les « O.S. de la création ». L'image du « chef » s'estompe et sa disparition conduit le cadre à s'interroger à l'heure de l'automation sur ce qui lui reste de la maîtrise de son travail.

En est-il de même pour le « pouvoir » dont il disposait jadis dans l'entreprise. L'auteur analyse comment l'autonomie dont se réclame le cadre ne peut se définir que par opposition avec la condition du salariat où l'ouvrier devient « la chose » de quelqu'un. Après l'époque de « l'allégeance personnelle »

au patron le fossé aujourd'hui se creuse entre cadres et patrons sous la double influence de l'anonymat du propriétaire et de la bureaucratie envahissante ; de plus en plus en sens contraire le fossé se comble entre cadres et salariés sous la double action de l'asservissement à l'entreprise et de la communauté de statut à l'intérieur de celle-ci.

On s'explique dès lors l'apparition du phénomène de syndicalisation du milieu que Jean Dubois appelle « les cadres ré-encadrés ».

Que ce soit dans les débuts par des organisations telles que l'U.S.I.C. (1) ou les amicales et associations diverses, que ce soit aujourd'hui par le syndicalisme des cadres (confédéré ou non), le processus de regroupement est amorcé. Mais la résistance demeure vive.

L'attitude des cadres devant la syndicalisation constitue à mon avis les pages les plus éclairantes mais aussi les plus passionnantes pour le lecteur.

Utilisant les méthodes de la psycho-sociologie moderne, l'auteur démonte les mécanismes des comportements à la lumière de la vie affective du groupe.

Il y a parmi celui-ci les adversaires du syndicalisme qui ne croient qu'au combat individuel ; à ceux-là, il est démontré

(1) Union Sociale des Ingénieurs Chrétiens.

que la soi-disante compétition n'existe que pour mieux pérenniser le pouvoir de ceux qui en bénéficient. « Ce n'est pas parce qu'elle a existé hier que la compétition est encore considérée comme une valeur. C'est parce qu'elle accomplit la même fonction aujourd'hui qu'hier. »

Cette fonction essentielle est le maintien d'une hiérarchie. Et qu'on prenne bien garde à ne pas inverser les propositions : ce n'est pas la compétition qui permet de dégager une hiérarchie ; c'est la hiérarchie qui a besoin de développer la compétition pour continuer à exister, à se présenter comme le mode naturel de relations entre les hommes. Bien entendu, cette inversion sera furieusement niée par les « compétitifs ». Il faut bien qu'ils prétendent croire à des fondements objectifs d'une hiérarchie dont ils ne peuvent admettre qu'elle soit sa propre fin et sa propre justification. Aussi, chercheront-ils à dresser interminablement des échelles de compétence, ou de responsabilité, etc., sur lesquelles on ne s'accordera pas plus que sur la valeur des notes portées par les correcteurs du baccalauréat...

Mais en fait la règle du jeu est celle élaborée par les « chefs en place ». « Eux seuls ont qualité pour reconnaître la réussite, accorder la promotion, payer de retour la demande d'identification que leur adressent les au-

*tres membres du groupe*. C'est pourquoi « la compétition est d'abord soigneusement circonscrite à quelques compétiteurs, les autres ayant successivement été éliminés par leur origine sociale, la sélection ou ségrégation scolaire. Elle se révèle sans danger véritable puisque le simple fait d'être parmi les compétiteurs montre qu'on a échappé au seul danger qui était précisément de n'être pas admis à courrir. »

— Il y a également les « prisonniers du devoir » pour qui le syndicalisme est impossible pour plusieurs raisons ; parce que le cadre est payé pour défendre les intérêts du patron, parce que le cadre est un Monsieur qui ne fait pas grève parce que le cadre doit savoir imposer son point de vue par l'esprit plus que par la force, parce qu'il faudra toujours des chefs, etc. Mais aussi parce que le syndicalisme c'est l'embriagagement et qu'on y perd son indépendance personnelle. La réponse que fait l'auteur à cet argument interroge les responsables syndicaux :

« En fait, quitte à heurter quelques tabous, il faut affirmer que cette solidarité n'est qu'un trait second de la relation affective qui structure le groupe syndical. Elle est aussi accessoire que l'était l'esprit de compétition chez les cadres. Comme lui, elle ne fait que dissimuler le

fondement dont elle est dérivée et qui, cette fois encore, est la relation privilégiée du chef. Le contenu s'est simplement inversé : le chef n'est plus l'objet d'un amour exclusif mais d'une hostilité radicale. L'individu ne se définit plus en cherchant à s'identifier à lui mais en s'en voulant totalement différent. Alors que le chef était, dans un cas, idéalisé, paré de toutes les vertus, absous de toutes les fautes, on pourra dire que, dans l'autre cas les membres du groupe procèdent à une divinisation à rebours : l'objet hâti est mis à part, concentre sur lui toute la haine du monde. Mais, dans les deux cas, on constate que la structure fondamentale des relations reste identique au sein du groupe : c'est une structure centrée sur un individu privilégié, tantôt centre d'attraction, tantôt centre de répulsion, mais dominant toujours de cent coudées et écrasant de tout son poids la liberté affective. »

« Le reproche d'embriagagement adressé par les cadres au syndicalisme prend maintenant tout son sens. Il est la dénonciation d'un mode de relations qui ne tolère pas les manquements à la règle du groupe, qui est négation de l'individualisme véritable. L'ouvrier qui n'est pas d'accord avec les raisons d'une grève ou qui poursuit d'autres objectifs que ceux de ses camarades risque d'être exclu par eux,

renvoyé à sa solitude, s'il va jusqu'au bout de ses opinions. Il sera traité de « jaune », assimilé à l'objet hâti. Or, c'est précisément ce genre de situation, vécu dans son groupe ordinaire, que cherche à fuir le cadre tenté par le syndicalisme. Lui aussi a eu conscience d'être rejeté, traité de « jaune » par ses collègues, parce qu'il refuse de plier son jugement à celui du chef, de sacrifier ses objectifs propres à un mystérieux intérêt général. Mais quelle différence y a-t-il entre un groupe où l'on traite de jaune celui qui ne fait pas grève et un groupe où la même épithète qualifie celui qui fait grève ? »

« Dans la mesure où notre analyse est exacte, elle nous conduit vers cette conclusion : l'évolution des cadres ne pourra se traduire par un cheminement vers le syndicalisme si celui-ci est capable de présenter une structure de relations radicalement différente de celle que vivent les cadres dans l'entreprise. Au contraire, au fur et à mesure que les réactions d'hostilité à l'égard de l'autorité dans l'entreprise iront se multipliant et se renforçant chez les cadres, elles se traduiront simultanément par une défiance croissante et une répulsion identique à l'égard d'un syndicalisme qui paraîtrait bâti sur le même modèle fondamental. »

— Il y a aussi la réponse du juste milieu où la syndicalisation ambiguë de ceux qui veulent être les intermédiaires entre patrons et ouvriers, placés à la « charnière » et donc mieux placés par principe que tous les autres pour comprendre et éviter ainsi les conflits, qui devraient être évacués si l'on réussissait à mettre au point la technique appropriée.

Mais cette bonne conscience apparaît vite très

limitée ; « les syndicats viennent en effet à modifier les rapports sociaux existant. Ils veulent le changement. Le but des nouveaux groupements apparaît comme fondamentalement inverse : ils visent à délimiter un monde clos, à instaurer une règle du jeu limitatrice, en un mot à stabiliser les relations dans un schéma prédefini où aucune surprise ne soit possible, aucune évolution nécessaire. Loin de vouloir affronter dans son universalité la relation humaine difficile, ils veulent la réduire à une négociation rationnelle qui ne s'écartera pas des sentiers tracés à l'avance. Ce sont eux qui assument dorénavant la fonction de sécurisation que les groupes anciens assumaient par l'intermédiaire de leur structure autoritaire. »

La conclusion de cette partie de l'ouvrage est une invite aux responsables syndicaux d'aujourd'hui : « Les cadres, par leur position ambiguë, témoignent finalement d'un double refus : celui du type d'entreprise dans laquelle ils sont nés, celui du type de syndicalisme qui est né dans cette entreprise. C'est en ce sens que leur passivité actuelle n'est sans doute pas définitive, simple nostalgie du passé. Elle est appel à une refonte des relations entre individus, à l'invention de modes de groupement permettant d'être davantage soi-même sans pour autant exclure les autres ».

— Abordant alors les attitudes politiques, l'ouvrage s'interroge sur l'apolitisme des cadres. Il fait d'abord un sort au soi-disant apolitisme de certains syndicats de cadres notamment de la C.G.C. « Il suffira de nous référer à la doctrine officielle de la C.G.C. pour constater :

— Le caractère fallacieux de son apolitisme.

— La permanence « des

valeurs » caractéristiques de la droite.

— La priorité accordée à la défense d'un régime dominé par le capitalisme libéral.

Et plus loin : « L'apolitisme dévoile ainsi sa véritable fonction : il est le moyen pour la classe capitaliste de recruter en quelque sorte clandestinement, des alliés dans la lutte politique qui l'oppose aux diverses formes du socialisme. »

— Puis il s'interroge sur ce que représente sur le plan politique le développement de la technocratie ; celle-ci appartient-elle ou non à la classe dominante et possédante et en fait-elle le jeu tout en étant persuadée du contraire, ou bien a-t-elle raison de « mépriser la vieille distinction entre capitalisme et socialisme et dénier toute actualité au schéma de la lutte des classes ».

Comme toujours, la réponse par oui ou par non à cette question n'est pas possible. Les technocrates qui s'abritent derrière la rationalité des décisions prises vont, au travers même de ce culte de la rationalité auxquels souscrivent si volontiers les cadres, leur permettre de se ré-interroger amorçant ainsi une re-politisation. « On avait pu faire croire aux cadres que la rationalisation des décisions était un processus conduisant finalement à l'unanimité et dispensant des options idéologiques et politiques. Malheureusement « le rêve leibnizien du calcul substitué aux affrontements et aux discussions comporte au moins une pétition de principe, car il suppose une communauté unanime sur les bases du calcul, sur les valeurs et sur les critères et suppose donc résolu le problème politique qu'il se propose justement de résoudre ». « Le rêve d'une science qui réduirait le

conflit à un vulgaire accident de parcours s'évanouit au fur et à mesure qu'apparaissent en pleine lumière les fondements de la rationalisation. » « L'exigence de rationalité oblige à reconnaître la nécessité et la primauté de la dimension politique, et donc de l'action politique. »

— Cette re-politisation n'a pas de chances d'aboutir que si dans le même temps les organisations syndicales et politiques traditionnelles savent opérer leur propre « mise à jour ».

« Leur clientèle continue à vivre dans des conditions trop proches de celles d'hier pour se sentir en communauté d'idées avec les nouveaux cadres. Le langage et le mode d'organisation interne de ces organisations sont également étrangers aux nouveaux venus. Pour ceux-ci, s'intégrer dans des organisations qu'ils estiment dépassées serait une régression plus qu'un progrès. Si quelques-uns sont prêts à s'y engager pour les faire évoluer de « l'intérieur », la plupart se contentent d'attendre que syndicats et partis politiques aient opéré leur mutation ». « En résumé, si les cadres se révoltent difficilement c'est parce qu'ils sont encore insérés dans une machine organisationnelle qui les bride et parce que le prolétariat analyse toujours sa condition selon des schémas du XIX<sup>e</sup> siècle.

— Mais cette re-politisation remet en cause également l'image que les cadres ont d'eux-mêmes ; « Au bout de la logique de sa revendication, le cadre est conduit à refuser sa propre fonction sociale, son propre « faciès » idéologique, son essence de spécialiste, soi-même enfin. »

— Dans la conclusion, Jean Dubois affirme tout d'abord avec force que

l'apolitisme des cadres d'aujourd'hui « préfigure la désaffection de l'ensemble des citoyens à l'égard des formes syndicales et politiques périmées ».

Pour lui les chances d'une stratégie de la politisation passent par la réintégration de l'affection dans les perspectives offertes, affectivité qui doit être entendue dans son sens large ; pas seulement intégration dans une communauté fraternelle, « mais reconnaissance que l'autre sera toujours différent de moi, que je serai toujours solitaire, que la paix ne sera jamais définitivement instaurée, en bref que le conflit est une donnée permanente et inéluctable de notre réalité d'individus sociaux ».

Elle passe aussi par la déculpabilisation de l'usage de la force puisque l'application de la rationalité n'est jamais faite sans violence.

Elle passe enfin par la nécessité de « politiser la politique ». Car, si aujourd'hui les cadres s'éveillent à la dimension politique des problèmes posés au monde moderne, pourraient-ils « être attirés ou simplement accorder quelque créance à des organisations où l'affection en reste à un stade de maturation élémentaire où l'idéologie dominante ne souffre pas de contradictions, où le conflit externe ne sert qu'à éviter l'apparition des conflits internes, où l'avenir doit se couler dans des schémas dogmatiques intangibles ? »

. Nous le disions en commençant ; cet ouvrage est au cœur des préoccupations de la C.F.D.T.

Fortement charpenté, d'une actualité brûlante il est à lire absolument par tous ceux qui aujourd'hui s'intéressent aux problèmes des cadres de ce pays.

Maurice LUNEAU.

## "MILITER"

par Eugène DESCAMPS

chez Fayard

C'est un livre du plus grand intérêt que vient de publier Eugène Descamps sous le titre « Militer ».

La première partie est autobiographique. On y découvre Descamps, enfant d'une famille ouvrière du Nord, pauvre et militante. Après le certificat d'études, c'est la vie en usine à 13 ans. Puis la rencontre avec la J.O.C., le lent apprentissage des

hommes et des idées ! Puis la guerre, en arrière-plan, le refus du S.T.O. et, de ce fait, une semi-clandestinité ; le remue-ménage intellectuel et moral de cette période pour le monde catholique et le monde tout court,

Au lendemain de la guerre, des responsabilités importantes à la J.O.C. et, en 1948, le secrétariat général de ce mouvement mobilisent totalement Descamps. Ce n'est qu'en



Photo Bugat

1950 qu'il entre à la C.F.T.C., dans la métallurgie. L'aptitude de militant déjà confirmé ailleurs se traduit alors par une ascension rapide au secrétariat de cette fédération et, à partir de là, par une entrée dans les instances confédérales en 1957.

En 1961, c'est le secrétariat général de la C.F.T.C. Les dix années pendant lesquelles Descamps anime la confédération sont marquées d'événements encore inscrits dans toutes les mémoires et qu'il est superflu de rappeler.

Dans la partie non autobiographique simplement intitulée « Problèmes », c'est un vaste panorama qui se déroule devant le lecteur : celui des faits marquants anciens et récents de la centrale, celui des incertitudes et interrogations du monde d'aujourd'hui, par lesquelles l'organisation est interpellée, comme toutes

les institutions et organisations qui prétendent faire l'histoire et non la subir, celui des hypothèses et des projets que l'auteur fait pour demain soit pour la centrale, soit pour le syndicalisme en général. De temps à autre, l'œil de l'auteur se pose sur tel point de ce panorama qu'il scrute alors avec une grande minutie. Ainsi du chapitre qui traite de la représentativité de la C.F.D.T. dans les différentes branches de l'activité nationale.

Pour le passé, les faits marquants sont 1936 où la C.F.T.C. négocie pour les employés mais ne représente encore que très peu le monde ouvrier où sa fédération de la métallurgie n'a que 7 000 adhérents. Puis c'est 1940, la charte du travail, la Résistance. Au lendemain de la guerre, une autre résistance : à la C.G.T. réunifiée qui veut un « seul syndicat par entreprise » et cherche à liqui-

der la modeste C.F.T.C. À ce moment-là, F.O., débutante, reçoit à la base le coup de main des militants C.F.T.C. ; il s'agit de défendre la liberté syndicale.

Une première réforme des statuts en 1947 laïcise un peu l'inspiration de la centrale. Avec la guerre d'Indochine, puis la guerre d'Algérie, la confédération est amenée à prendre position sur des problèmes politiques, sinon en tant que confédération, au moins par ses fédérations les plus avancées. C'est dans ces années-là aussi que l'on se met à parler de socialisme démocratique ; que l'organisation par branches d'industrie se développe ; que le sérieux et l'efficacité des militants contribuent à ce qu'ils ne soient plus perçus comme des « jaunes » ou des « calotins ». Dès ce moment fonctionnent trois bases indispensables de l'action syndicale : le Fonds de Développement, les caisses de grève, la Formation Syndicale qui seront sans cesse améliorées...

Aujourd'hui, la Formation est la base de l'action. Aussi, l'auteur lui consacre-t-il de longs développements. Il évoque les méthodes, les types de sessions actuellement en vigueur et émet l'idée que la formation permanente doit permettre aux organisations syndicales de faire assurer par l'Université la formation écono-

mique et sociale et juridique des militants.

Le résultat des efforts d'implantation, autrement dit la position actuelle du syndicat C.F.D.T. est largement illustrée d'exemples allant des secteurs où la C.F.D.T. perce péniblement à ceux où elle tient la tête du peloton.

Un chapitre entier est intitulé « la C.F.D.T. et la politique ». Une prise de position par le Front Républicain en 1956 ressemble fort à un marché de dupes. On en verra les résultats deux ans plus tard quand de Gaulle reviendra : « Les ouvriers ne sont pas prêts à se faire tuer pour la IV<sup>e</sup> République ». De la grève des mineurs en 1963 — premier acte syndical à résonnance politique, passée la trêve algérienne — à mai 1968, en passant par les élections de 1965 et la grande Fédération, les événements qui ont provoqué le courant socialiste à mesurer ses forces et à se redresser sont évoqués. Chemin faisant, l'auteur exprime l'idée qu'il se fait des rapports inévitables entre les préoccupations syndicales et la politique.

« J'ai toujours noué les problèmes du syndicalisme et de la politique, parce que c'est la société qui doit être changée. Cela ne veut pas dire, lorsque je négocie une convention collective, que j'aille dans la tête la réalisation du socialisme pour demain. Je sais qu'il y a des pro-

blèmes concrets à régler, avec des rapports de force plus ou moins favorables. Cependant, dès qu'on aborde une question d'importance, la conception de la société se retrouve à l'arrière-plan ».

C'est pourquoi, il souligne la nécessité pour les syndicalistes de ne pas attendre que leur confédération soit en même temps « un parti politique » et un club de pensée. Il les invite clairement à rejoindre, suivant leurs options, les formations politiques. Selon lui, une gauche forte mais non dominée par le P.C. est une condition pour que de grands mouvements populaires (type mai 1968) trouvent leur expression politique efficace : « Il est urgent que les syndicats soient de plus en plus, et parfois exclusivement l'expression des aspirations populaires, que les partis recherchent et trouvent les moyens d'exprimer la Nation »

Le chapitre sur l'entreprise expose les rôles d'une confédération et de ses fédérations dans l'action syndicale ; puis montre ce qu'une expression comme « l'irresponsabilité syndicale » contient en fait de carences des interlocuteurs (patronat et Pouvoirs publics) affrontés par le syndicalisme ; enfin il illustre et commente le projet d'autogestion. Il suffit de lire les pages sur ce sujet pour comprendre qu'elle est une ambition infiniment moins schématique que ne le disent ses

détracteurs. En particulier, elle n'est pas suppression de l'initiative, de la créativité, de la liberté des responsables d'entreprises. Tout au contraire, elle leur demande d'être, au sens plein, des animateurs.

Les chapitres ayant trait à l'Europe et à l'Unité syndicale, qui terminent l'ouvrage, éclairent de façon complémentaire la pratique syndicale pour aujourd'hui et surtout pour demain. Si on ne nie pas les réalités, l'Europe est en marche. Si on veut que cette Europe ne soit pas que capitaliste, il faut que le syndicalisme y prenne sa place. Aujourd'hui, celle-ci est faible ; les institutions consultatives des communautés réunies font moins attention aux déclarations syndicales que hier, celles de la seule C.E.C.A. Il est donc souhaitable que les organisations européennes de la C.M.T., de la C.I.S.L., de la F.S.M. arrivent à faire un travail en commun pour forcer la porte. Dans l'esprit de l'auteur, il y va aussi bien du développement interne de l'Europe que de son rôle dans le monde et en particulier de son ouverture au Tiers-Monde.

Si cet espoir d'unité d'action se concrétisait au niveau européen, l'unité syndicale en France se serait facilitée, la prépondérance des organisations syndicales d'inspiration socialistes et chrétiennes au niveau européen ramenant

à de justes proportions la place dominante, en France, de la C.G.T. Mais en deçà de ces perspectives à termes il est fait état très précisément des positions relatives des organisations syndicales et des chances grandes ou petites de rapprochement entre elles.

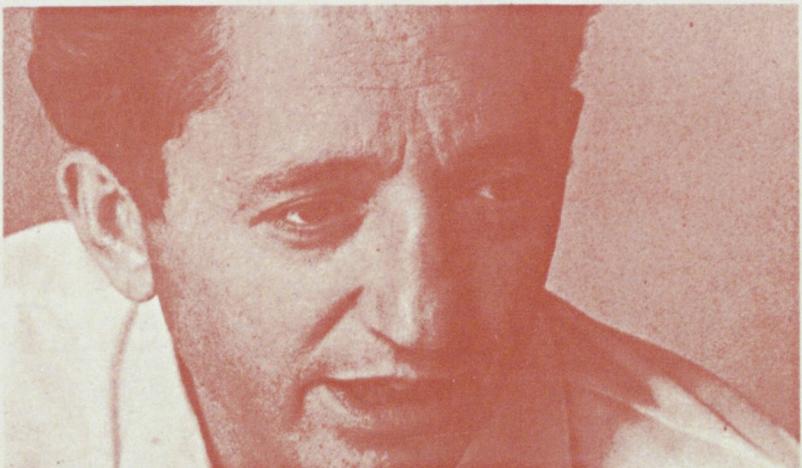
Pour sa part, la C.G.C. se trouve étrillée en quelques lignes très fermes et l'U.C.C. a droit à une mention qui n'est pas de complaisance pour le combat qu'elle mène contre la sclérose du monde des cadres si soigneusement entretenue par d'autres.

Ce livre, de bout en bout, a la précision d'un manuel et la chaleur d'un témoignage. Ecrit par un homme qui a le sens du concret, il comporte quelques sévérités à l'adresse du verbalisme révolutionnaire. Mais si, par tempérament autant que par conviction, l'auteur ne marche pas sur les images, son propos ne manque jamais de hauteur. Sous sa plume, les perspectives mondiales, la réflexion géopolitique s'enchaînent aisément aux préoccupations les plus immédiatement concrètes. Qu'une fois terminée la phase syndicale de sa vie, l'auteur se tourne vers la politique, est la conclusion implacablement logique qui s'impose au lecteur le plus ignorant de la C.F.D.T. et de la personnalité de DESCAMPS.

André SCHMIDER

# CFDT

POUR UN SOCIALISME DEMOCRATIQUE



CONTRIBUTION DE LA C.F.D.T.

**edmond  
maire**

carte blanche



vient de paraître - 14 francs en librairie