

Vous lirez dans ce numéro :

PAGE 2

L'évolution de l'activité économique

L'affaire de "L'ESSO-PARIS"

PAGES 3-4-5

Les cours de H. LESIRE-OGREL et F. LAGANDRÉ à la semaine sociale de Lyon :

LA DÉMOCRATISATION DE L'ENTREPRISE

PAGES 6 et 7

Les excès de la fiscalité

L'activité professionnelle

PAGE 8

Le projet d'avis du Conseil Economique et Social sur la section syndicale d'entreprise

Et d'abord, l'éditorial...

CADRES

ET PROFESSION

C.F.T.C.

ORGANE DE LA FEDERATION DES INGENIEURS ET CADRES

LA SECTION SYNDICALE CONCERNE AUSSI LES CADRES

Représentations factices

L'AUGMENTATION du nombre des cadres dans les entreprises pose en termes nouveaux la question de leurs rapports avec des directions auxquelles ils s'identifient de moins en moins.

A une époque de transition où les structures ne sont pas toujours adaptées aux situations nouvelles, des tensions apparaissent qui appellent des réformes profondes des institutions, notamment de celles de dialogue.

La presse a déjà annoncé que le Gouvernement déposerait prochainement sur le Bureau des Assemblées parlementaires un projet de loi portant réforme des Comités d'Entreprise et prévoyant notamment un collège spécial pour les cadres.

APPUYÉE par la Confédération, notre Fédération a déjà eu l'occasion de préciser sa position ; pas d'hostilité de principe à un collège spécial pour les cadres, mais à condition que les élus puissent représenter effectivement leurs collègues. Nous ne méconnaissons pas, en effet, l'ampleur des pressions que peuvent exercer trop de directions qui détiennent exclusivement les clés de l'avenir professionnel et entendent trouver dans leurs cadres des porte-parole et non des interlocuteurs.

Concrètement, notre organisation a toujours affirmé que la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise préalable faute duquel aucune représentation valable des salariés ne peut être garantie ni même espérée.

Or, il se trouve que le Conseil Economique et Social a débattu dans la dernière séance qu'il a tenue avant son renouvellement, d'un rapport sur la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise présenté par René Mathevet, membre du Bureau Confédéral de la C.F.T.C.

Le projet d'avis a été rejeté à une courte majorité de deux voix et le détail du scrutin est significatif ; le patronat unanime a voté contre alors que les organisations syndicales de salariés votaient pour ; entre ces deux blocs, la C.G.C. s'est réfugiée dans une abstention qui a suffi à provoquer le rejet du projet d'avis.

NOUS sommes donc avertis, car ce qui se pratique déjà, permet de prévoir ce qui a toutes chances d'advenir dans les circonstances présentes, la généralisation du collège cadres conduira à la création dans de nombreuses entreprises et le plus souvent avec la bénédiction — sinon l'appui — des directions, de syndicats maisons, c'est-à-dire de pseudo-syndicats. Les cadres auront alors pendant quelque temps l'impression d'avoir des porte-parole en face de leurs directions, mais ils devront attendre que l'illusion se dissipe pour disposer d'une véritable représentation. Quel dialogue peut, en effet, s'instaurer entre employeurs et délégués lorsque ces derniers ne sont que le reflet des premiers ?

L'expérience présente nous autorise à penser que ces pseudo-syndicats prendront les formes les plus diverses, depuis l'amicale jusqu'au Syndicat des Cadres. Plus tard, lorsqu'ils auront perçu les limites étroites de l'action réduite à la seule entreprise, nombreux seront ceux qui chercheront à se fédérer mais l'appui donné, dans certaines régions, par un patronat « éclairé » à certaines « confrontations » autorise à redouter que cette étape nouvelle ne mène pas loin.

Il n'est nullement exclu que certains viennent à la C.F.T.C., attirés par son dynamisme permet même de penser qu'ils seront nombreux. Ce ne sera certes pas toujours nous permet même de penser qu'ils seront nombreux. Ce ne sera certes pas toujours la voix de la facilité si ce doit être indiscutablement celle de la garantie d'une réelle efficacité. Au sein de notre confédération, la confrontation amicale avec les autres catégories de travailleurs, appelant la recherche d'une synthèse valable des intérêts légitimes, exclut tout syndicat tourné vers des intérêts trop particuliers mais aussi tout syndicat qui ne serait pas réellement indépendant vis-à-vis du patronat.

CEPENDANT d'autres iront ailleurs, et il reste à craindre que ces groupements téléguidés par le patronat ne finissent par contrôler de nouvelles « confédérations » comme cela existe déjà avec certains syndicats dits « indépendants ».

L'action pour la reconnaissance légale du droit du syndicalisme d'être présent dans l'entreprise continue, mais le vote du Conseil Economique et Social nous appelle à la vigilance, mais plus encore peut-être à un effort d'information pour éviter aux cadres de tomber dans le piège des représentations factices.

François LAGANDRÉ

POUR un écart de deux voix (1) le Conseil Economique et Social a rejeté le projet d'avis sur la « reconnaissance des droits syndicaux dans l'entreprise » faisant suite au rapport présenté par notre camarade René MATHEVET.

Les représentants de la C.G.T., de F.O., de la C.F.T.C., quelques agriculteurs rassemblés autour de DEBATISSE et de DENEUX, le groupe U.N.A.F. et des isolés ont voté pour. Dans le camp des « contre » nous trouvons l'ensemble du groupe patronal, y compris le conseiller de la C.F.P.C. et celui du C.J.P.

Ce refus collectif du patronat de reconnaître la place du syndicalisme dans l'entreprise démontre une fois de plus que les patrons français ne sont pas disposés à remettre en cause leur conception du pouvoir, et permet de rétablir à leur véritable place certaines déclarations récentes de congrès, clamant à tous vents, les mérites et les bienfaits de la participation.

Plus étonnante, au premier abord, est l'abstention des 5 conseillers de la C.G.C. On pouvait penser qu'une telle « occasion » offrait la possibilité aux « cadres » d'affirmer leur profonde solidarité avec les autres salariés et leur attachement à l'indépendance syndicale dans l'entreprise. Il n'en a rien été et les amis de M. MALTERRE ont préféré se réfugier dans l'abstention, sachant qu'ainsi le projet d'avis serait repoussé, à la grande joie des dirigeants patronaux.

Et pourtant, comme le dit F. LAGANDRÉ, dans l'éditorial, la reconnaissance des droits syndicaux intéresse autant les cadres que les autres salariés. Le syndicalisme que nous prônons, n'est pas de nature différente de celui des autres catégories ; les obstacles, auxquels nous nous heurtons pour nous implanter, nous organiser, et agir efficacement, sont souvent identiques à ceux de nos camarades ouvriers et employés.

Tant que le droit syndical sera assimilé par le patronat et les tenants actuels du pouvoir à une simple liberté d'opinion et qu'ils considéreront le syndicalisme comme un « corps étranger » dans l'entreprise, le sens de l'action syndicale est clair : lutter pour que les droits collectifs des travailleurs de toutes catégories soient reconnus sur le lieu de leur travail.

C'est pour fournir à tous nos militants et adhérents des arguments pour leur action que nous reproduisons ci-dessous le projet d'avis refusé par le Conseil Economique et Social.

J. M.

(1) L'ensemble du projet d'avis a été repoussé par : 78 contre, 76 pour 19 abstentions.

LE PROJET D'AVIS

de René MATHEVET

LE CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL :

S'étant saisi, le 9 mai 1963, du problème de la reconnaissance légale des sections syndicales d'entreprise et de la garantie de leurs moyens d'action en relation avec le statut de l'entreprise ;

APRES avoir entendu le rapport présenté par M. René Mathevet au nom de la section des activités sociales ;

FORMULE les observations suivantes :

1° Le droit syndical pour les salariés est reconnu par la Constitution et la législation, mais la loi demeure muette sur ses conséquences pratiques au sein de l'entreprise. Aucune disposition de

la loi de 1884 n'a prévu les relations du syndicat avec le chef d'entreprise. Les textes postérieurs à 1956 concernant les délégués du personnel, et ceux, après 1945, visant les membres des comités d'entreprise ont spécifié qu'ils étaient élus sur présentation des syndicats. Il s'agit là d'une reconnaissance indirecte du syndicat.

2° L'une des caractéristiques essentielles de l'évolution de la société actuelle se manifeste dans le processus de concentration industrielle des formes nouvelles d'organisation du travail et dans l'éloignement du lieu de travail au domicile. Un décalage existe entre les structures de la vie moderne et le régime juridique de l'activité syndicale dans l'entreprise.

(Suite page 8.)

OFFREZ TOUJOURS UN COGNAC DE PREMIER CHOIX...

Spécialisés depuis plus de deux siècles dans la distillation d'un COGNAC de la plus haute qualité, nous vendons directement le produit de nos récoltes, traditionnellement distillés et vieillis, franco de port dans toute la France métropolitaine.

TOUS RENSEIGNEMENTS
ET TARIFS A :

COGNAC GRAND EMPEREUR NAPOLEON
4, rue Jean-Jaurès, à COGNAC
(Charente)
(Se référer du journal)

CHAMPAGNE

Je vends directement le Champagne de mes meilleures cuvées. Franco de port et d'emballage par colis de 15 bouteilles.

RENSEIGNEMENTS ET TARIFS A :

VERGEAT fils

Boulevard D.-Deschamps
à VERTUS (Marne)

Marine marchande :

L'AFFAIRE DE "L'ESSO-PARIS"

L'Esso-Paris, après que la Compagnie ait procédé au débarquement de l'équipage, a quitté Le Havre avec équipe de sécurité et remorqueurs de la Marine Nationale le jeudi 10 septembre, pour Roscanvel.

Devant cette situation, le SYNDICAT NATIONAL DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE C. F. T. C. :

Informe ses adhérents :

— que l'origine du conflit est une réduction d'effectifs tels que ceux-ci existaient depuis près de dix ans ;

— que sur ce navire les conditions de travail étaient particulièrement pénibles ;

— que depuis le conflit d'avril le navire s'est trouvé stoppé près de vingt-quatre heures consécutives en mer pour avaries ;

— que le nettoyage des chaudières se fait à la mer ;

— que le volume des heures supplémentaires est important.

Dénonce l'attitude de la Société Esso-Standard et de tous ceux qui, par leur aide ou leur silence, ont permis les tractations avec la Marine Nationale pour assurer le départ du navire du Havre et sans doute sa vente, marquant ainsi leur choix entre : la force et le dialogue, le profit et le besoin.

Déclare que cette mesure d'intimidation ne changera en rien sa ferme détermination de s'opposer à un surcroît de travail à bord des navires et à une dégradation de la profession.

Rappelle sa volonté de voir modifier une législation maritime désuète et périmée.

Attire l'attention de tous les officiers :

— sur le fait que la vente de ce pétrolier est à l'étude depuis longtemps et que la compagnie a voulu jouer l'épreuve de force avec un navire dont elle était prête à se séparer pour avoir plus de poids et plus de contrainte pour modifier les effectifs sur ses autres navires dont le plan de réduction est bien établi ;

— sur le réflexe courageux des officiers et marins de l'Esso-Paris qui, sachant bien les intentions de la Société et n'ignorant pas ses réactions devant leur décision, n'ont pas hésité à s'opposer jusqu'au bout à une diminution d'effectifs que rien ne justifiait.

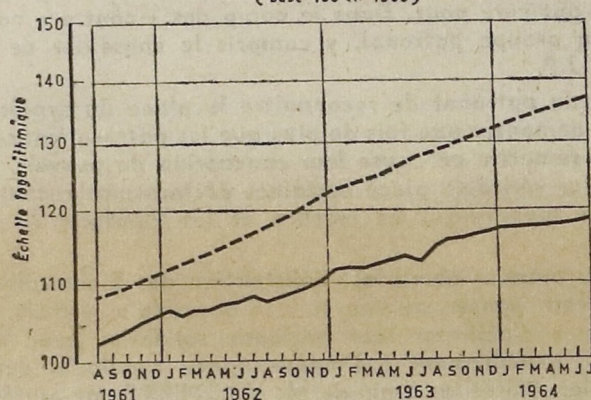
Félicite Officiers et Marins de l'Esso-Paris dont l'attitude est un exemple à suivre pour tous les navigateurs de la flotte Esso-Standard et de la Marine Marchande.

Le Secrétaire général,
B. LEFEBVRE.

Le Havre, le 11 sept. 1964.

Évolution de l'activité économique

PRIX ET SALAIRES EN FRANCE (Source I.N.S.E.E.)
(base 100 en 1960)

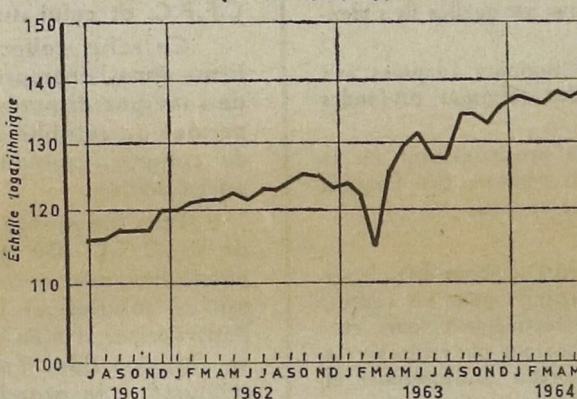


— Indice des prix de détail dans l'agglomération parisienne (250 art. jusqu'en déc. 1963, 259 art. depuis janv. 1964)
— Indice moyen des taux de salaires horaires du secteur privé toutes activités, France entière, au 1er jour de chaque trimestre

N.B. — Ces indices ont été ramenés à la même base, 100 en 1960, pour faciliter les comparaisons.

INDICE DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE
(bâtiment et travaux publics exclus)

(base 100 en 1959 — données corrigées des variations saisonnières)
(Source I.N.S.E.E.)



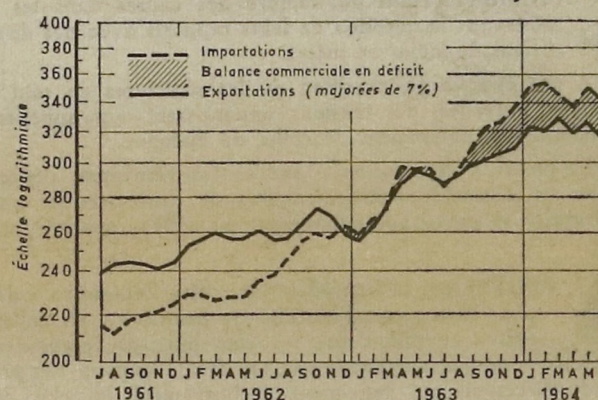
L'indice de la production industrielle corrigé des variations saisonnières est passé de 138 en avril à 137 en mai et 138 à nouveau en juin. Il ne semble pas cependant que la production ait stagné au printemps. L'indice d'un mois donné n'est pas très significatif, des aléas quelquefois importants peuvent l'affecter. Cela semble avoir été le cas en avril et en mai. D'ailleurs, les enquêtes faites par l'I.N.S.E.E. auprès des chefs d'entreprises industrielles en juin indiquaient que le rythme d'accroissement de la production était encore important au printemps quoique plus lent que celui observé en 1963. L'enquête de juillet note que le ralentissement s'est accentué.

Les stocks des produits fabriqués, depuis plus d'un an insuffisants, se sont reconstitués. Ils sont actuellement jugés normaux. Les carnets de commandes en nette dégradation dans les industries fabriquant des biens de consommation ne se sont guère améliorés dans les industries d'équipement. Dans les industries de base ou fabriquant des biens intermédiaires la demande reste jugée satisfaisante.

Les perspectives de production sont à un nouveau ralentissement du système de progression de la production.

COMMERCE AVEC L'ÉTRANGER
(pays autres que ceux de la zone franc)

(en millions de F. — Source I.N.S.E.E.)



N.B. — Pour assurer la comparabilité des exportations avec les importations il faut majorer la valeur en douane des exportations d'environ 7 % correspondant à la partie des frais d'assurance et de transport payés par les importateurs étrangers aux compagnies d'assurances et de transports françaises. De plus, pour faciliter l'interprétation de l'évolution de nos importations et exportations, la composante saisonnière a été éliminée et les données mises en moyennes mobiles sur 3 mois.

L'ÉVOLUTION DES PRIX

Depuis janvier 1964 l'indice des prix de détail ne progresse plus que lentement : moins de 1 % en 6 mois (0,85 % exactement). Durant la même période de 1963 l'indice des prix de détail avait progressé de 2,3 %.

LES INDICES DE PRIX

	DETAIL		GROS
	(ind. nat.) 259 art.	Indice 179 articles	
Janvier 1964 ..	107,3	137,88	199,8
Février	107,4	137,58	198,1
Mars	107,5	137,37	196,3
Avril	107,6	137,61	195,4
Mai	107,7	137,83	198,3
Juin	107,9	138,51	198,3
Juillet	108,2	139,20	195,5

L'indice des 179 articles sur lequel est indexé le S.M.I.G. a dépassé en juillet le seuil du déclenchement de l'échelle mobile qui était de 138,66. Si l'indice des 179 articles dépassait encore ce seuil en août, le S.M.I.G. serait relevé au 1er octobre.

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES

Dans le secteur privé la hausse des taux horaires des salaires qui avait été très forte au 2^e trimestre 1963 (+2,5 %), s'était ralentie au 3^e et au 4^e trimestre 1963 (+1,8 et +1,5 %). Au cours des deux premiers trimestres 1964 la hausse a été dans les deux cas de 1,9 %, soit 3,8 % en 6 mois. Rappelons que dans la fonction publique, la progression des barèmes de traitement décidée par le gouvernement pour l'ensemble de l'année 1964 est de 4 %.

LA PRODUCTION AGRICOLE

Les conditions climatiques du printemps et du début de l'été ont, dans l'ensemble, été favorables aux productions végétales (principalement blé, orge, vin). Cependant la sécheresse de l'été limitera les productions tardives (maïs, pommes de terre, betteraves). Au total le volume de la production végétale en 1964 sera très supérieur à celui de 1963. Pour les produits animaux, en revanche, la progression sera très faible.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL :

Stabilisation des offres d'emploi non satisfaites au cours des derniers mois

● MARCHÉ DU TRAVAIL AU 1^{er} DE CHAQUE MOIS (données en milliers, corrigées des variations saisonnières).

	1963		1964							
	Avril	Sept.	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Offres d'emploi non satisfaites : (nouvelle désaisonnalisation)	—	50	52	55	53	51	48	45	45	46
Demandes d'emploi non satisfaites : (Rapatriés non compris)	100	96 ^r	91	91	88 ^r	89	94 ^r	93	93	96
(Rapatriés compris)	—	135 ^r	112	109	105 ^r	105	112	111	110	113
Chômeurs secourus (rapatriés compris)	—	24	24	24	23	23	24	25	24	24

Il est trop tôt pour savoir si la légère détente qui apparaît depuis avril sur le marché du travail (légère baisse des offres d'emploi non satisfaites, légère hausse des demandes d'emploi non satisfaites et du nombre de chômeurs secourus) provient du caractère assez aléatoire des statistiques, ou bien est l'annonce d'une véritable détente sur le marché de l'emploi — détente attendue pour l'automne 1964.

● LES EFFECTIFS AU TRAVAIL ont continué à croître au deuxième trimestre.

● LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL est stable.

	1963				1964		
	1 ^{er} Jan.	1 ^{er} Avril	1 ^{er} Juil.	1 ^{er} Août	1 ^{er} Jan.	1 ^{er} Avril	1 ^{er} Juillet
— Indice des effectifs industries de transformation y compris le bâtiment après correction des variations saisonnières, base 100 en 1954 :	109,3	109,8	110,1	110,6	111,4	111,7	112,0
— Durée du travail après correction des variations saisonnières :	47,1	47,1	47,2	47,2	47,1	47,0	47,0

La cinquante et unième session des SEMAINES SOCIALES DE FRANCE s'est tenue à Lyon, du 9 au 14 juillet, et a pris pour thème : TRAVAIL ET TRAVAILLEURS DANS LA SOCIÉTÉ CONTEMPORAINE.

Plusieurs militants C.F.T.C. ont été chargés de faire soit une leçon entière, soit une partie de leçon dialoguée et d'animer des carrefours.

Nous publions les textes de Hubert LESIRE-OGREL et de François LAGANDRE, qui à côté de ceux de Joan BABOULENE, Paul GONNET, Serge GUIBERT et François BLOCH-LAINE, constituent la leçon intitulée :

DE LA MONARCHIE ABSOLUE A LA DÉMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE : UN CHEMIN A EXPLORER AVEC SOIN

PAR

**HUBERT
LESIRE-
OGREL**

LES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE

L'ACTE de travail comporte une fonction sociale, cela est évident. Individuel, il constitue l'apport de son auteur à l'amélioration de la vie des hommes. Collectif, il intègre, en outre, ses participants dans un univers qui, exerçant ses effets bien au-delà de l'ordre et du temps de travail, les détermine dans leur psychisme, leur vouloir et leur destinée.

Le travailleur est encore un intrus dans l'entreprise

La condition humaine dans l'entreprise industrielle moderne a été trop souvent décrite pour qu'il y ait lieu d'y revenir. Notons pourtant qu'elle est soumise à une triple influence, appelant des solutions distinctes.

a) La première est liée à la nature même de la production. Elle constitue en quelque sorte la toile de fond de la pénibilité physique du travail et elle subsiste au fil des générations, ici aggravée, diminuée là.

Je crois que pour bien comprendre les positions ouvrières à l'encontre de l'entreprise, il faut tout de même conserver à l'esprit ce qui demeure encore la réalité pour beaucoup de travailleurs et conditionne leurs réactions : l'automation pour demain peut-être, mais pour aujourd'hui encore la poussière, le bruit, les trépidations, l'humidité du textile ou la chaleur du travail des métaux, les conditions générales d'hygiène, l'accident toujours latent, bref, tout l'environnement auquel il faut ajouter, dans l'entreprise moderne, les cadences excessives et la tension nerveuse qui en résulte.

En face de cette situation, notre action ne peut être que de longue haleine, limitée quant aux résultats, liée à l'évolution des techniques. Mais nous devons avoir conscience de ses conséquences déshumanisantes qui pèsent sur l'individu au travail et qui marquent, dans une large mesure, et au moins pour un temps, les limites de l'entreprise en tant que médiateur entre l'individu et la société.

b) La seconde influence se distingue de la première en ce qu'elle en est l'exacerbation. Elle est propre à notre temps : la recherche de l'efficacité économique conduit à rendre l'acte de travail de plus en

plus parcellaire, le geste requis davantage automatique, l'acteur n'en connaissant pas, bien souvent, le pourquoi, le comment et l'aboutissant. Ici les problèmes sont psychologiques plus que physiques, et il est possible qu'un effort d'information, de consultation, etc., puisse fournir des éléments de solution. Nous aurons à l'examiner.

c) Enfin, la troisième influence tient, bien sûr, au fait que le travailleur est en quelque sorte un intrus dans l'entreprise de type capitaliste (encore que cette situation ne soit pas le propre de l'entreprise privée). Il est autorisé à venir offrir ses capacités contre rémunération, mais dès que sa revendication dépasse ce cadre, elle se heurte aux structures mêmes de l'entreprise. Le travailleur est un élément de l'usine, parmi d'autres, au même titre que les matières premières, les machines, la clientèle. Concourant à la production (après tout, le capital accumulé est aussi une accumulation de travail et de souffrances), il n'en tire ni autorité ni profit. Alors que sa subsistance, la satisfaction de ses besoins et de ceux de sa famille sont liées à l'avenir de l'entreprise, il ne peut influencer ni décider de celle-ci.

L'entreprise apparaît, dans son fondement, comme une institution d'ordre « monarchique » où le pouvoir et le droit ne découlant pas du consentement des parties prenantes, mais sont imposés par l'une d'entre elles, aux fins de servir ses nécessités. Elle est assise sur une hiérarchie stricte, réclamant des travailleurs discipline et obéissance, mais ne se reconnaissant qu'avec difficulté des devoirs envers eux.

Et il ne suffit pas de prendre en considération les structures générales comme on le fait trop souvent. Il faut aussi regarder plus avant,

Cet univers favorise-t-il l'intégration de l'individu dans la société à laquelle il appartient, ou bien y fait-il obstacle ? Comment pouvons-nous contribuer à l'évolution voulue par les uns et les autres rassemblés ici, et à quelles conditions ? Tels sont les éléments sur lesquels le syndicaliste s'efforcera d'apporter sa contribution.

car la condition de l'individu est faite de quotidien : les rapports de travail sont dominés par l'autorité de l'employeur et le contrat, base de ces rapports, sert en fait de couverture juridique à une structure unilatérale : la situation individuelle du travailleur, les conditions de travail, la fixation des salaires, les décisions de licenciement, l'application pratique des règles concernant la discipline, l'hygiène, la sécurité, la durée du travail, la prise de congés payés, bref, l'essentiel de ce qui conditionne la vie dans l'entreprise, échappe le plus souvent à la négociation, à la discussion contractuelle, souvent même à la protection de la réglementation publique. « Les petits Louis XIV dans leurs usines et dans leurs villes » dont Léon Harmel gratifiait jadis les employeurs, conserve une large part de sa réalité.

Ici les problèmes sont ceux de la démocratie dans l'entreprise. Ici, certaines expériences que nous rencontrons, et dont nous parlerons dans un instant, jouent un rôle novateur utile et elles peuvent être élargies. Les syndicalistes en suivent le déroulement, même s'ils sont parfois soupçonneux, car ils en mesurent la précarité et les limites. Mais comment dissimuler qu'elles demeureront insuffisantes et que le contrat collectif, utilisable par elles, ne suffira pas. L'option posée est d'ordre politique et il faudra bien la résoudre un jour : c'est la réforme de l'entreprise dans ses structures qui est en cause, quant à l'origine et les modalités d'exercice du pouvoir, l'appropriation et l'usage du profit. Il n'est pas possible que ces problèmes demeurent toujours en l'état. Certes, des approches sont à envisager et les syndicalistes sont disposés à les examiner, mais ils ne pourront pleinement s'en satisfaire.

L'entreprise est une communauté factice

Telle apparaît l'entreprise au militant syndicaliste, et sa réaction première, peut-être quelque peu systématique, est de considérer le rôle social de celle-ci d'une manière fort négative.

D'avantage même il constate que si l'entreprise remplit une certaine fonction d'intégration, la cause en réside dans les aliénations qu'elle suscite : au lieu de la communauté de ses membres s'organisant et s'exprimant à travers une même appa-

tenance, elle connaît en réalité des communautés qui sont forgées et épanouies contre elle-même, qui tirent leur substance de ses défaillances : il en est tout particulièrement ainsi de la solidarité ouvrière, si riche humainement, et ferment de quelle évolution depuis un siècle ! Et lorsque l'entreprise moderne s'efforce, par des techniques appropriées, de mettre en valeur l'aspiration communautaire qui ne peut être absente d'hommes travaillant ensemble, elle le fait souvent dans

des buts de profits dont elle veut conserver la maîtrise.

Tels sont bien des efforts pour développer le sentiment de corps, d'appartenance à un ensemble dynamique, efforts que l'on retrouve dans certaines politiques de relations publiques et d'œuvres sociales. Ils sont alors destinés à faciliter les tâches de commandement, l'acceptation par les salariés des structures de l'entreprise et la création d'un sens communautaire factice sans contenu humain ni idéal véritable.

Suite page 4

DE LA MONARCHIE ABSOLUE A LA DÉMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE

Suite de la page 3

**HUBERT
LESIRE-
OGREL**

Il s'agit maintenant, à partir de cette analyse, de définir les voies et moyens de l'avenir. Je le ferai par des remarques successives :

Je ne pense pas, en premier lieu, que l'on puisse dire que la revendication de « participation » soit réellement nouvelle et liée à l'évolution récente et déshumanisante des techniques de production.

Ce n'est pas en 1964, mais il y a 80 ans, qu'un journal, tenu par des hommes qui n'étaient pas sans parenté avec les fondateurs des Seines Sociales, pouvait écrire : « Tu vas à l'atelier le matin sans savoir d'où vient, ni comment vient, ni à quel prix revient la matière que tu as travaillée, et tu ne sais ni comment ni à quel prix s'écoulera ton travail... Tu ne sais même pas quel est le prix exact de ton travail, et tu ne pourrais pas prouver autrement que par des considérations générales que tu n'as pas toute la part qui t'est due. »

Que disons-nous d'autre ? Lorsque les Anciens réclamaient : « La mine aux mineurs », et lorsque nous demandons à être informés, à déterminer des possibilités de contrôle dans l'entreprise, il y a, certes, des idéologies différentes qui nous animent. Mais la différence est pourtant moins grande qu'on peut le croire. Elle ne tient pas à la nature profonde des revendications, mais à l'appréciation des possibilités, au fait que les militants de maintenant sont moins romantiques, mais plus lucides et meilleurs techniciens. Ils savent que la gestion de l'économie est complexe, que le monde occidental ne connaîtra sans doute pas de « poussée brutale », et que celle-

ci n'est d'ailleurs pas souhaitable parce qu'elle serait utilisée par d'autres pour d'autres fins. Ils limitent donc leurs revendications au possible, mais sans oublier pour autant qu'ils se situent dans une dynamique et, dès lors, ils acceptent d'engager le débat sur la répartition des fonctions dans l'entreprise.

Ce faisant, ils entendent demeurer fidèles, avec d'autres moyens et d'autres points d'application, au vieil idéal de la libération ouvrière. Alors, qu'on ne leur demande pas, comme cela a été trop souvent le cas dans des accords d'entreprise, de monnayer tels ou tels avantages sociaux contre la reconnaissance de la légitimité et de l'étendue des pouvoirs du chef d'entreprise. L'équilibre, que nous nous efforçons de trouver, restera marqué par le moment et les possibilités. Les syndicalistes ne pourront abandonner leur volonté de faire que l'entreprise, au-delà des structures actuelles et des évolutions prévisibles à terme, soit réellement démocratique dans la dévolution du pouvoir, dans son exercice et dans son contrôle.

D'ailleurs, les considérations idéologiques n'entrent pas seules en compte. Si l'on amorce un mécanisme de démocratisation, il ne saurait se figer : des représentants ouvriers mieux formés, mieux aptes à saisir les réalités de la vie économique et de leur entreprise, conscients de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs mandants, pourront-ils considérer autrement que comme une étape les possibilités de consultation, d'information, qui pourraient s'offrir à eux demain ? Lorsque les fi-

nalités de l'acte de travail, celles de l'entreprise, seront perçues, les salariés se contenteront-ils d'en prendre acte, ou bien, très normalement, ne chercheront-ils pas à peser dessus ? Qu'il faille avancer avec prudence, nous en sommes d'accord, mais il faudra bien aboutir à un équilibre satisfaisant qui impliquera certainement pour le mouvement syndical la prise de conscience des responsabilités nouvelles. C'est un renouvellement considérable des idées et des rapports qui s'amorcera alors.

Seconde observation : nous ne pouvons nous contenter de prononcer certains mots sans déterminer leur application. La « participation », par exemple, n'est pas un mot magique. Certes, il est utile que l'accord, sur son principe, se fasse, mais ce qui importe, c'est la définition des pouvoirs et des rôles qu'elle implique pour les uns et pour les autres. Quand on parle d'un dialogue nécessaire, ou bien de l'entreprise considérée comme une « communauté », quelle signification partagée cela a-t-il ? Si l'on envisage le but à atteindre au plan de références qui nous sont communes, le syndicaliste sera d'accord. Mais il ne peut échapper au cadre présent et le concept de communauté a utilisé à des fins trop diverses, et parfois soupçonnables pour qu'il puisse le prendre en charge sans autre précision.

Il va donc s'agir, dans les années qui viennent, de dépasser les mots et de voir si un contenu peut être arrêté par accord parties. C'est lui qui emportera ou non l'adhésion.

A titre tout à fait personnel, je dirai que ce contenu pourra, dans une première étape, se contenter de retoucher les structures d'ensemble de l'entreprise, car on voit mal une réforme profonde dans le contexte général et politique actuel. Au surplus, la réflexion n'est pas avancée et les esprits pas assez prêts. Par contre, il faudrait être beaucoup plus audacieux pour établir des moyens d'information préparant l'avenir, des moyens de consultation et de contrôle (je dis bien de *contrôle*) tout particulièrement nécessaires à l'égard de ce qui a trait à l'équilibre et au devenir de l'entreprise. C'est ici qu'apparaît la revendication syndicale de l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise, conçue beaucoup plus comme l'ins-

Ce sont les structures elles-mêmes qu'il faut atteindre

Enfin, et ce sera une dernière observation, certains estimeront peut-être que j'attache trop d'importance aux structures alors que celles-ci nous échappent en bonne partie, tandis que nos désirs de progrès, notre bonne volonté constituent notre réel instrument d'action dans le champ limité où nous œuvrons. Je reconnais volontiers que la position du syndicaliste est finalement plus aisée que la réflexion du chef d'entreprise, car il est moins lié à un cadre donné puisqu'il n'y domine pas. Il peut donc définir plus facilement une politique et des règles d'ensemble, le contrat collectif n'est pas sa seule formule. Ce n'est pas un témoignage personnel qui lui est demandé, mais une ligne d'action (encore qu'il ne soit pas défendu au chef d'entreprise de militer

trument d'une plus grande démocratie, par la mise en place d'une force réelle capable de représenter et de défendre pleinement les travailleurs, que comme la revendication de moyens matériels d'action.

Un troisième domaine d'évolution possible est constitué par ce que j'appellerai la « gestion sociale » de l'entreprise, c'est-à-dire tout ce qui constitue les rapports immédiats et parcellaires entre employeurs et salariés (exercice de la discipline, organisation générale du travail, durée de celui-ci, détermination des salaires, etc.). Les syndicalistes sont toujours étonnés, lorsqu'ils parlent de réforme avec des interlocuteurs appartenant à d'autres milieux, de constater que ceux-ci se préoccupent essentiellement des structures géné-

rales et de l'aspect économique. Ils négligent cette gestion sociale où le pouvoir de l'employeur est quasi-absolu. Il s'agit pourtant de problèmes majeurs pour les salariés, et sur lesquels des réformes pourraient intervenir facilement par l'élimination de l'arbitraire. Élimination de l'arbitraire, cela suppose, en ce domaine, bien autre chose qu'une simple consultation, mais la répartition nouvelle des compétences, beaucoup d'attributions patronales de gestion sociale pouvant être transférées au plan contractuel.

Telles sont les voies qu'il faut explorer si nous voulons que les mots trouvent un sens et qu'ils soient porteurs d'avenir. En tout cas, nous ne pouvons en rester aux généralités.

Voici présentées, sur un sujet si vaste, quelques réflexions rapides. Faut-il ajouter que, si certaines peuvent paraître sévères, la conclusion ne sera pas excessivement pessimiste, même si l'optimisme n'est guère de rigueur : notre monde évolue et une dynamique de mouvement se fait jour de plus en plus, qui met en évidence les aliénations, lesquelles demeurent, même si elles sont différentes quant à leur nature, et garantissent que les structures de l'entreprise ne resteront pas en l'état. Certes, des approches sont à envisager, et l'évolution entraînera des tensions qui s'accroîtront même lorsqu'il s'agira de modifier en profondeur les choses. Comment s'en étonner ? D'autre part, alors que l'effort se poursuit cahin-caha vers des formes de vie sociale plus démocratique, et alors que celles-ci apparaissent comme le seul type d'organisation où la responsabilité et la dignité de l'homme peut normalement s'épanouir, comment penser qu'elles ne parviendront pas à s'imposer au plan des rapports de travail. L'avenir est bien devant nous.

Cet aspect me semble important. Il explique, en tout cas, bien des attitudes syndicales, notamment à l'endroit des expériences qui se font. Aussi intéressantes qu'elles puissent paraître, elles s'appliquent dans un contexte et ne prévalent pas contre lui, alors que le souci des militants est de faire avancer les travailleurs le plus de front possible.

François LAGANDRÉ : LA DOUBLE SOLIDARITÉ DES CADRES

Il faut maintenant évoquer le cas particulier des ingénieurs et cadres. Ce n'est pas d'un tiers groupe qu'il s'agit, distinct à la fois des entrepreneurs et des travailleurs et jouant en quelque sorte le rôle de charnière, mais d'hommes dont la fonction est bivalente : solidaires, en effet, de l'ensemble des salariés en face d'un pouvoir qui prend généralement sa source dans l'appropriation privée, les cadres sont en même temps solidaires des directions des entreprises vis-à-vis des exécutants.

Nous retrouvons donc les questions posées par l'ensemble des travailleurs et par les chefs d'entreprise (1). Mais, à cela s'ajoutent des aspects spécifiques, et une atten-

tion particulière doit être apportée aux problèmes concernant un groupe dont les effectifs s'accroissent rapidement et dont le rôle dans les communications est particulièrement important. Pour de nombreuses raisons historiques et professionnelles, les cadres ne sont pas naturellement conduits à s'insérer dans d'autres communautés que l'entreprise.

Après avoir évoqué les principales raisons de leur isolement, il convient d'analyser la situation des cadres dans l'exercice de leurs fonctions : la conscience des exigences ainsi posée appelle des regards au-delà de l'entreprise, et c'est ainsi que la médiation, la mise en rapport avec la société globale peut seulement être amorcée.

Le cadre est un isolé

Les cadres, il faut le constater au départ, forment un groupe socio-professionnel relativement isolé. Le poids de l'influence cartésienne, comme la part réservée dans leur formation à l'esprit d'analyse et à la rigueur du raisonnement poussent plus les cadres à des jugements quantitatifs qu'à une connaissance qualitative des problèmes collectifs. Habités au maniement du seul langage mathématique, les ingénieurs n'ont guère été préparés à la com-

munication et sont souvent peu à l'aise pour dialoguer avec ceux qui les entourent. Enfin la pratique des concours oblige et habitue à un effort personnel, excluant quasiment tout travail d'équipe, si bien que l'introduction récente du travail en groupe dans certaines grandes écoles a fait un peu figure de révolution. A ces inconvénients d'origine lointaine s'ajoute souvent un déracinement : pour le cadre diplômé c'est généralement une rupture d'avec une région où il vivait mais ne pouvait espérer satisfaire ses aspirations ; pour l'autodidacte qui veut s'affirmer comme cadre, c'est nécessairement une rupture d'avec un milieu d'origine dont le style de vie, la nature des préoccupations ou la situation dans une hiérarchie de commandement sont trop différents.

Dans les grosses entreprises — qui emploient la majorité des cadres — des mutations fréquentes conditionnent souvent la promotion individuelle : elles sont un obstacle majeur à une insertion convenable dans une communauté géographique. Et, même lorsque le cadre a eu le temps de se faire connaître, un mandat électif (2) reste le plus généralement quasiment impossible : il lui faudrait renoncer soit à faire une carrière dans l'entreprise pour assumer correctement son mandat, soit à affirmer sa personnalité dans l'exercice de ce mandat (notamment affirmer son indépendance vis-à-vis de son employeur).

Le double circuit de l'information

Quels obstacles et quelles possibilités offre l'entreprise, seule collectivité où ils sont naturellement intégrés ?

Dans l'exercice de son métier, le cadre rencontre normalement des satisfactions qui lui suffisent et l'ingénieur qui ne se heurte pas à la sclérose des services existants trouve souvent un attrait réel à la pratique de sa technique.

A cet intérêt pour le métier s'ajoute bien vite le risque d'en faire une fin en soi. Ce premier danger a bien été noté par Detouf : « Après avoir cru travailler pour soi, puis pour sa femme, et plus tard pour ses enfants, on s'aperçoit en fin de compte que, pendant tout le temps, on a travaillé pour travailler ».

(2) Ne serait-ce qu'un mandat de conseiller municipal.

Il reste bien l'insertion par les associations locales, mais une participation authentique est rendue difficile par l'attitude généralement rencontrée : lorsque l'adhésion n'est pas refusée, elle n'est sollicitée que pour confier la présidence au représentant d'une entreprise dont la protection tutélaire est souhaitée.

Pour la plupart des cadres, la seule voie d'ouverture et d'insertion dans la société part donc de leur place dans l'entreprise, de cette place où ils sont plus particulièrement appelés à mettre en valeur des richesses qu'ils détiennent et à contribuer à la construction de la cité.

Aussi le cadre est-il facilement tenté de se conduire en autocrate au nom de l'efficacité, de ne retenir de son rôle vis-à-vis de ses collaborateurs que celui de transmetteur d'ordres, de ne voir dans les hommes qu'il côtoie que les exécutants d'une tâche qu'il s'est tracée ou qui lui est assignée.

Pourtant, les occasions ne manquent pas de dépasser une optique aussi étroite. En même temps que dirigeant, le cadre est également dirigé : si le dirigeant apprécie trop facilement les avantages de la monarchie absolue, le dirigé peut avoir de nombreuses raisons de revendiquer plus de démocratie.

Aujourd'hui, le développement de structures basées sur une décentralisation aussi poussée que possible est souvent imposé aux entreprises par de simples exigences de gestion.

Or la décentralisation ne s'entend que si chacun peut prendre des décisions conformes à la politique fixée au sommet : elle suppose que soit laissée une liberté suffisante dans le choix des moyens comme des objectifs secondaires ; elle exige la diffusion des informations nécessaires et en particulier des objectifs que s'est tracés l'entreprise ; elle stimule même la recherche d'informations dans des domaines de plus en plus étendus, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ; elle appelle un effort pour une formation plus complète.

Elle entraîne enfin inévitablement un dialogue sur les mobiles qui ont déterminé le choix des objectifs. Ainsi, que ce soit l'objet d'une revendication pour soi ou le résultat d'un comportement vis-à-vis de ses collaborateurs, la voie est-elle ouverte à la prise de conscience des véritables fins poursuivies : il peut s'agir d'un effort vers un meilleur service de l'intérêt général, mais ce peut être tout simplement un égoïsme — de personne, de famille ou de groupe — qui n'ose s'avouer et se camoufle soigneusement sous de belles déclarations d'intentions.

La contestation provoque la recherche

Mais à vouloir correctement assumer ses responsabilités, le cadre sera nécessairement amené à s'interroger sur le rôle qu'on lui fait jouer. Et finalement, le système dans lequel l'entreprise s'insère ne pourra échapper à la critique.

Les cadres devraient être naturellement conduits à rechercher et découvrir la finalité réelle de leur

Ceci appelle finalement certaines mises en cause, notamment de la manière dont l'information est diffusée : on rencontre, en effet, deux voies : la hiérarchie normale et le contact direct avec les délégués (délégués du personnel et au comité d'entreprise).

Lorsqu'une information ne lui parvient pas par la voie hiérarchique, ou lorsqu'un de ses subordonnés — notamment par sa présence — est appelé à légiférer sur des questions qui le concernent directement, le cadre est tenté de se plaindre du « court-circuitage », et de provoquer un blocage des communications : l'occasion lui est au contraire offerte d'exiger la diffusion de l'information, comme la participation, dans l'un et l'autre circuit.

Ce que les délégués ont appris, tant par leurs questions au chef d'entreprise que par leur participation aux instances professionnelles (par exemple : commissions de modernisation du Plan) et régionales (par exemple : comités d'expansion économique), le cadre doit le connaître en raison de sa seule fonction.

travail. Malheureusement, ce qui est demandé à celui qui entre dans une entreprise est généralement une adhésion totale : et il arrive trop souvent que le cadre ne manifeste aucune envie de s'insérer dans la société, qu'il aspire surtout à une réussite personnelle — au besoin au détriment des autres — et que finalement ses inquiétudes n'aillent pas très loin.

Si pour certains, les avantages du système actuel endorment les consciences, pour d'autres, les exigences du service à assurer ne laissent pas toujours la liberté d'esprit nécessaire à la méditation. Dans l'un et l'autre cas, il s'agit d'une forme d'aliénation à laquelle il convient de porter remède.

C'est alors que les questions posées par les collaborateurs peuvent être providentielles et contribuer à ouvrir des yeux naturellement peu curieux. Ou bien, il peut s'agir d'un conflit aigu — par exemple d'une grève — où le cadre découvrirait que la « défense des libertés » qu'il lui est demandé d'assurer, la liberté du travail par exemple, se trouve être en fait une défense d'intérêts très particuliers qui ne sont pas les siens. Le cadre n'est-il pas, en effet, appelé parfois à briser une solidarité qui s'est forgée sur des objectifs qu'il approuve comme personne, sinon comme cadre délégué à des fonctions de direction ?

L'interrogation nécessaire

En conclusion, isolés pour de nombreuses raisons, les cadres ne trouvent souvent qu'au sein de l'entreprise la seule voie d'insertion dans la société.

Cette voie est dangereuse si elle ne fait appel qu'au technicien (d'une technique ou de la gestion). Elle peut être bénéfique si elle s'ouvre à la dimension de la personne du cadre qui, à travers les questions qui lui sont posées et qu'il se pose au sein de l'entreprise, peut découvrir les limites d'une cellule

L'AVENIR EST BIEN DEVANT NOUS

Une fois engagés dans cette voie, les cadres finiront, tôt ou tard, par aborder les sujets clés : pourquoi une monarchie absolue dans l'entreprise et pourquoi ce monarque ? pourquoi un tel secret sur ses intentions et pourquoi de tels choix dans les objectifs ?

Finalement les cadres découvriront que la production n'est pas une fin en soi et que les « exigences » d'une production déterminée par la « logique du marché » négligent le plus souvent les exigences du producteur comme du consommateur (3). L'essentiel n'est ni de rechercher des recettes pour réduire les tensions, ni de fournir les hochets qui feront taire les plaintes trop vives, mais de promouvoir une économie de l'homme.

Bien comprises, leurs fonctions, qu'elles soient techniques ou économiques, peuvent ainsi ouvrir les cadres à la dimension politique.

nui n'a sa raison d'être qu'au service d'un ensemble plus vaste.

Par leur fonction même dans l'entreprise, les cadres peuvent donc découvrir leur place dans la nation, du moment qu'ils s'interrogent sur le sens réel de leur travail, et qu'ils acceptent de ne pas s'arrêter en chemin.

(3) Dans cette voie, ils seront d'ailleurs aidés par le syndicalisme dont ils auront, à cette occasion, découvert le rôle et la nécessité.

(1) Le besoin de participation actuellement ressenti d'une manière particulièrement pressante, notamment par les ingénieurs d'études ou de laboratoire, répond à une situation souvent très proche de celle de tous les travailleurs, telle que l'a décrite H. LESIRE-OGREL. La responsabilité des chefs de service et des chefs d'établissement rejoint celle de M. GONNET à tracer les exigences.

LES EXCÈS DE

LETTRE D'ANDRÉ BAPAUME A MONSIEUR LE PREMIER MINISTRE

M. Georges POMPIDOU
Premier Ministre
Hôtel Matignon
57, rue de Varenne, Paris (7^e)

AB/JS

20 août 1964

Monsieur le Premier Ministre,

Nous avons à différentes reprises attiré votre attention ainsi que celle de M. le Ministre des Finances sur le caractère abusif atteint par la fiscalité directe en ce qui concerne l'impôt sur les revenus des personnes physiques. Plusieurs fois nous avons protesté contre une méthode basée sur le maintien des tranches d'impositions sans tenir compte de la dévaluation interne de la monnaie intervenue depuis dix ans. Cette méthode, contraire aux dispositions de la loi du 28 décembre 1959 portant réforme du contentieux fiscal et divers aménagements fiscaux, a pour conséquence à niveau de vie constant une aggravation de la progressivité de l'impôt, supportée à 100 % par l'ensemble des salariés et notamment les cadres dont les revenus sont déclarés par des tiers.

Ce caractère abusif vient d'être mis en évidence dans le rapport présenté par M. Furst au Conseil Economique et Social.

A l'heure où votre Gouvernement établit les grandes règles qui présideront à l'établissement du budget de l'année 1965, nous croyons devoir attirer votre attention sur les conséquences graves qui pourraient découler du maintien de méthodes d'imposition devenues d'autant plus insupportables qu'elles ne maîtrisent pas la connaissance des revenus réels d'autres catégories de citoyens et tolèrent ainsi une fraude fiscale importante.

Veuillez agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de notre haute considération.

Le Secrétaire Général,
A. BAPAUME.

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DÉNONCE LES EXCÈS DE LA FISCALITÉ, PAR GASTON RIFFAULT

La lettre que notre Secrétaire général a adressée au Premier Ministre afin d'attirer son attention, à l'occasion de la préparation du prochain budget, sur l'aggravation insupportable de la charge fiscale provenant de ce que le barème progressif de l'impôt sur le revenu des personnes physiques n'a pratiquement subi que de très faibles modifications depuis plusieurs années.

A. BAPAUME fait état de l'étude présentée le 16 juin 1964 par la Section des Finances, du Crédit et de la Fiscalité du Conseil Economique et Social sur le Rapport établi par M. André FURST. Cette étude porte sur l'évolution et la charge spécifique des principaux impôts assis par l'administration des Contributions Directes.

Il ne paraît pas inutile de communiquer ici un certain nombre d'indications figurant dans ce Rapport. L'étude a porté sur les revenus de la période de 1950 à 1960 (qui ont donc été imposés de 1951 à 1961). Le rapporteur a utilisé des éléments tirés de la revue « Statistiques et Etudes financières » éditée par le ministère des Finances; les chiffres ne sauraient donc être contestés par les Pouvoirs publics.

Le rapporteur donne à cet égard des précisions fort intéressantes en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Nombre de redevables

2.984.000 en 1950
5.482.000 en 1960
6.130.000 en 1961

soit une progression par rapport à 1950 de :

183,7 % pour 1960
205,4 % pour 1961

Par ailleurs, il y a lieu de noter que, sur 648.000 contribuables nouveaux en 1961, 609.000 sont des salariés.

Évolution de la charge de l'impôt sur le revenu

110,5 milliards d'anc. francs en 1950
717,9 milliards d'anc. francs en 1960
820 milliards d'anc. francs en 1961
soit, par rapport à 1950, une progression de :

689,5 % en 1960
745 % en 1961

Part des salariés

et pensionnés

dans le total de l'impôt sur le revenu

La part qui était de :
29 % en 1952
est passée à :
38,2 % en 1960

Effets du blocage depuis 1953

des tranches de revenus imposables depuis 1953

Ce blocage se traduit par une surimposition si l'on tient compte du coefficient de dévaluation du pouvoir d'achat de la monnaie, établi par l'I.N.S.E.E.

Le rapporteur cite l'exemple suivant :

CAS D'UN SALARIÉ MARIE AYANT DEUX ENFANTS A CHARGE (ayant donc droit à trois parts) :

En 1953, pour un salaire d'un million d'anciens francs, il a versé 34.000 anciens francs d'impôts.

En 1960, si son salaire a été simplement majoré du coefficient de dépréciation de la monnaie (d'après les chiffres de l'I.N.S.E.E.), il se trouve porté à 1.333.000 anciens francs. Or, ce salarié aura payé :

82.170 anciens francs d'impôts alors que, si le barème avait été corrigé pour tenir compte de la dépréciation monétaire, il n'aurait versé que : 49.390 francs

Effets regrettables du maintien du barème pour les contribuables chargés de famille

a) Le maintien des tranches imposées à des taux inchangés depuis 1953 est ressenti par ces contribuables autant de fois que leur foyer compte d'unités fiscales ;

b) L'application du décime, puis du demi-décime, aux revenus dépassant un certain montant, quelle que soit la situation de famille, les défavorise également.

Le rapporteur cite les deux extraits suivants du numéro de novembre 1960 de la « Revue du Patronat Français » :

« Le degré de pression fiscale varie considérablement non seulement en fonction du régime applicable à chaque catégorie de revenus, mais aussi en fonction de la plus ou moins grande sincérité des déclarations... »

« Les revenus faisant l'objet d'un recoupement par les déclarations de tiers payeurs (revenus mobiliers, salaires, etc.) sont ceux pour lesquels le degré de sincérité est le plus élevé. »

Nous ne pouvons que souscrire pleinement à ces déclarations, car ce sont effectivement les contribuables honnêtes ou obligés de l'être qui supportent un supplément de charges afin de compenser la fraude ou l'évasion fiscale.

L'auteur souligne qu'une étude particulière serait nécessaire pour rechercher l'importance et la diversité de la fraude ainsi que de l'évasion fiscale.

Nous relèverons maintenant les principales CONCLUSIONS de cette étude :

a) L'accroissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques n'est pas le résultat d'un transfert ; malgré son poids important, cet impôt ne représente que 12,6 % du total des recettes fiscales. Il n'y a donc pas transfert de charges du domaine de l'impôt indirect à celui de l'impôt direct.

b) L'accroissement considérable de cet impôt résulte de ce que le barème de la surtaxe progressive est pratiquement inchangé depuis 1953. Aussi, du seul fait de l'augmentation des revenus nominaux, conséquence de l'inflation monétaire, on a abouti à la création d'une surcharge fiscale automatique et ce phénomène paraît au rapporteur d'autant plus condamnable qu'il sem-

ble résulter d'une volonté systématique.

La progression des tranches est telle, en effet, qu'une hausse des salaires de l'ordre de 10 % peut se traduire par un doublement de l'impôt.

c) Le principe de l'harmonisation des fiscalités à l'intérieur du Marché Commun devrait inciter le Gouvernement français à mettre au point des mesures comparables à celles envisagées notamment en Angleterre et en Allemagne Fédérale : le rapporteur souligne que LA CHARGE FISCALE EN FRANCE ATTEIGNAIT 23,9 % DU PRODUIT NATIONAL EN 1961, nous plaçant ainsi au premier rang des principaux pays de l'Europe occidentale.

d) Au moment où le Gouvernement déclare vouloir consacrer toute son attention à une politique des revenus, une première mesure d'assainissement s'impose en matière fiscale afin de respecter plus exactement les facultés contributives des redevables et en s'efforçant de garantir une plus grande équité fiscale.

e) Le rapporteur rappelle que la loi du 2 décembre 1959 portant réforme du contentieux fiscal et divers aménagements fiscaux a prévu en son article 15 que le Parlement devait être saisi de propositions relatives au taux et à l'assiette de l'impôt sur le revenu lorsque, d'une année à l'autre, intervient une hausse du S.M.I.G. supérieure à 5 %.

Cinq modifications du S.M.I.G. sont déjà intervenues depuis l'adoption de cette loi ; il a été relevé un total de 17,51 % ; une sixième augmentation interviendra sans doute prochainement.

Or, malgré ces relèvements successifs, le Parlement n'a jamais été saisi. Le rapporteur demande donc le respect de cette loi.

f) Il souligne enfin que, sans modifier profondément le système fiscal en vigueur, il serait nécessaire de corriger le barème actuel, d'une part en ce qui concerne l'abattement à la base, d'autre part en ce qui concerne les diverses tranches de revenus, par l'application du coefficient de dépréciation du pouvoir d'achat du franc.

Depuis longtemps déjà, une telle étude n'avait été faite. Ce Rapport a eu un certain retentissement et nous voyons mal comment les Pouvoirs publics pourraient n'en pas tenir compte lors de la préparation du budget de 1966.

Notre Fédération entend bien, en liaison avec notre Confédération et les autres Centrales syndicales, intervenir énergiquement auprès des Pouvoirs publics pour que soient atténués les excès dénoncés avec netteté par le Conseil Economique et Social.

Il nous a paru suggestif de donner dans le tableau ci-après des exemples de l'importance du prélèvement fiscal frappant les revenus de cadres salariés.

Revenu déclaré	IMPORTANCE DU PRELEVEMENT FISCAL				
	Pour 1 part	Pour 2 parts	Pour 2 p. 5	Pour 3 parts	Pour 4 parts
18.000	1 m. 2/5	7/10 de m.	1/2 m.		
24.000	1 m. 3/4	95/100 de m.	3/4 de m.	3/5 de m.	1/3 de m.
30.000	2 m. 1/10	1 m. 1/6	95/100 de m.	4/5 de m.	3/5 de m.
35.000	2 m. 3/10	1 m. 1/3	1 m. 1/16	9/10 de m.	7/10 de m.
40.000	2 m. 2/5	1 m. 1/2	1 m. 1/4	1 m.	4/5 de m.
45.000	2 m. 55/100	1 m. 2/3	1 m. 2/5	1 m. 1/6	9/10 de m.
50.000	2 m. 3/4	1 m. 4/5	1 m. 1/2	1 m. 3/10	1 m.
51.000	2 m. 9/10	1 m. 9/10	1 m. 6/10	1 m. 4/10	1 m.

(1) La lettre « m. » signifie : mensualité de salaire.

NOTA. — Nous rappelons que, pour 1964, subsistait le demi-décime pour les salaires imposables supérieurs à 36.000 francs, c'est-à-dire pour un salaire déclaré supérieur à 50.000 francs. C'est pourquoi nous avons pris à dessein l'exemple d'un salaire déclaré de 51.000 francs pour lequel le montant imposable est de 36.720 francs.

Or, pour les 1.000 francs de revenus supplémentaires, c'est-à-dire 720 francs de revenu imposable, un redevable ayant droit à une part a dû payer d'abord en principal 50 % du revenu imposable, soit 360 francs, plus le demi-décime qui a représenté une somme de 587,87 francs, soit au total 947,87 francs, ce qui absorbait presque complètement le gain supplémentaire de 1.000 francs.

Si nous avions pris une augmentation de 500 francs seulement, l'exemple aurait même été encore plus frappant puisque le demi-décime aurait déjà été supérieur au montant du revenu supplémentaire. A plus forte raison y avait-il quelque chose de choquant lorsque c'était non plus le demi-décime qui jouait, mais le décime, et que celui-ci s'appliquait à un revenu imposable inférieur à 36.000 francs.

Gaston RIFFAULT.

LA FISCALITÉ

LA C.F.T.C. S'ADRESSE AUX PARLEMENTAIRES

La C.F.T.C. vient d'adresser aux présidents des groupes parlementaires de l'Assemblée Nationale et du Sénat la lettre dont nous reproduisons le texte ci-dessous. Elle a aussi envoyé la même lettre à tous les membres de la Commission des Finances de chacune des deux Assemblées.

PARIS, le 28 août 1964.

Monsieur,

L'expansion économique et l'équilibre de l'emploi n'ont été obtenus, en France, au cours des dernières années, qu'au prix de tensions inflationnistes. La dépréciation monétaire qui en est résultée a eu pour effet de rendre plus sensible aux contribuables disposant de revenus modestes le poids de l'impôt progressif sur le revenu. C'est ainsi que s'est trouvé ouvert, de façon permanente, le débat sur l'allègement de la surtaxe progressive d'abord, de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ensuite.

Depuis plusieurs années, nous avons donc réclamé un relèvement de l'abattement à la base appliqué au calcul de l'impôt progressif sur le revenu et un élargissement correspondant des tranches d'imposition afin de tenir compte des augmentations de salaires obtenues depuis 1952, le plus souvent en compensation de hausses constatées sur les prix.

Au gré de la conjoncture financière, cette revendication permanente rencontrait un accueil plus ou moins favorable.

On pouvait espérer, depuis le vote de la loi de finances du 28 décembre 1959 stipulant que le barème de l'impôt sur le revenu devait suivre les variations du salaire minimum interprofessionnel garanti, faire l'économie d'un débat devenu annuel.

Mais le plan de stabilisation du 12 septembre 1963 a eu pour effet de différer les allègements fiscaux prévus par la loi de finances pour 1961 et tandis que le S.M.I.G. augmentait, le barème des différentes tranches de revenus imposables restait le même, ce qui a permis d'assujettir à l'impôt des centaines de milliers de Français aux revenus modestes et de faire passer quantité de contribuables dans les tranches supérieures du barème.

Pour résoudre ce problème, le Bureau confédéral de notre Organisation propose l'adoption du barème ci-après :

5 % à la fraction du revenu n'excédant pas 4.000 F

15 % à la fraction du revenu comprise entre 4.000 et 6.000 F
20 % à la fraction du revenu comprise entre 6.000 et 9.500 F
25 % à la fraction du revenu comprise entre 9.500 et 13.500 F
35 % à la fraction du revenu comprise entre 13.500 et 27.000 F
etc.,

l'impôt ainsi calculé étant diminué de 5 % pour tenir compte du versement forfaitaire de 5 % sur les salaires et traitements.

La détermination de l'abattement à la base de 4.000 F a été établie en fonction d'un S.M.I.G. dont le taux revendiqué par la C.F.T.C. est de 2,73 F.

Nous considérons, en effet, que, pour que le S.M.I.G. constitue le véritable moteur de l'économie, il est impensable de le fixer en fonction d'un simple niveau de prix, alors que la productivité augmente et que les besoins évoluent.

Aussi, dans un premier temps, il semble logique de le faire évoluer de la même manière que la moyenne générale des salaires..

Au 1^{er} septembre 1950, le S.M.I.G. était fixé à 78 anciens francs pour la zone sans abattement.

Au 1^{er} juillet 1950, l'indice moyen du taux des salaires était de 315.

Au 1^{er} janvier 1964, ce même indice ressort à 1104 sur la même base 100 en 1946.

Cela fait une évolution de 250 % qui, appliquée à notre S.M.I.G. du 1^{er} septembre 1950, donne, à la date du 1^{er} janvier 1964 : 2,73 F.

Sur la base du S.M.I.G., à 2,73 F, la rémunération de 40 heures de travail hebdomadaire est de 109,20 F
Ce qui correspond, pour 52 semaines, à un gain annuel de 5.678,40 F
La déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels étant de 567,84 F

Reste soumis à la déduction de 20 % 5.110,56 F
Déduction de 20 % 1.022,11 F

Reste 4.088,45 F
arrondi à : 4.000,00 F

qu'il convient d'exonérer.

Nous espérons que, convaincu du bien-fondé de nos vues, vous pourrez vous faire l'interprète de nos préoccupations.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

Le Président : Georges LEVARD.

L'action professionnelle

ALIMENTATION

BRASSERIE

Convention collective

Nous avons, à plusieurs reprises, parlé dans cette page d'une convention collective en cours d'élaboration pour les brasseries dépendant de l'organisation patronale SEDIBRA.

Elle est terminée et a été signée le 22 juin 1964. Elle comprend des clauses générales valables pour tous les personnels et celles particulières aux ouvriers et aux employés.

Par lettre, nous avons demandé que soient discutées pour les cadres et les agents de maîtrise des annexes à cette convention, pour que soit réglée leur situation. Il nous a été répondu que notre demande serait mise à l'étude.

INDUSTRIE DU FROID EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

Indemnité de licenciement

Comme dans les autres conventions collectives de cadres, celle de l'industrie du froid et des exploitations frigorifiques comporte une clause d'indemnité de licenciement. Au mois de juillet dernier, elle a été modifiée au profit des cadres âgés de plus de 50 ans. Nous avions déjà soulevé ce problème un an auparavant.

A la suite de l'accord intervenu, l'indemnité de licenciement est augmentée de 20 % pour les cadres âgés de 50 ans révolus et s'ils ont au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Nous avons apprécié ce résultat, bien que nous ayons espéré obtenir mieux.

SUCRE

Après plusieurs réunions paritaires au cours desquelles les représentants des syndicats ouvriers et d'employés posèrent un certain nombre de revendications, elles furent à peu près toutes refusées. Seuls les cadres et les agents de maîtrise virent améliorer leur indemnité de licenciement, comme nous l'avons signalé dans « Cadres et Profession » de juillet dernier.

Salaires

Les réunions évoquées ci-dessus eurent à connaître également des demandes de majoration des salaires. Ce fut un échec. Le patronat ne voulait pas dépasser les fatidiques 4 % du Gouvernement et applicables en deux fois, au 1^{er} juillet 1964 et au 1^{er} janvier 1965, suivant l'habitude. Devant le refus des organisations de salariés, le Syndicat National des Fabricants de Sucre a pris la décision de recommander à ses adhérents d'appliquer au barème des salaires minima une majoration de 3 % à partir du 1^{er} juillet 1964 et 1 % à partir du 1^{er} janvier 1965. Pour les sucreries situées dans les zones d'abattement comprises entre 1 et 2 %, cet abattement sera ramené à 1 % au 1^{er} janvier 1965.

Mécontents, il semble que les ouvriers seraient décidés à exercer des mouvements de grève au moment de l'ouverture de la campagne de fabrication.

ÉDITION

Un accord de salaires est intervenu le 23 juin dernier, qui fixe, à dater du 1^{er} juin, le point salaire à 3,43 F. La valeur croissante, qui s'ajoute au produit des points, est maintenue à 5 F.

Cette valeur remplace celle du 1^{er} septembre 1963 qui avait arrêté le point salaire à 3,30 F.

RELIURE - BROCHURE DORURE

Congés payés

Un avenant à la convention collective nationale a été conclu le 30 juillet 1964. Il modifie la durée des congés payés des cadres et des agents de maîtrise.

Elle est fixée à quatre semaines après un an de fonction dans l'entreprise, à un mois après dix ans de fonction dans l'entreprise. Toutefois, la durée dépassant les quatre semaines pourra être donnée à une autre époque que celle des congés si les nécessités du service l'exigent.

En plus des congés ainsi définis, les cadres et agents de maîtrise bénéficieront d'une semaine supplémentaire à prendre en dehors

de la période légale des congés, mais, si le travail l'impose, cette semaine supplémentaire ne sera pas prise et sera compensée par une indemnité égale à 25 % de la rémunération correspondant à la durée du congé principal.

IMPRIMERIE ARTS GRAPHIQUES

A la suite du protocole d'accord conclu le 26 juin 1964 au plan national, dans le cadre de la convention collective, les salaires minima conventionnels sont augmentés de 3 % en deux étapes, soit au 1^{er} août et au 1^{er} octobre 1964.

Pour les cadres et les agents de maîtrise, le point-salaire, pour la zone 0, devient donc :

— Au 1^{er} août 1964 : 3,54 F ;
— Au 1^{er} octobre 1964 : 3,57 F.

De plus, l'accord intervenu au plan national le 21 avril dernier a modifié les abattements de zone au nombre de huit et dont l'éventail va de 0 à 6 %. Ils seront réduits, en plusieurs fois, comme il suit : au 1^{er} janvier 1965, sept zones de 0 à 5 % ; au 1^{er} janvier 1966, sept zones de 0 à 4 % ; au 1^{er} janvier 1967, cinq zones de 0 à 3 %.

Région parisienne

En application de la décision ci-dessus, un accord a été signé pour la région parisienne, qui a fixé le point-salaire de la maîtrise et des cadres à 4,13 à compter du 1^{er} août 1964, 4,17 au 1^{er} octobre 1964.

Nous rappelons les nouvelles modalités d'application de la prime annuelle dont nous avons publié les dispositions dans « Cadres et Profession » de juillet dernier.

PAPIER - CARTON

Deux avenants à la convention collective des ingénieurs et cadres ont été signés le 22 juillet dernier. Le premier concerne les salaires, le second, l'indemnité de licenciement.

Salaires

L'accord de salaires conclu porte, à dater du 1^{er} août, le point-salaire à 7 F pour le point 100 ; il remplace l'accord du 1^{er} octobre 1963, qui avait fixé ce point à 6,30 F. Comme

d'habitude, il n'a pas été possible d'obtenir une augmentation sur les salaires réels, mais la délégation patronale a pris l'engagement de conseiller aux directions des usines, à la suite des augmentations accordées aux personnels d'exécution, d'harmoniser les rémunérations réelles des cadres avec ces augmentations.

Indemnité de licenciement

Il y a un an, nous avions demandé que l'indemnité de licenciement soit améliorée pour les cadres âgés de plus de 50 ans qui perdent leur emploi, soit à la suite d'un licenciement individuel ou collectif, soit que l'on se sépare d'eux à la suite de la fusion de l'entreprise avec d'autres. Notre demande fut mise à l'étude ; elle a obtenu une solution le 22 juillet dernier.

On sait que, dans le papier-carton, l'indemnité de licenciement était calculée en tenant compte de l'ancienneté et du taux de cotisation au régime de retraite des cadres. De ce fait, la convention comportait trois barèmes selon que l'entreprise cotisait au taux minimum 8 %, entre 9 et 15 %, et le taux maximum 16 %. Il est reconnu que la majorité des entreprises cotisent au taux supérieur de 16 %. L'accord intervenu a supprimé le dernier barème. Il ne subsiste donc plus que les deux premiers, ce qui constitue un avantage appréciable pour nos camarades qui relevaient de ce barème supprimé puisque leur indemnité serait augmentée au minimum de 23 %. De plus, l'accord prévoit que les indemnités qui ressortiront des deux barèmes qui subsistent seront majorées de 10 % après 50 ans et de 20 % après 60 ans.

Ces dispositions s'appliquent à la production du papier-carton, cellulosé, à la transformation-distribution, à la transformation papier-écriture.

CUIRS ET PEAUX

Cuirs et peaux bruts

L'Organisation patronale a pris la décision de recommander à ses membres d'appliquer, à la date du 1^{er} mai, une majoration de 3 % sur les salaires tels qu'ils résultent de l'accord du 1^{er} juillet 1963. Augmentation qui sera à valoir sur le prochain relèvement officiel du S. M. I. G.

LE PROJET D'AVIS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL SUR LA SECTION SYNDICALE

Par René MATHEVET

(Suite de la page 1)

3° Les organisations syndicales des salariés sont, de plus en plus, appelées à assurer leur participation à la vie économique et sociale du pays, tout particulièrement à l'échelon régional et national. Des structures de dialogue existent, nombreuses, dans les commissions paritaires, les commissions de modernisation, le Conseil Supérieur du Plan, etc. Il n'est plus conforme au développement de la société industrielle moderne que le syndicalisme ne puisse également poursuivre directement cette confrontation au sein de l'entreprise.

L'INTERLOCUTEUR

NORMAL

Ce syndicalisme demande, en effet, à être reconnu par ses partenaires à tous les niveaux, depuis l'entreprise jusqu'à la nation, comme le représentant naturel des travailleurs, l'interlocuteur normal dans tout dialogue entre patronat et Etat d'une part, travailleurs de l'autre.

4° Malgré le silence de la loi sur l'activité des syndicats dans l'entreprise, ceux-ci y sont de fait présents et y interviennent, notamment en cas de négociation ou de conflit entre le chef d'entreprise et les représentants élus du syndicat.

Du point de vue de son organisation, le syndicalisme des salariés a toujours une structure particulière à l'entreprise, qu'il s'agisse d'un syndicat d'entreprise ou d'une section d'entreprise d'un syndicat non limité à celle-ci.

a) Cette structure, dans un cas comme dans l'autre, possède ses responsabilités et tend à exercer ses activités dans les différents domaines de l'administration, l'expression et l'information syndicales à l'intérieur de l'entreprise. Cette dernière est, en effet, le lieu où l'action syndicale se déroule pour une part importante.

LES INTÉRÊTS

DES TRAVAILLEURS

b) Le syndicat a pour objet, selon la loi, la défense des intérêts économiques et sociaux de ses membres. Ces intérêts doivent être assumés là où ils se trouvent en confrontation avec d'autres intérêts, c'est-à-dire aux divers échelons où se prennent les décisions qui les concernent.

C'est dans l'entreprise que se manifestent dans leurs réalités les raisons d'être du syndicalisme, que s'exécutent les contrats de travail, que s'exerce la hiérarchie avec ses conséquences humaines et que se nouent les oppositions qui posent des problèmes à la vie nationale. C'est dans l'entreprise, en tout cas, que, pour l'essentiel, le dialogue s'établit ou que le conflit prend naissance.

c) Une contradiction existe donc entre ce fait de la présence syndicale dans l'entreprise et l'état actuel du droit qui ne prévoit pas l'activité normale de l'organisation syndicale. Cette contradiction, à l'évidence, est un facteur de trouble de la paix sociale.

5° Mais il existe déjà dans l'entreprise des institutions élues et représentatives. Cependant, les délégués du personnel, le comité d'entreprise, ne peuvent assumer les fonctions qui incombent aux organisations syndicales.

a) La loi précise la compétence des uns et des autres dans leur domaine. Comité et délégués ont une mission à remplir : faire connaître l'opinion des travailleurs et préserver leurs intérêts à l'égard de ce qui a trait à l'organisation et à l'activité de l'entreprise, pour le premier, présentation des revendications parcellaires, nées dans l'entreprise, pour les seconds. Ils sont investis de fonctions précises, déterminées par des textes. Ce sont des institutions propres à l'entreprise.

b) A cet égard, il convient de souligner que la défense des intérêts des travailleurs doit pouvoir s'exercer, par l'organisation syndicale, à tous les échelons, y compris dans l'entreprise. Cette dernière ne saurait être détachée de l'ensemble économique, social, politique de la nation.

c) Seul le syndicat a vocation pour prendre en charge, dans leur plénitude, la défense des intérêts économiques et moraux des travailleurs. Il est l'instance de la base où s'élabore la politique destinée à promouvoir ces intérêts.

De par son organisation, liée à un ensemble national, il est seul à même de coordonner l'action, de faciliter l'information et la formation de ses membres.

Si le comité d'entreprise et les délégués du personnel apparaissent comme d'utiles, comme d'irremplaçables moyens d'expression des salariés, ils ne prennent eux-mêmes leur signification que dans le cadre d'une coordination et d'une animation à la base desquelles se trouve le syndicat.

Cette conception est d'ailleurs celle déjà fixée par la loi lorsque celle-ci donne aux syndicats un droit de présentation des candidatures aux élections professionnelles, lorsqu'elle ouvre le comité d'entreprise à la présence du délégué syndical. Assumant ce rôle, le syndicat devrait être officiellement reconnu au niveau de l'entreprise comme aux autres niveaux et ses représentants devraient être efficacement protégés.

Mais il doit être précisé que toute formule de syndicalisation obligatoire, qui porte atteinte aux libertés individuelles, est à rejeter.

6° Une solution suffisante n'a pas été trouvée jusqu'à présent par la voie contractuelle des conventions collectives et accords d'entreprise.

L'examen du bilan des conventions collectives est, à cet égard, décevant. Celui des accords d'entreprise constitue un facteur de progrès, mais encore trop limité. Il est souhaitable que des dispositions, reconnaissant les syndicats ou sections syndicales d'entreprise et garantissant leurs moyens d'action, soient incluses dans les accords collectifs.

C'est pourquoi il appartiendrait surtout au législateur d'adopter une législation consacrant cette reconnaissance et donnant les moyens nécessaires à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

RECONNU

PAR LA LOI

7° Enfin, il est fait observer que les dispositions préconisées dans ce projet d'avis ne changeraient nullement, en elles-mêmes, le statut présent de l'entreprise.

De même, la reconnaissance et la garantie des moyens d'action du syndicalisme dans l'entreprise ne sauraient porter la moindre atteinte à son indépendance. On le dénaturerait en substituant à son caractère de mouvement celui d'institution.

Compte tenu de ces observations, le CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ÉMET L'AVIS suivant :

1° L'existence de fait du syndicat dans l'entreprise doit être reconnue par la loi.

La loi devrait définir le statut du délégué syndical et notamment ses fonctions, ainsi que les droits qui y

sont attachés. Elle devrait prévoir la garantie de ces droits ainsi que les moyens de les exercer.

2° Le délégué syndical, salarié de l'entreprise, se verrait reconnu par la loi le rôle de représentation collective des travailleurs, dont il est le mandataire, auprès du chef d'établissement ou d'entreprise.

Il disposerait, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures payées de délégation identique à celui des délégués du personnel. Ce crédit serait augmenté à la mesure de la taille des établissements ou entreprises. Pour ce qui concerne les établissements, un accord avec le chef d'établissement pourra prévoir une répartition de ce crédit d'heures entre le délégué et plusieurs membres de la section ou syndicat.

LES MOYENS

D'ACTION

Le délégué syndical disposera, pour la mission d'intérêt collectif qu'il assume et dans les mêmes conditions, de prérogatives similaires à celles des délégués du personnel dans le domaine plus limité de leurs fonctions et notamment : possibilité de se faire accompagner d'un ou plusieurs membres de la section syndicale (ou syndicat) d'entreprise, temps passé en réunion avec le chef d'entreprise payé, faculté d'être assisté par un représentant extérieur à l'entreprise de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, liberté de déplacement pour l'exercice de son mandat à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, possibilité de cumul de mandats.

3° Le législateur devrait également garantir les moyens d'action nécessaires à la représentation syndicale :

a) Libre affichage des communications syndicales, sous réserve de la remise concomitante à l'employeur, pour que les travailleurs puissent être informés des positions et activités des sections et syndicats d'entreprise ou des organisations auxquelles ils sont affiliés sur le plan professionnel et interprofessionnel.

b) Possibilité, pour les responsables syndicaux membres du personnel, de collectage des cotisations syndicales durant les heures de travail, de libre distribution des tracts et journaux syndicaux dans l'enceinte même de l'entreprise, attribution des locaux nécessaires pour les réunions des responsables et les assemblées générales.

Un protocole d'accord entre la direction et les représentants syndicaux devrait être conclu sur tous ces points. Ce protocole tiendrait compte de l'organisation du travail dans l'entreprise.

4° Le législateur devrait expressément faire abrogation de toute possibilité d'application, au licenciement des délégués syndicaux, de l'article 1184 du Code civil (résolution judiciaire du contrat de travail) et de l'article 1142 du Code civil (conversion de l'obligation de faire en dommages-intérêts). En cas de refus de réintégration d'un délégué syndical dont le licenciement aurait été reconnu arbitraire, le texte légal devrait préciser que le maintien du salaire est dû tant que le délégué n'est pas réintégré, à moins qu'il ne préfère lui-même les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Ce texte légal devrait aussi indiquer :

— que si le licenciement du délégué syndical est autorisé, la juridiction prud'homale est néanmoins habilitée à prononcer, si elle estime le licenciement

abusif, une condamnation à dommages-intérêts dont le montant ne devrait pas être inférieur à un an de salaire forfaitairement, par dérogation à la règle de correspondance de l'indemnisation et du préjudice évalué judiciairement ;

— que, nonobstant toutes conditions et dispositions contraires, la maladie du délégué syndical ne peut entraîner en aucun cas la rupture automatique du contrat de travail et dispenser l'employeur de faire une demande d'autorisation de licenciement ;

— que toute infraction à cette nouvelle législation sera sanctionnée pénalement et pourra aussi faire l'objet de sanctions civiles (ordonnance de référé autorisant une réunion syndicale interdite ; condamnation de l'employeur à payer des dommages-intérêts ou des astreintes aux syndicats lésés).

5° Il convient enfin que le législateur établisse une procédure de règlement des différends efficace et non contestée.

Une commission paritaire devrait être instituée à cet effet dans chaque département pour l'examen et le règlement des conflits relatifs au délégué syndical et aux moyens légaux d'action syndicale dans l'entreprise tels qu'ils sont définis dans les paragraphes précédents.

Composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés les plus représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales, cette commission départementale fonctionnerait dans un esprit paritaire en tant que garante du bon fonctionnement des droits syndicaux dans l'entreprise, avec le souci de régler les différends pouvant en résulter dans un esprit de conciliation et de compréhension mutuelle.

Cette commission départementale paritaire serait juge de tous les différends nés de l'application des présentes dispositions, tant en ce qui concerne le délégué syndical que les accords qui y sont prévus pour les moyens d'action syndicaux.

S'agissant du délégué syndical régulièrement accrédité, le principe de l'immunité pour tout ce qui touche à ses fonctions syndicales devrait être nettement posé. La commission paritaire départementale, pourvue de tous les pouvoirs et moyens d'investigation nécessaires, serait le seul juge du délégué syndical, cette procédure paritaire de règlement des différends « entre les intéressés » étant exclusive de tout autre. Le délégué syndical ne pourrait être ainsi licencié sans l'autorisation préalable de la commission départementale paritaire.

SALARIÉ

DE L'ENTREPRISE

En cas de partage des voix, une nouvelle réunion de la commission paritaire départementale, présidée par le directeur départemental du Travail et de la Main-d'Œuvre disposant d'une voix délibérative, trancherait le différend.

Les décisions de la commission paritaire départementale ne pourraient faire l'objet d'un recours devant la Cour suprême d'arbitrage dans les conditions établies par les articles 24 et suivants de la loi du 11 février 1950 modifiée.

Des sanctions devraient enfin être prévues pour toute entrave à cette procédure de règlement des différends.

Il est enfin précisé que cette immunité garantie au délégué syndical lui est accordée pour tout ce qui touche à ses fonctions syndicales. Mandataire des travailleurs, mais aussi salarié de l'entreprise, il reste lié par les obligations de son contrat de travail avec l'employeur. C'est ainsi que, si la commission paritaire départementale autorise le licenciement du délégué, elle renverra au conseil de prud'hommes pour tout ce qui touche aux obligations du contrat de travail.

Les dispositions du présent avis doivent être comprises largement et s'appliquer — avec l'adaptation nécessaire — au secteur public et para-public, ce qui nécessiterait des textes particuliers de la part du législateur.

Au Conseil économique et social, le rapport de René Mathevet sur la « Section syndicale d'entreprise » a été repoussé par 78 voix contre, 76 pour et 19 abstentions.

Le gérant : A. BAPAUME

Imp. spéc. de « Cadres et Profession »
28-30, pl. de l'Eperon, Le Mans - 52.297