

# CADRES ET PROFESSION

NUMÉRO 213  
FÉVRIER  
1967

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

## LE DROIT A LA CONSULTATION

**D**ANS les tout premiers jours de janvier, les salariés de Bull-Général Electric sont informés en même temps que l'opinion publique des décisions prises Outre-Atlantique, de leurs conséquences immédiates sur l'avenir du réseau commercial de la société en France et sur les programmes de fabrication. Mille emplois doivent être supprimés en 1967.

Au cours de la même période le Gouvernement annonce des mesures de concentration dans l'aéronautique, « démissionne » les présidents de Sud Aviation et Nord Aviation et sans tarder charge à Sud Aviation, M. Papon, de préparer le regroupement décidé dans la construction des avions et des engins.

**L**ES données de la question ne sont pas les mêmes dans l'un et l'autre cas. Nous ne nous proposons pas de les analyser ici, pas plus que de contester la nécessité d'assurer la compétitivité des

entreprises concernées. Mais nous disons que l'on va à l'encontre du but visé en plaçant le personnel salarié dont le concours est décisif, devant le fait accompli. Dans les cas que nous venons de citer, les comités d'entreprise respectifs n'ont obtenu qu'une information à posteriori sur les décisions déjà prises.

En conclusion du récent débat du Conseil Economique sur les Concentrations un large accord s'est dégagé sur la nécessité de l'information préalable aux décisions.

**L**Y a quelques mois, la loi sur les Comités d'Entreprise votée par le Parlement sur proposition du Gouvernement élargissait le rôle consultatif de cet organisme. Dans l'aéronautique les Pouvoirs Publics viennent de la violer délibérément.

A travers ces leçons brutales, les cadres et les techniciens, nombreux dans l'aéronautique comme dans l'électronique, comprendront mieux qu'ils n'ont la possibilité d'être consultés et entendus que s'ils renforcent, en les rejoignant, les organisations syndicales. Seule l'action collective nous permettra de maîtriser notre avenir.

Roger FAIST.

## Le syndicalisme peut-il ignorer la politique ?

**D**ANS quelques semaines, les Français seront appelés à élire leurs représentants à l'Assemblée nationale. Même si, sous la V<sup>e</sup> République, le Parlement n'a pas la même autorité que sous les précédentes républiques, c'est encore lui qui vote le budget et le plan de développement économique. C'est dire que le débat qui s'ouvre actuellement dans la nation ne peut laisser le mouvement syndical indifférent.

En effet, toutes les revendications et exigences que notre organisation formule ont des implications politiques. Il n'est plus question aujourd'hui pour le syndicalisme d'ignorer le rôle de l'Etat dans la vie économique et

sociale. Les choix opérés par le Gouvernement et la majorité parlementaire ont des incidences sur la vie des travailleurs, l'activité des entreprises et influent sur les relations contractuelles entre organisations patronales et syndicales ; nul ne peut ignorer, sur un point, l'effet paralysant du plan de stabilisation par exemple. Les options sur lesquelles est bâti le V<sup>e</sup> Plan ne permettent pas la réalisation de nos objectifs prioritaires et ne peuvent être acceptées. A une époque où le pouvoir se concentre à tous les niveaux et où l'Etat détient les « cordons de la bourse », le syndicalisme ne peut pas se contenter d'une action corporatiste qui ignorerait les véritables centres de décision.

### ÉCLAIRAGE SUR LES ÉLECTIONS MAIS PAS DE CONSIGNE DE VOTE

Il apparaît donc opportun, quand les représentants du peuple doivent rendre compte de leur mandat, que le syndicalisme dise ce qu'il pense de la politique suivie par la majorité et le gouvernement sortants. D'autre part, il ne serait pas pris au sérieux s'il se révélait incapable de proposer quelques objectifs et les moyens qu'il estime être les plus appropriés pour les atteindre. Faisant cela, il ne sort pas de son rôle.

Il en irait autrement dans la situation française actuelle s'il donnait des consignes impératives de vote à ses adhérents. On conçoit aisément qu'une organisation syndicale indique que tel programme proposé par une organisation politique répond mieux à son attente que tel autre. Mais cela ne veut pas dire qu'elle fait un devoir à ses adhérents de voter pour les candidats en question. Se syndiquer et militer activement dans une organisation syndicale est un choix ; voter pour tel parti ou tel candidat résulte d'un choix dont les motivations sont souvent complexes et qui font intervenir d'autres données qui sont de la responsabilité personnelle de chaque citoyen.

C'est fidèle à cette attitude que la C.F.D.T. s'abstiendra de donner des consignes de vote tout en faisant connaître les réponses que lui auront adressées les candidats aux questions qu'elle leur aura posées. (Voir pages 4 et 5.)

Jacques MOREAU.



# LES CONCENTRATIONS NE SONT PAS UNE PANACÉE

Un nom de la section du plan et des investissements, du Conseil Économique et Social, François Lagandré, président de notre Fédération, a présenté un rapport sur « les problèmes posés par la concentration des Entreprises ». L'Avis sur ce rapport a

été adopté par le C.E.S. le 11 janvier dernier.

Ce rapport vient à son heure, au moment où les concentrations deviennent une panacée pour les uns, un épouvantail pour les autres, où les économistes en font leur pain

quotidien, où les travailleurs enfin en subissent les conséquences.

L'utilité de ce rapport n'est pas discutable puisqu'on connaît mal la situation de l'économie française en ce qui concerne les concentrations. En conclusion du chapitre II, on peut lire : « Statis-

ticiens et économistes ne semblent pas avoir trouvé de méthode adéquate à la mesure du phénomène de concentration. Cette affirmation est clairement démontrée par le fait que les agrégations statistiques effectuées sur les catégories courantes de la comptabilité économique n'aboutissent pas à des résultats significatifs pour la France sur une période de 15 ans, ce qui semble littéralement absurde. »

Le niveau atteint en France par la concentration technique dans le domaine industriel semble important, puisque 5 % des établissements occupent 67 % de la main-d'œuvre salariée. Mais en fait ces 20.436 établissements occupent 4.292.000 salariés, ce qui ne représente qu'un effectif moyen de 210 salariés par établissement.

Dans son aspect dynamique (changement de structure) la concentration a évolué de manière rapide en France, depuis une dizaine d'années compte tenu du rythme antérieur. De 1950 à 1965, on a connu 1.833 opérations de fusion dont, depuis 1960, 816 qui ont intéressé plus de 300 entreprises.

On le voit, la concentration est dans le vent. Mais elle n'est pas une panacée. Le rapport a l'avantage de clarifier un peu les choses. Si le rapport ne dit pas ce qu'il faut faire, les concentrations ont beaucoup d'aspects spécifiques, par contre il indique comment il faut procéder pour que ceux qui sont concernés par les concentrations puissent tenir leur rôle et leur place.

Ainsi, dans le passage consacré au rôle des entreprises publiques, le rapport dit clairement : « Les Pouvoirs publics doivent veiller à ce que les concentrations d'entreprises nationalisées se fassent dans les meilleures conditions possible. Leur attitude doit pouvoir servir de modèle à tous. Il ne semble malheureusement pas que les

deux grandes fusions réalisées depuis un an aient tenu compte des problèmes posés au personnel (1) : l'information a été déficiente et les intéressés ont été brutalement mis devant le fait accompli. Quant aux conditions de passage des anciennes sociétés aux sociétés regroupées, il ne semble pas que les négociations aient pu être menées d'une manière qui puisse servir d'exemple aux autres. »

Aussi, dans l'Avis adopté par le Conseil Économique et social, on peut lire concernant la finalité des concentrations :

Toute rénovation des structures tendant à une meilleure compétitivité doit répondre à des fins économiques et sociales : augmentation du volume et de la qualité de la production et des services, amélioration de la situation de l'emploi, progression des niveaux de vie... Concrètement, les moyens de réalisation de tels objectifs sont divers : conversions et rationalisation interne, accords de spécialisation, groupements d'entreprises, bourses de sous-traitance...

La concentration des entreprises est justifiée dans la mesure où elle répond à des nécessités techniques ou lorsqu'elle favorise une amélioration de l'efficacité de l'appareil économique et dans la mesure où elle n'entraîne pas de répercussions dommageables dans d'autres secteurs de la vie économique du pays. Elle n'est cependant ni nécessairement une bonne solution, ni le seul moyen de progresser. Le gigantisme n'est pas toujours synonyme d'efficacité ou de meilleure productivité. Des problèmes de dimensions optimales variables selon les secteurs industriels, se posent également.

Les petites et moyennes entreprises — y compris les entreprises artisanales — peuvent être, par leur souplesse même et leur plus grande facilité d'adaptation au mar-

## EN CONTRADICTION FORMELLE AVEC LA LOI DU 18 JUIN 1966

On sait que pour mettre l'aérospatiale française en position de réelle concurrence avec de puissants constructeurs étrangers, il est question de fusionner Nord et Sud Aviation pour créer deux sociétés nouvelles : France Aviation, qui regrouperait les départements cellules de Nord et Sud Aviation, et France Engins qui regrouperait les départements engins de Nord et Sud Aviation, ainsi que la SEREB (Société pour l'Etude et la Réalisation d'Engins Balistiques). Parallèlement, on souhaite en haut lieu un rapprochement des firmes privées autour de Dassault.

A priori, il n'y a pas à être contre des concentrations quand celles-ci sont un élément de progrès économique et social. Encore faut-il que cela soit démontré d'une part, et que d'autre part les intéressés soient consultés.

Pour ce qui est de la consultation, disons simplement que c'est en lisant son journal — dit-on — que le général Puget, président de Sud Aviation, a appris qu'il allait perdre son poste !... Alors ne parlons pas de consultations des comités d'entreprise ou plus encore des organisations syndicales ! Faut-il voir là, en dehors de l'habituelle et coutumière désinvolture du pouvoir pour tout ce qui est corps intermédiaire et représentatif, le fait que, plus encore que par le passé, l'industrie aéronautique passe sous la main de l'armée ? On le craint à juste raison.

Cette façon d'opérer, remarquent l'ensemble des syndicats, est en contradiction formelle avec la loi du 18 juin 1966 sur les informations dues aux comités d'entreprise concernant la marche des entreprises. Comment le gouvernement pourra-t-il faire appliquer une loi qu'il bafoue le premier ?

Le silence donc, la personnalité de l'ancien préfet de police, les nombreux exemples de mutations qui se déroulent actuellement dans le pays et qui tendent à la mise en place d'exécutants de la politique gouvernementale, soulèvent d'autant plus d'inquiétudes parmi les travailleurs que ces actes gouvernementaux sont à rapprocher des prévisions du V<sup>e</sup> Plan en matière d'emploi (15.000 licenciements prévus d'ici 1970 dans l'industrie aéronautique).

C'est pour cette raison que depuis fin décembre 1966 — époque où ont circulé les premiers bruits de réorganisation — les travailleurs de l'aérospatiale, par leurs syndicats, ont engagé une action intensive et harcelante, tant au niveau des comités d'entreprise, que des entreprises elles-mêmes, que de l'opinion publique enfin.

# MÊME SOUTENUE PAR UNE ENTREPRISE AMÉRICAINE UNE CONCENTRATION NE RÉSOUD PAS TOUT

En publiant une étude de la situation actuelle de la Compagnie BULL - GENERAL ELECTRIC, la Fédération générale de la Métallurgie C.F.D.T. fait ressortir, qu'en dépit de succès commerciaux indiscutables (matériel électromécanique, Gamma 55, Gamma 10) qui confirment le niveau de tech-

nicité du personnel et de l'effort financier important, de nouveaux problèmes se posent au sein de la Compagnie.

Ces problèmes ont pour origine, d'une part la complexité énorme de fabrications hétérogènes, d'autre part les erreurs de gestion continues d'équipes dirigeantes qui,

non seulement ont sous-estimé l'ampleur des problèmes, mais qui encore en ont créés de nouveaux.

L'état actuel du marché, dominé par un concurrent prééminent, ne permet pas d'envisager, à court terme, des solutions rentables. Il paraît cependant impossible, dans le contexte écono-

mique et politique mondial, de laisser s'étoiler encore plus le potentiel existant dans une technique d'avant-garde et destinée à se développer considérablement.

C'est pourquoi, la Fédération de la Métallurgie C.F.D.T. préconise, pour l'immédiat, une intervention gouvernementale, liée au « plan calcul », sous la forme d'une prise de participation d'Etat, assortie d'objectifs précis.

Cette solution ne pourrait être que provisoire dans l'attente d'une solution européenne, seule capable de fournir un marché à la dimension des besoins techniques fondamentaux.

ché, un facteur essentiel d'auto-régulation de l'économie. Elles sont, tout autant que les grandes entreprises, intéressées par la question des concentrations, même si les problèmes qu'elles doivent s'efforcer de résoudre ne sont pas toujours de même nature. »

Le Conseil Economique et Social a également émis l'avis suivant sur la préparation des décisions en matière de structures :

## 1<sup>o</sup> CONNAISSANCE DE L'EVOLUTION

Le Conseil Economique et Social estime que l'expérience que certains ont pu acquérir à l'occasion d'opérations effectuées dans le passé ne doit pas être perdue pour les autres. Les décisions relatives aux concentrations ne doivent pas être le simple fruit des circonstances : elles doivent intervenir après une analyse de la situation à laquelle doivent être associées toutes les parties intéressées.

## 2<sup>o</sup> INFORMATION ET CONSULTATION DES INTERESSES

Le Conseil Economique et Social estime que la transformation des structures économiques qui sera ainsi apparue souhaitable, voire nécessaire, devra être réalisée avec la participation active de ceux à qui reviendra finalement la décision, et compte tenu de l'avis de ceux qui en supportent les conséquences.

### a) Au niveau professionnel.

Il est souhaitable que, dans le cadre de leur compétence, les conventions collectives instaurent et fixent les modalités de fonctionnement de commissions permanentes chargées de suivre les problèmes posés par les changements de structures dans la profession et en particulier par les concentrations d'entreprises. Au cas où ce serait nécessaire, la loi du 11 février 1950 devrait être complétée afin que soit expressément prévue la

création de commissions de ce type.

### b) Au niveau des entreprises.

Dans les entreprises privées et les entreprises nationalisées, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (à défaut les délégués du personnel) et les représentants des organisations syndicales devront être saisis :

— des conclusions établies au niveau des branches ou des secteurs sous la forme retenue par le groupe de travail ;  
— en temps utile, des projets des directions.

### c) Au niveau régional.

Lorsqu'une éventuelle modification de structure peut avoir des répercussions importantes dans la région, les Comités d'expansion, les C.O.D.E.R. et toutes les organisations représentatives des intérêts concernés devront être saisis de la question à la même époque et sous une forme analogue à celle adoptée pour les comités d'entreprise.

3<sup>o</sup> ETABLISSEMENT DU PROGRAMME D'EXECUTION

Pour que les décisions qui seront apparues utiles ou nécessaires apportent les résultats attendus, il importe que :

a) les chefs d'entreprise :  
— soient correctement informés des problèmes techniques, financiers et sociaux posés par les différentes formes de concentration et sur les diverses solutions équivalentes ;  
— établissent un bilan prévisionnel de l'opération, tant sur le plan financier (économies espérées, charges à suppor-

ter...) que social (évolution de l'emploi, conversion professionnelle...) ;

— puissent ainsi prendre en toute connaissance de cause les décisions qu'il leur appartient de prendre.

b) en ce qui concerne le personnel des entreprises privées ou nationales, les délégués aux comités d'entreprises ou à défaut les délégués du personnel et les organisations syndicales :

— soient informés suffisamment à l'avance des intentions des entreprises dans tous les domaines qui les concernent : évolution quantitative, qualitative et géographique de l'emploi, mesures prévues pour honorer les engagements pris antérieurement, etc...

— puissent discuter, dans le cadre de leurs attributions, les modalités

d'application, notamment sur les étapes à ménager dans l'exécution.

c) dans les professions devant avoir un programme d'ensemble de concentrations ou de conversions, après inventaire des avantages sociaux, des négociations sur les modalités d'application s'établissent avec les organisations syndicales représentatives.

d) les administrations intéressées et en particulier l'Inspection du Travail, soient informées à l'avance de toutes les décisions concernant le personnel des entreprises touchées. Il doit en être de même des Comités d'expansion, des C.O.D.E.R. et de toutes les organisations représentatives des intérêts concernés.

(1) Banque Nationale de Paris et l'E.R.A.P.

# LES DISPOSITIONS SOCIALES

Les concentrations ont un aspect économique, cela va de soi. Mais elles en ont un autre qui est l'aspect social. L'avis adopté par le C.E.S. en fait largement mention :

« La rationalisation effectuée à l'occasion de la concentration entraîne des modifications dans l'emploi. Même dans une économie où le plein emploi serait apparemment obtenu, il peut en résulter des déséquilibres tant quantitatifs que qualitatifs de plus ou moins longue durée. Le principe doit être posé que le personnel des entreprises touchées, non seulement ne doit pas être pénalisé, mais doit être avantagé par une évolution qui bénéficie à la Communauté nationale tout entière. Le principe doit d'ailleurs être maintenu que le personnel doit être traité comme créancier privilégié. »

C'est dans cet esprit que le C.E.S. recommande :

« — la recherche du plein emploi, ce qui implique, pour les salariés, la possibilité de l'exercice d'une activité professionnelle normale et donc que leur soit offerte celle d'une réadaptation successive à des mesures de reconversion,

— développer dans le cadre européen une action régionale efficace faute de laquelle les concentrations risqueraient de se poursuivre trop exclusivement dans les zones déjà concentrées de la Communauté.

— l'implantation d'activités nouvelles économiquement viables dans les régions où apparaît un déséquilibre, la récente création de « bureaux d'industrialisation » dans les zones où les problèmes de conversion se posent à une grande échelle pouvant appor-

ter une contribution utile (...) » et qu'il préconise l'adoption de mesures tendant à :

« — la mise en place de systèmes de prévision permanente en matière d'emploi, tant qualitative que quantitative, afin que soient prises en temps utile les mesures assurant le plein emploi,

— au renforcement et à la modernisation des méthodes et des services chargés de rapprocher les offres et les demandes d'emploi. A cet effet, il importe que les entreprises adressent régulièrement aux services chargés du placement la liste des emplois disponibles et que soient développés les organismes de formation,

— l'application de l'ordonnance du 7 janvier 1959 prévoyant la création d'un Fonds national de chômage,

— la simplification, et si possible l'unification, des procédures d'accès aux divers fonds de chômage, qui doivent faire l'objet d'une publicité adéquate. »

Le Conseil Economique et Social estime aussi que « pour donner les résultats attendus, tant sur le plan économique que sur le plan social, la concentration des entreprises, et plus particulièrement des entreprises les plus importantes, doit s'assortir de la mise en place de structures décentralisées sauvegardant l'initiative des exécutants et permettant la prise en compte des intérêts locaux ». Cet aspect intéresse au premier chef les cadres qui, au moins autant que l'ensemble du personnel, ont besoin de comprendre ce qui se fait et de pouvoir jouer leur rôle dans leur champ propre.

# LE SYNDICALISME DOIT-IL S'INTÉRESSER A LA POLITIQUE ?

Dans un numéro spécial de « SYNDICALISME » hebdomadaire, la C.F.D.T. a fait connaître son programme à la veille des élections législatives. Non pas un programme comme pouvait en proposer une formation politique intéressée par cette consultation, mais un programme soumis aux candidats comme à l'opinion publique afin que les aspirations et les préoccupations du monde du travail ne soient pas absentes de la campagne électorale.

Ce programme s'articule en trois parties. La première, concerne les objectifs ; la seconde, les moyens proposés pour atteindre ces objectifs ; la troisième est faite de questions qui doivent permettre aux candidats de se prononcer sans détour sur les objectifs et les moyens avancés par la C.F.D.T. Une lettre ouverte aux candidats à la députation complète ce dossier.

Dans cette double page, et compte tenu de ce qui est dit en page 1, « Cadres et Profession » présente des extraits significatifs de ce programme. Le Syndicalisme doit-il s'intéresser à la politique ? La nature des choses l'y constraint.

## DES OBJECTIFS

Dans les objectifs du programme C.F.D.T. on relève :

- 1 l'utilisation prioritaire des fonds publics pour le développement des investissements collectifs : l'enseignement, le logement, la santé,
- 2 une répartition nouvelle du revenu national au profit des catégories les plus défavorisées : les travailleurs au S.M.I.G., les personnes âgées, les prestations familiales, la Sécurité sociale,
- 3 le progrès social : par une politique de plein emploi, le droit syndical, la démonétisation de l'O.R.T.F.,
- 4 pour une politique de progrès et de paix dans le monde.

## DES MOYENS

La C.F.D.T. ne se contente pas d'énumérer des objectifs, parallèlement, pour les atteindre, elle propose des moyens.

Parmi ces moyens, on relève ceux proposés pour reformer les structures de l'économie. Concernant les nationalisations, la position de la C.F.D.T. est nette :

- 1 La nationalisation des moyens de production n'est pas, pour la C.F.D.T., la panacée qui résout tous les problèmes.

Cependant, il apparaît nécessaire de nationaliser avant 1970 un certain nombre de SECTEURS - CLES de l'économie française dont la rentabilité économique est réelle et dont l'influence est telle sur l'ensemble de l'économie, et donc sur la vie de la nation que leur nationalisation est justifiée économiquement et politiquement.

La C.F.D.T. pose donc en priorité ce problème pour :

- l'industrie pharmaceutique,
- l'industrie du pétrole,
- l'industrie électronique et des télécommunications.

- 2 Enfin il convient de DEMOCRATISER LA GESTION DES ENTREPRISES NATIONALISEES ET DES « REGIES » nationales ou régionales.

L'expérience du fonctionnement des grandes entreprises nationalisées à laquelle nous pouvons nous référer nous montre qu'il est indispensable de trouver un mode de gestion garantissant l'autonomie de fonctionnement et l'orientation de l'activité dans le cadre des objectifs du Plan.

Actuellement, il apparaît nettement que le Ministère des Finances se sert des nationalisés pour sa politique financière et non pour réaliser les objectifs du Plan ; que, d'autre part, il préfère les voir en déficit pour intervenir dans leur gestion sous couvert de contrôler les subventions qu'il attribue. A sa suite, les Ministères de tutelle exercent un contrôle qui entrave une gestion saine des entreprises nationales et les rend par là même sujettes à critiques (elles font du déficit), permettant la mise en cause du principe même de la nationalisation des secteurs-clés.

Nous attachons une grande importance à la modification de cette situation, car il ne peut y avoir d'action efficace des représentants syndicaux dans les Conseils d'administration si ce Conseil lui-même est en fait irresponsable, privé de tout pouvoir par la politique du gouvernement. Une telle situation doit être rendue impossible, le contrôle de l'activité et de la ges-

tion des entreprises nationalisées devant être recherché selon d'autres procédures.

Nous souhaitons donc que les nouvelles nationalisations soient dotées d'un statut différent de celles existantes, afin qu'elles aient l'autonomie de leur gestion dans le cadre du Plan, que les procédures de financement ne soient plus une occasion de remise en cause de cette autonomie.

De même les « régies », dont la C.F.D.T. préconise la création au chapitre suivant concernant le « financement des investissements productifs », devraient être conçues avec les modalités de gestion identiques à celles examinées ci-dessus à propos des entreprises nationalisées.

Parmi ces moyens, on relève aussi ceux avancés pour une orientation démocratique des investissements :

Pour la C.F.D.T., le problème du financement des investissements et de ses modalités ne doit pas être abordé comme un problème en soi, mais par référence aux objectifs généraux qui sont ceux de l'Organisation :

### 1<sup>o</sup> OBJECTIF QUANTITATIF :

Assurer un taux élevé d'expansion de l'économie permettant notamment le plein emploi de la main-d'œuvre et une progression régulière du pouvoir d'achat de la population.

### 2<sup>o</sup> OBJECTIFS QUALITATIFS :

- Assurer une expansion « qualitative » de l'économie qui permette la satisfaction des besoins collectifs, la réduction des disparités compatible avec le progrès, l'amélioration de la situation des catégories défavorisées, l'expansion régionale.

- Assurer une démocratisation de l'économie permettant aux travailleurs de peser effectivement sur les décisions prises tant au niveau national qu'à celui des entreprises.

De toute évidence, les mécanismes du marché, s'ils sont susceptibles d'assurer la réalisation, non sans à-coup d'ailleurs, des objectifs de la première catégorie, sont radicalement incapables de promouvoir cette expansion plus qualitative et plus consciente que nous souhaitons.

Il faudrait ajouter enfin que, malgré le regain apparent des idées et pratiques libérales, l'évolution actuelle conduit bien plus sûrement à un renforcement du pouvoir des groupes industriels et financiers et à une planification privée indifférente aux facteurs qui ne concourent pas à leur développement

Le problème des investissements, de leur volume, mais aussi de leur structure, est donc bien aujourd'hui le problème-clé. Faciliter le développement de l'autofinancement et stimuler l'épargne ne peut, dans la meilleure des hypothèses, qu'accroître la masse des capitaux disponibles pour l'investissement, mais ne saurait d'aucune façon en assurer l'orientation conforme aux objectifs du Plan. De surcroit, en conséquence des mesures précédentes, les salariés sont invités à se conformer à une politique des revenus à l'élaboration de laquelle ils ne participent pas et qui n'est pas sans conséquences sur l'évolution de leurs rémunérations, dans le même temps que l'on accorde des avantages aux porteurs de capitaux. Tout cela n'est pas le prix d'une économie plus consciente et plus démocratique, mais la note qu'il faut payer pour voir les entreprises françaises se développer, certes mais aussi conquérir toujours plus d'indépendance à l'égard du Plan et du marché.

a) **Créer dans les régions de programme des "Caisse régionales d'investissement" fédérées dans une "Caisse nationale d'investissement".**

Indépendamment des circuits de financements traditionnels, la C.N.I. pourrait prendre en charge des investissements dont la rentabilité est diffuse ou différée, mais dont la nécessité serait reconnue par le Plan. Elle rendrait ainsi plus systématique et plus contrôlable l'intervention de l'Etat qui, pour n'être pas inexistant, apparaît trop souvent à tort ou à raison, comme l'application de la méthode du coup par coup ou du saupoudrage, ou comme le résultat de pressions politiques.

A la réflexion toutefois, cette formule ne présente pas que des avantages : elle comporte en particulier le risque d'une excessive centralisation au niveau national et d'une tutelle renforcée de l'Etat pouvant s'exercer au détriment des régions les plus déshéritées, les actions les plus rentables, « vues de Paris », n'étant pas forcément celles qui s'imposent le plus souvent dans une perspective d'expansion harmonisée et d'amélioration des conditions de vie des populations.

C'est pourquoi nous proposons un système de Caisse régionales d'Investissement fédérées au sein d'une Caisse nationale d'Investissement.

● Les C.R.I. se substitueraient aux Sociétés de développement régional et seraient placées sous le contrôle des C.O.D.E.R.; elles pourraient comprendre des sections spécialisées dont une section agricole ; elles seraient habilitées à créer des Régies concurrentielles avec le secteur privé (cas, par exemple, de l'industrie du Bâtiment) ou visant à provoquer les restructurations d'une industrie (cas de l'industrie de la machine-outil).

● La C.N.I. assurerait la péréquation des ressources entre les régions et veillerait à ce que les actions des C.R.I. restent conformes à l'orientation générale définie par le Plan. Elle prendrait en charge directement les grandes actions réputées d'utilité nationale.

b) **Contrôler l'orientation et le volume de l'autofinancement des entreprises privées en fonction des des objectifs du Plan.**

Placée devant le fait du développement du recours à l'autofinancement pour le financement des investissements, la C.F.D.T. considère nécessaire de concevoir et de mettre en place un système assurant l'orientation et le contrôle des investissements réalisés par ce moyen :

a) La première réforme préconisée et inspirée du système suédois de « provisions destinées à favoriser l'investissement dans les entreprises et à lutter contre les dépréciations cycliques » consisterait dans la constitution par les entreprises de réserves obligatoires déposées dans un compte, soit dans une C.R.I., soit à la C.N.I., et ne portant pas intérêt. L'utilisation de ces réserves par les entreprises ou les branches serait subordonnée à un agrément de la Caisse. Des « Conventions d'utilisation pourraient être conclues entre les entreprises et les Caisse, permettant ainsi un financement régulier des investissements conforme aux orientations générales du Plan.

b) La formule du « contrat de programme » offre, en théorie du moins, la possibilité d'une discussion entre les partenaires intéressés et portant sur les prix, les rémunérations et les investissements. La C.F.D.T. préconise donc au moins la consultation de tous ces partenaires : producteurs et pouvoirs publics, mais aussi représentants des consommateurs et des salariés. A cette condition, le contrat de programme pourrait devenir un authentique instrument d'orientation et de contrôle.

## LETTER OUVERTE A UN CANDIDAT

Monsieur,

Parmi les citoyens dont vous sollicitez les suffrages lors des prochaines élections législatives, nombreux sont les travailleurs qui font confiance à la C.F.D.T.

C'est pourquoi nous tenons — en vous faisant connaître les revendications prioritaires de notre programme — à attirer spécialement votre attention sur la situation faite aux travailleurs salariés, aux travailleurs privés d'emploi, aux anciens travailleurs et aux familles de ce pays.

La GARANTIE D'UN EMPLOI rémunéré constitue une préoccupation majeure des salariés dans un pays qui voit croître le nombre de chômeurs, en raison du caractère archaïque de l'appareil de production français, et de l'absence de prévision en ce qui concerne la modernisation et les transformations nécessaires de cet appareil. L'emploi est devenu une inquiétude réelle dans de nombreuses régions et les jeunes sont les premières victimes de cette situation.

La progression du NIVEAU DE VIE moyen des Français masque, par ailleurs, des disparités croissantes entre les catégories professionnelles, les régions et les industries.

Les travailleurs rémunérés au S.M.I.G. et au S.M.A.G. perçoivent ainsi un salaire dérisoire eu égard aux besoins vitaux qui sont ceux auxquels ils ont à répondre. Leur nombre appelle, de toute évidence, des mesures spécifiques puisque le ministre des Affaires sociales reconnaît récemment que 18 % des salariés français gagnent moins de 600 francs par mois.

Une telle situation se trouve encore aggravée par le poids de la fiscalité directe, les tranches d'imposition de l'impôt sur le revenu n'ayant pas été révisées en fonction de la hausse du coût de la vie. Notre fiscalité exige d'ailleurs un ensemble de réformes urgentes sur lesquelles notre programme insiste particulièrement (...).

Indépendamment de ces points concernant la situation individuelle des travailleurs, notre Confédération est également préoccupée de l'insuffisance des équipements collectifs du pays : logement, santé, éducation, etc.

Les besoins inventoriés démontrent la faiblesse des objectifs — lorsqu'ils existent — et surtout des prévisions retenues par le V<sup>e</sup> Plan de développement économique et social.

Sur tous ces points, le rôle du parlementaire est important sinon essentiel dans la mesure même où le Gouvernement actuel s'inspire, pour conduire sa

politique économique et sociale, des orientations contenues dans le V<sup>e</sup> Plan, orientations qu'il a d'ailleurs fixées lui-même lors de la discussion parlementaire de novembre 1964 sur les « options » du Plan.

L'examen attentif de nos revendications vous permettra de constater que leur satisfaction remet en cause les objectifs mêmes du Plan.

Leur réalisation, DONT NOUS ADMETTONS QU'ELLE PUISSE ETRE PROGRESSIVE, implique que vous nous précisiez VOTRE ATTITUDE VIS-A-VIS DE LA REMISE EN CAUSE DU V<sup>e</sup> PLAN, DE SES OBJECTIFS, DE SES PREVISIONS, DE SON ORIENTATION GENERALE ET EGALEMENT DU TAUX DE CROISSANCE DE L'ECONOMIE QU'IL A PRECONISE.

Cela est d'autant plus vrai que, dans moins de trois années, le Parlement aura à se prononcer sur les orientations du VI<sup>e</sup> Plan..., et explique pourquoi nous ne pouvons nous contenter d'un accord formel sur le bien-fondé de nos revendications.

Mais la réalisation d'une croissance économique plus élevée, susceptible de contribuer à une plus grande justice sociale, exige qu'un certain nombre de « réformes de structure » de l'économie française soient entreprises dès cette législature. Notre programme met l'accent sur certaines d'entre elles dont le droit syndical et le droit d'expression des travailleurs et de leurs organisations syndicales. D'autres concernent plus particulièrement la fiscalité directe et indirecte, le contrôle de l'autofinancement des entreprises privées, la nationalisation des secteurs-clés de l'économie dont la rentabilité est certaine, la création de Caisse d'investissement nationales et régionales en vue d'un aménagement du territoire national, permettant à tous de bénéficier de l'expansion économique, etc.

Vous ayant ainsi sommairement présenté l'essentiel d'un programme dont nous n'avons retenu QUE QUELQUES POINTS JUGES PAR NOUS PRIORITAIRES, nous souhaitons recueillir votre opinion précise sur divers aspects et PARTICULIÈREMENT SUR LES MOYENS ET LES OBJECTIFS QUE VOUS PRECONISEZ EN VUE DE REALISER DURANT CETTE LEGISLATURE UNE CROISSANCE ECONOMIQUE QUI CORRESPONDE AUX OBJECTIFS DE PROGRES SOCIAL QUE NOUS REVENDIQUONS.

Veuillez agréer, Monsieur, etc.

## ACTION PROFESSIONNELLE

### BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS : SUSPENSE !

Une réunion paritaire s'est tenue le 19 janvier.

La délégation des Cadres C.F.D.T., s'appuyant sur l'évolution d'un certain nombre d'indices officiels, et notamment l'évolution des salaires réels moyens Bâtiment - Travaux publics, a fait ressortir le retard important pris par le salaire minimum et demandé une majoration de l'ordre de celle consentie quelques semaines plus tôt par la Métallurgie (+ 9,2 %).

Proposition patronale : 4,59 % sur les salaires minima, portés finalement à 5,80 %, chiffre en principe accepté, après discussion, par les organisations syndicales, sous réserve que soit inclus dans le texte de l'accord une phrase indiquant que « les parties signataires s'engagent à procéder, dans les trois mois, à un échange de vues sur le problème que pose l'écart entre les salaires minima et les salaires réels ».

Mais le président de la Commission sociale (patronale) convoquait à nouveau les Organisations syndicales le 30 janvier pour les informer d'une « légère modification » au texte proposé qui devenait... « un échange de vues sur le problème des salaires minima ».

Plus aucune allusion, par conséquent, au problème de l'écart avec les réels.

Après réflexion et consultation, les délégations syndicales ont estimé qu'elles ne pouvaient accepter de signer le texte ainsi modifié par les Fédérations patronales.

Se reporter à « L'Information des Cadres », édition Bâtiment-Travaux publics, pour des informations plus détaillées.

#### MATERIAUX DE CONSTRUCTION

Majoration du point cadres : 3,68 F à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1967 (au lieu de 3,51 F).

### LE HAVRE : LES CADRES

Réunis au congrès de leur Union régionale, les ingénieurs et cadres C.F.D.T. de la région havraise ont évoqué le problème de l'emploi.

Deux questions leur sont apparues très importantes : les concentrations industrielles, l'évolution rapide des connaissances nécessaires à l'exercice de leur profession.

Ils sont pleinement conscients de la nécessité des concentrations industrielles et sont prêts à envisager toutes les répercussions dans le domaine de l'emploi qui peut, à l'avenir, exiger des cadres plus de qualités de mobilité et d'adaptation.

Ils rejettent cependant toute politique qui tendrait, soit à se désintéresser du sort des travailleurs mis en cause par ces concentrations, soit à s'en remettre aux décisions du seul patronat.

### ET L'EMPLOI

C'est pourquoi ils se félicitent de l'accord du 18 novembre 1966 concernant la réorganisation de l'A.P.E.C. (Association pour l'Emploi des Cadres), qui donne une gestion paritaire à cet organisme et crée une bourse d'emploi des cadres.

Ils estiment que l'absorption par le secteur public des cadres du secteur privé éventuellement mis en chômage ne peut être qu'un palliatif et que le problème de l'emploi des cadres ne saurait être résolu que par la mise en place d'une politique nationale de la formation permanente.

Ils souhaitent que s'engagent rapidement des négociations constructives entre représentants du patronat, des syndicats et des universités, pour aboutir, à l'échelon national ainsi qu'à l'échelon local, à la création d'organismes partiaux destinés à dispenser cette formation.

Nous avons, en un deuxième temps, en accord avec les syndicats d'employés C.F.D.T., C.G.T. et F.O., convoqué les journalistes des éditions régionales pour les informer de notre position.

Cet allongement de l'amplitude de la journée de travail est inacceptable, car il va à l'encontre de tout progrès social et il est même un retour en arrière de presque cinquante ans.

En plus de l'aggravation des problèmes familiaux et humains que cela entraînerait, le prolongement des heures d'ouverture des magasins n'apporterait rien de plus comme chiffre d'affaires, celui-ci étant lié essentiellement au pouvoir d'achat des clients.

Il nous appartient donc, en toutes circonstances, de rester vigilants sur ce problème.

Syndicat C.F.D.T. des Cadres et Agents de Maîtrise du Commerce de Nantes.

#### ● Transformation des matières plastiques

Accord du 28 novembre 1966 applicable au 15 novembre.

Salaire horaire minimal national passe de 2,00 à 2,10 F.

Pour les mensuels et les cadres, la valeur du point (base 40 heures) est fixée à 3,64 F.

Tous les jours fériés chômés sont payés.

#### ● Importation charbonnière

Accord du 7 novembre 1966. Porte une majoration de 3 % des salaires minima par rapport à mars 1966.

Pour les cadres l'accord du juillet 1966 a fixé la valeur annuelle coeff. 100 à 4.620 F à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1967.

#### ● Bureaux d'études (Syntec et Icofrance)

La conclusion d'une convention pour les E.T.A.M. est en vue.

Celle des ingénieurs et cadres du 20 juillet 1961 sera révisée au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 1967.

Un accord du 30 novembre rend obligatoire l'adhésion des bureaux d'études aux régimes de retraite complémentaire de l'AGIRC et de l'ARCO, ainsi que l'adhésion aux caisses d'assurance chômage (groupes 801-802-813).

#### ● Industrie du bouton

Accord du 20 décembre 1966. Applicable au 1<sup>er</sup> décembre.

Le point salaire de base zone 0 passe de 1,98 à 2,08 F.

#### ● Bretelles et ceintures

Accord du 19 décembre 1966. Porte majoration de 5 % sur les salaires de novembre 1965.

Le point salaire de base passe de 2,01 à 2,11 F.

Valeur mensuelle du point (base 40 heures) = F 3,6575

## LETTRE DE LA CHIMIE C.F.D.T.

Paris, le 24 novembre 1966.

Monsieur le Président  
UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Monsieur le Président,

Nous avons l'honneur de vous proposer de réunir dans les plus brefs délais la Commission Mixte Nationale en vue de la discussion et de la satisfaction des revendications des travailleurs de nos Industries, revendications qui vous ont été présentées à différentes reprises, tant au niveau national que sur le plan des entreprises.

Ces revendications portent notamment sur les points suivants qui ont place dans notre Convention Collective :

- fixation du salaire minimum horaire à 3 francs au coefficient 100 et sans aucun abattement de zone, l'application des nouveaux barèmes devant se traduire, pour chaque salarié, par une augmentation minimum de 0,30 F de sa rémunération horaire ;
  - fixation d'une rémunération mensuelle garantie à 650 francs ;
  - réduction de la durée du travail et retour à la semaine de 40 heures sans diminution de rémunération ;
  - extension aux ouvriers et aux mensuels de certaines dispositions contractuelles en vigueur pour les Ingénieurs et Cadres, en particulier :
    - l'indemnisation des absences pour maladie et accident,
    - les indemnités de licenciement,
  - amélioration des conditions de travail et de rémunération des travailleurs postés, notamment en ce qui concerne ce dernier point : primes de poste et primes de panier comme dans l'Industrie du pétrole ;
  - retraites :
    - retraite à 60 ans dans les conditions en vigueur à 65 ans ;
    - Pour les salariés postés ou travaillant dans des conditions particulièrement pénibles ou insalubres, avancement de l'âge de la retraite à raison de 1 an par période de 3 années dans ces travaux ;
    - en toute hypothèse, utilisation à plein, dès le 1<sup>er</sup> janvier 1967, de toutes les possibilités offertes par les régimes de retraites complémentaires actuellement en vigueur ;
  - libre exercice des droits syndicaux à l'intérieur de l'entreprise, ce qui implique notamment : collecte des cotisations, distribution de la presse et des écrits syndicaux, affichage sans restriction, réunions et assemblées du personnel ;
  - amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail ;
  - sécurité de l'emploi avec notamment les mesures à prendre pour la garantir dans les cas de modification des techniques, fusions, concentrations.
- Dans l'attente de votre accord nous permettant de fixer une date pour la réunion proposée, Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Le Secrétaire général : E. MAIRE.

### ÉLECTIONS MÉTALLURGIE

#### ● ELECTIONS DE DELEGUES DU PERSONNEL — COLLEGES MENSUELS — ANNEE 1966

SECTEURS INDUSTRIELS	Nombre d'établ.	Inscrits	Exprimés	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.G.C.	Divers
Automobile	33	29.148	16.953	6.102	6.711	1.042	2.807	291
Sidérurgie	86	27.799	19.435	3.635	9.957	1.394	3.731	718
Construction électrique	95	35.732	23.783	6.883	12.358	530	2.875	1.137
Navale	11	4.553	3.729	1.197	1.282	678	572	
Aéronautique	40	25.835	18.969	7.920	4.913	2.634	2.985	517
Mécanique	135	25.355	17.818	4.889	8.236	816	2.803	1.074
<b>TOTAUX</b>	<b>400</b>	<b>148.422</b>	<b>100.687</b>	<b>30.626</b>	<b>43.457</b>	<b>7.094</b>	<b>15.773</b>	<b>3.737</b>
% sur inscrits			67,83 %	20,63 %	29,27 %	4,77 %	10,62 %	2,53 %
% sur exprimés				30,41 %	43,16 %	7,04 %	15,66 %	3,73 %

# POURQUOI UN ACCORD

POUR la première fois depuis plus de quatre ans, un accord sur les salaires a pu être signé dans les industries chimiques. Certes, cet accord vaut moins par son contenu que par sa signification.

## REVALORISER LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Rester, en effet, plus de quatre ans sans signer d'accord dévalorise incontestablement la convention collective et renforce le pouvoir discrétionnaire des directions pour fixer le salaire. Cette situation était voulue par la Chambre patronale qui refusait de reconnaître la validité des demandes des organisations syndicales. Celles-ci s'inquiétaient du retard pris au fil des années, des minima par rapport aux réels et proposaient aux représentants patronaux de se mettre d'accord sur un plan progressif de rattrapage. Ce n'est que l'an dernier que le président de l'Union des Industries chimiques reconnut cette nécessité et accepta la procédure proposée par les syndicats. Mais ses propositions étaient trop en dessous de ce qui pouvait être fait à l'époque pour que nous signions un tel accord. Le 27 janvier, au fil de la discussion, sans accéder à un certain nombre de nos demandes, la Chambre patronale accepta de faire un effort pour commencer à combler sérieusement le retard pris par les minima sur les réels. Le souci des organisations syndicales d'entrer dans la voie du rattrapage facilita incontestablement le compromis final.

## TROIS POINTS IMPORTANTS

La Chambre patronale a refusé de s'engager d'une manière précise sur trois points importants. Bien que nous ayons obtenu l'inclusion dans le préambule d'une phrase indiquant que « les dispositions prises dans le présent accord, concernant le salaire minimum horaire..., constituent une étape dans la voie d'un rapprochement nécessaire de ce salaire minimum horaire avec les salaires effectivement pratiqués », il nous a été impossible de faire insérer que cette étape était la première étape dans la voie du rapprochement. Toutefois, il n'a pas été dit qu'à l'avenir de telles opérations ne pourraient pas se renouveler. D'autre part, le président du groupe patronal a refusé d'amender l'article 4 du protocole d'accord dans le sens préconisé par les Fédérations qui voulaient que les primes de congés et de fin d'année soient explicitement exclues des primes pouvant être incorporées. Le président Gall s'est

engagé à envoyer une recommandation aux entreprises sur cette question.

Enfin, sur la demande d'une garantie d'augmentation minimale sur les salaires réels de 0,30 F (ramenée progressivement à 0,15 F), soutenue par la C.G.C. et les trois Fédérations, les représentants patronaux n'ont fait aucune concession au nom de la défense de la hiérarchie conventionnelle.

### 5 % SUR LES REELS

Si, théoriquement, l'augmentation sur les salaires réels ne dépasse pas le plafond des 4 % imposé implicitement par le Gouvernement, l'augmentation du minimum sur lequel sont calculées certaines primes autorise à dire que l'augmentation moyenne sur les salaires réels est de 5 %.

Malgré ses lacunes évidentes, nous avons signé cet accord pour que certaines de ses dispositions permettent de redonner un certain sens à la discussion des salaires, à condition que, dans les entreprises, les organisations syndicales agissent de manière à renforcer leur contrôle. Mais il est évident qu'à nos yeux cela n'est qu'un premier pas et que la revalorisation de la convention collective suppose un débat réel à ouvrir sur les autres points tels que : réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, statut des travailleurs postés, droits syndicaux, classification des jeunes ingénieurs... Cette négociation ne pourra s'ouvrir que si les ingénieurs et cadres, dans les entreprises, sensibilisent progressivement leur milieu de travail et font pression sur les directions d'entreprise. On ne peut obtenir un début de négociation au niveau de la Chambre patronale que dans la mesure où tous les salariés, dans les entreprises, ne restent pas inactifs. La réunion paritaire du 21 mars prochain ne réussira que si nous en faisons chacun notre affaire.

### DEROULEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE

Près de quatorze heures de réunion.

#### PREMIERE PROPOSITION PATRONALE.

— **Salaire minimum professionnel (S.M.P.)** : passerait, au 1<sup>er</sup> janvier 1967, de 1,98 à 2,04 (coefficient 100, zone Paris).

— **Rémunération minimum horaire garantie (R.M.H.G.)** : passerait de 2,45 à 2,55 (zone Paris) au 1<sup>er</sup> janvier 1967.

— Dans un deuxième temps, au 1<sup>er</sup> mars 1967, le S.M.P. serait porté, avec possibilité d'intégration de

primes, à 2,15 (coefficient 100, zone Paris).

— Augmentation sur les salaires réels de 3 % au 1<sup>er</sup> janvier 1967.

#### DEUXIEME PROPOSITION PATRONALE.

— S.M.P. : au 1<sup>er</sup> janvier 1967 : 2,05.

— R.M.H.G. : au 1<sup>er</sup> janvier 1967 : 2,55.

— S.M.P. : au 1<sup>er</sup> mars 1967 : 2,18, avec possibilité d'intégration de primes.

— 3,5 % sur les salaires réels au 1<sup>er</sup> janvier 1967.

#### TROISIEME PROPOSITION PATRONALE.

— S.M.P. au 1<sup>er</sup> janvier 1967 : 2,07.

— S.M.P. au 1<sup>er</sup> mars 1967 : 2,20.

— 4 % sur les réels au 1<sup>er</sup> janvier 1967.

#### CONTRE-PROPOSITION SYNDICALE COMMUNE.

— S.M.P. à 2,10 au 1<sup>er</sup> janvier 1967.

— S.M.P. à 2,25 au 1<sup>er</sup> mars 1967.

— S.M.P. à 2,35 au 1<sup>er</sup> mai 1967

(Les organisations syndicales et patronales décident de se réunir pour discuter de cette deuxième étape, de mars à mai, mais, en tout état de cause, celle-ci ne pourra être inférieure à 2,35.)

— 4 % sur les réels au 1<sup>er</sup> janvier 1967, mais avec garantie d'augmentation minimum de 0,20 F de l'heure pour tous.

— Discussion pour trouver une formule plus claire sur les possibilités d'intégration.

— R.M.H.G. : Celle-ci serait calculée sur un salaire horaire de 3 (révision actuelle du S.M.P.) base quarante heures.

#### QUATRIEME PROPOSITION PATRONALE.

— S.M.P. au 1<sup>er</sup> janvier 1967 : 2,08.

— S.M.P. au 1<sup>er</sup> mars 1967 : 2,25, avec possibilité d'intégration de primes.

— 4 % sur les salaires réels, sans rien d'autre.

— R.M.H.G. : 2,65.

— Maintien de l'article 4 du protocole d'accord.

— Au cours de la dernière phase des discussions, la Chambre patronale accepte deux propositions :

1<sup>er</sup> Exclusion des possibilités d'intégration des primes pour travaux pénibles et insalubres ;

2<sup>o</sup> Faire une recommandation patronale sur la non-intégration des primes de vacances et de fin d'année.

#### EN RESUME :

Au 1<sup>er</sup> janvier 1967 : 4 % sur les réels et relèvement des minima de 5,05 % ;

Au 1<sup>er</sup> mars 1967 :

8,17 % sur les minima, par rapport à la décision appliquée au 1<sup>er</sup> janvier 1967 ;

13,63 % sur les minima, par rapport à la situation antérieure à la décision du 1<sup>er</sup> janvier 1967.

# LE TEXTE DE L'ACCORD

## PRÉAMBULE

Entre les organisations signataires, il a été convenu que les dispositions prises dans le présent accord concernant le salaire minimum horaire, dispositions applicables au 1<sup>er</sup> mars 1967, constituent une étape dans la voie d'un rapprochement nécessaire de ce salaire minimum horaire avec les salaires effectivement pratiqués.

## PROTOCOLE D'ACCORD

Entre les organisations signataires, il a été convenu ce qui suit :

### ARTICLE PREMIER

Le salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire (coefficient 100) et la rémunération minimum horaire garantie (définie par l'accord du 21 juin 1962) sont ainsi fixés :

Localités	Salaire minimum horaire au 1-1-1967	Rémunération minimum garantie au 1-1-1967	Salaire minimum horaire au 1-3-1967
PARIS	2,08 F	2,65 F	2,25 F
LYON, MARSEILLE	2,05 F	2,61 F	2,22 F
CAEN, DOUAI, LENS, LILLE, METZ, MONTPELLIER, MULHOUSE, NANCY, NANTES, NICE (Grasse), ROUEN, STRASBOURG	2,04 F	2,60 F	2,21 F
AVIGNON, BEAUVAS, BORDEAUX, CLERMONT-FERRAND, GRENOBLE, TOULOUSE	2,02 F	2,58 F	2,19 F
DIJON, LA ROCHELLE, LE MANS, LIMOGES, MONTLUÇON, NEVERS, ORLEANS, REIMS, RENNES	2 F	2,55 F	2,15 F
Localités où s'applique le salaire national minimum professionnel	1,98 F	2,53 F	2,15 F

### ARTICLE 2

Sous réserve des dispositions de l'article 22 paragraphe 5, des clauses communes de la convention collective, le salaire minimum horaire et la rémunération minimum garantie applicable dans les localités autres que celles énumérées ci-dessus sont relevés aux mêmes dates et de la même somme que les salaires et rémunérations minima des localités au niveau desquelles ils se trouvaient.

### ARTICLE 3

L'application du barème de minima applicable au 1-1-67 ne pourra pas avoir pour résultat une majoration inférieure à 4 % de la rémunération réelle de chacun, telle qu'elle était le 1<sup>er</sup> mars 1966. Elle ne devra pas être l'occasion d'une modification unilatérale des formules ou modalités de calcul des systèmes de primes en vigueur.

D'autre part, les entreprises pourront imputer sur ladite majoration les hausses de caractère collectif (à l'exclusion des augmentations personnelles) effectuées dans l'établissement postérieurement au 28 février 1966.

### ARTICLE 4

Pour l'application du barème applicable au 1<sup>er</sup> mars 1967, les entreprises pourront réviser leurs formules de rémunération, notamment par incorporation en tout ou partie dans les salaires ou appointements de base de tous les autres éléments de la rémunération, à l'exclusion des primes d'ancienneté, de nuit, du dimanche, et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ainsi que les primes pour travaux dangereux et insalubres.

Dans les entreprises où il existe des barèmes particuliers au moins égaux, ce nouveau barème n'entraînera aucune répercussion.

### ARTICLE 5

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du Livre I du Code du Travail.

Fait à Paris, le 27 janvier 1967

# 1<sup>er</sup> FÉVRIER

**A** l'appel des confédérations C.G.T., C.F.D.T. et de la Fédération de l'Education nationale (FEN.) le 1<sup>er</sup> février, a connu une grève d'ampleur nationale. Ainsi que la presse, l'a signalé, cette journée a été largement suivie dans les secteurs, public, nationalisé et privé.

L'objectif de ce mouvement demeure toujours la même : imposer l'ouverture de négociations avec le gouvernement et le patronat pour chercher des solutions aux problèmes qui se

posent avec acuité : réduction du temps de travail, fournir un salaire plus convenable aux plus mal payés, l'emploi et reconnaissance effective de la présence syndicale dans l'entreprise.

Ce n'est pas de gaieté de cœur que des millions de travailleurs acceptent de perdre une journée de salaire. Dans une société qui s'ouvre à la consommation de masse, il est inacceptable que les inégalités s'accroissent entre ceux qui ont un certain pouvoir contractuel et ceux qui n'en

ont aucun.

Aucun effort n'est vraiment fait du côté patronal et gouvernemental pour ouvrir la négociation avec les organisations syndicales sur ces problèmes brûlants. Tout se passe comme si l'on niait à l'autre une existence quelconque.

Espérons que le gouvernement et le patronat comprendront que malgré les entraves, le syndicalisme continue à avoir la confiance des salariés et demeure capable de les influencer à tous les niveaux.

## • LA C.F.D.T. ÉCRIT AU MINISTRE DE L'INFORMATION

Copie d'une lettre adressée le 3 février 1967 par Eugène Descamps, secrétaire général de la C.F.D.T., au ministre de l'Information, M. Bourges.

Monsieur le Ministre,

Par la loi du 27 juin 1964, vous êtes chargé de la tutelle de l'Office de Radiodiffusion-Télévision Française. Au cours du débat parlementaire qui précéda le vote de cette loi, votre prédécesseur, M. Peyrefitte, avait longuement insisté sur l'objectivité nécessaire de l'O.R.T.F., objectivité qui, selon lui, découlerait de l'adoption de ce nouveau statut. Dès 1965, MM. Goguel et Grosser écrivaient dans la « Politique en France » : « Malheureusement, les débuts de l'O.R.T.F. n'ont pas donné l'impression d'un changement profond quant à l'objectivité et à l'ampleur de l'information ». En 1967, l'O.R.T.F., à la veille des élections législatives, n'a toujours pas changé, tant dans ses méthodes que dans son esprit.

Le 1<sup>er</sup> février dernier, vous n'êtes pas sans ignorer, la grève d'ampleur nationale décidée par la C.F.D.T., la C.G.T., et la F.E.N. se traduisait par des arrêts de travail et d'importantes manifestations à Paris et en province. Dans la capitale se déroulait une manifestation regroupant suivant les estimations les moins favorables, celles de la Préfecture de police, au moins 10 fois plus de participants que la

veille au Palais des Sports où M. Pompidou présentait les candidats de la majorité. Le matin même, le maréchal Juin avait des funérailles nationales.

« La Nation » du 31 janvier s'était chargée, il est vrai, de nous prévenir quant à la manière dont la majorité jugeait la grève nationale du lendemain. N'écrivait-elle pas : « les centrales syndicales favorables à la grève se dressent contre la volonté d'expansion économique et de progrès social maintes fois formulée par le gouvernement... Rien n'est justifié dans les affirmations de certains syndicalistes qui agissent comme s'ils étaient vraiment politisés, et qui invoquent un refus de discussion pour justifier leur attitude. »

Il est vrai que l'O.R.T.F. n'avait effectivement annoncé cette grève du 1<sup>er</sup> février qu'en informant les auditeurs du refus de Force Ouvrière de s'y associer. Nous étions prévenus, mais nous ne pensions pas que le manque d'objectivité et la propagande gouvernementale oseraient aller jusque-là.

Le 1<sup>er</sup> février au soir, le Journal Télévisé de 20 heures se présentait de la manière suivante :

— Obsèques du maréchal Juin : 17 minutes.

— Manifestation au Palais des Sports : 18 minutes.

— Grèves et manifestations du 1<sup>er</sup> février : 1 minute et 55 secondes.

En outre, le 2 février, au soir, à ce même journal té-

lévisé de 20 heures, plusieurs « interviews » furent faites sur « l'impopularité de la grève » dans les gares.

Ce n'est pas cela l'objectivité, et vous le savez bien, l'O.R.T.F. n'a jamais donné suite aux demandes de la C.G.T. et de la C.F.D.T. et de nombreux syndicats de pouvoir expliquer aux Français pourquoi ils étaient dans l'obligation d'organiser des manifestations. En revanche, des ministres, des députés et des candidats de la majorité ont droit tous les jours, sans limitation de temps, aux services de l'O.R.T.F. Les ondes et la télévision appartiennent aux Français et non au gouvernement, vous le savez également. Mais tout se passe comme si, peu sûr de votre action économique et sociale, vous vous sentiez obligé de l'expliquer et de la défendre à longueur d'antenne.

Devant ces faits, sans autre moyen que celui de vous écrire, nous protestons au nom du respect de la liberté d'opinion et d'information. Nous ne pouvons à ce propos que vous rappeler vos déclarations antérieures lorsque vous vous étiez prononcé pour des débats sur les problèmes actuels. Redisons à nouveau que nous sommes prêts, quant à nous, à participer à de telles émissions afin que l'opinion publique soit objectivement informée.

Veuillez agréer, M. le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Eugène DESCAMPS,  
secrétaire général.

## LES CADRES DANS LE SECTEUR PUBLIC APRÈS LA DÉCISION DU CONSEIL DES MINISTRES

**L**e Conseil des ministres du 25 janvier a pris des mesures sur la base du rapport Joxe, mesures dont certaines ne sont pas sans intérêt, mais qui ne répondent pas au problème posé : comment aider les cadres chômeurs à retrouver un emploi ?

En effet, les dispositions arrêtées prévoient :

— D'une part, l'élargissement des conditions de recrutement de droit commun dans les administrations. Les limites d'âge du concours externe sont reculées et s'établissent entre 28 ans dans l'économie et les finances, à 33 et 40 ans dans les autres corps (pour certains postes d'enseignement des C.E.T., la limite est même portée à 45 ans).

Des cycles de préparation aux concours seront organisés, mais, du fait des limites d'âge fixées, ces sessions de perfectionnement ne sont, en réalité, offertes qu'aux jeunes.

— D'autre part, un effort d'information a été décidé portant sur les possibilités de recrutement des contractuels.

Le rapport Joxe a l'honnêteté d'indiquer que les mesures envisagées ne concernent pas directement les chômeurs, mais tendent simplement à élargir le « marché » de l'emploi en entrebâillant un peu plus la porte du secteur public. Comment se caractérise la situation actuelle des cadres chômeurs ? La difficulté qu'ils éprouvent à retrouver un emploi tient au fait que leur compétence a subi une certaine usure lorsqu'ils ont assumé leurs fonctions dans des secteurs industriels ou des entreprises insuffisamment dynamiques ; en outre, certains sont mal préparés aux exigences de la gestion des entreprises dans une économie ouverte à la compétition, et mal préparés à l'intégration dans des groupes de travail nouveaux. La réussite du reclassement de ces hommes passe par les stages appropriés assurant non seulement la mise à jour de leurs connaissances, mais aussi l'épanouissement de leur personnalité qui leur rendra leur autonomie.

Pour intéressantes qu'elles soient, les dispositions nouvelles n'apportent pas de réponse à ces questions fondamentales.

Les postes de contractuels (1) qui seront offerts, risquent fort de n'être acceptés que comme un pis aller, pour sortir d'un chômage humiliant.

En réalité, l'administration n'est pas une issue pour les cadres chômeurs du secteur privé. La responsabilité du reclassement incombe au premier chef aux employeurs du secteur privé qui ont bénéficié de la compétence de ces hommes et qui, pour une large part, sont responsables de leurs difficultés actuelles d'adaptation.

Aussi, entendons-nous, pour suivre l'action, pour obtenir des organisations patronales qu'elles engagent des négociations sur ce point avec les organisations syndicales.

(1) L'Agent Contractuel est un agent recruté par l'administration, auquel ne s'appliquent pas les règles du Statut de la fonction publique. Son traitement est souvent supérieur à celui de la catégorie correspondante, mais il n'a pas la garantie de l'emploi. Il cotise à un régime de Retraites Complémentaires hors A.G.I.R.C.

● Le N° 2 (février) de « Recherche et Syndicalisme » est paru.

Au sommaire de ce numéro :

- La recherche scientifique impose des choix ;
- Les filières de réacteurs atomiques ;
- Deux études sur la recherche industrielle ;
- A propos du Plan-Calcul : perspectives économiques et sociales de l'Informatique ;
- Point de vue britannique sur la recherche ;
- Recherche, information.

### ABONNEZ-VOUS !

Abonnement : 6 F. « Recherche et Syndicalisme », S.G.E.N., 5, rue Mayran, Paris (IX<sup>e</sup>).

« Recherche et Syndicalisme », C.C.P. Paris 18.782.50.

### CADRES ET PROFESSION

REDACTION  
ADMINISTRATION

26, RUE MONTHOLON

PARIS (IX<sup>e</sup>)

Téléph. : TRU. 91-03

Compte Courant Postal :

FEDERATION  
DES INGENIEURS  
ET CADRES C.F.D.T.  
PARIS 5412-06

Le numéro : 0 F 60

Le Directeur de la Publication :  
A. BAPAUME

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

### ADHÉRENTS DE LA RÉGION PARISIENNE

● Lundi 20 février 1967, de 19 à 22 heures, 26, rue de Montholon, salle 3 :

René DECAILLON  
Secrétaire général  
de la Fédération E.G.F. C.F.D.T.  
« Politique négociée des salaires et hiérarchie »

● Secteur Antony, Sceaux, Fresnes, Massy... salle municipale, place du Marché, rue A-Mounié, Antony, mercredi 15 février 1967, de 20 h. 30 à 23 heures :

Maurice LUNEAU  
Vice-président  
de la Fédération E.G.F.-C.F.D.T.  
et Responsable national  
des Ingénieurs et Cadres  
E.G.F.-C.F.D.T. :  
« Politique négociée des salaires et hiérarchie »