

**EVENEMENTS SOCIAUX DANS LA COMMUNAUTE**  
**pendant les mois de Novembre et Décembre 1962**

**NOTE D'INFORMATION**

**VIIe Année**

**N° 6**

<b>Sommaire</b>	
	<b>Page</b>
<b>EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE</b>	<b>3 - 31</b>
<b>Annexe I: Fermetures de Mines de fer</b>	<b>32 - 33</b>
" <b>II: Royaume - Uni</b>	<b>34 - 35</b>
" <b>III: Etats - Unis</b>	<b>36 - 38</b>

**COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER**  
**HAUTE AUTORITE**

**DIRECTION GENERALE**  
**PROBLEMES DU TRAVAIL, ASSAINISSEMENT ET RECONVERSION**

**EVENEMENTS SOCIAUX DANS LA COMMUNAUTE**  
pendant les mois de Novembre et Décembre 1962

**NOTE D'INFORMATION**

**VII<sup>e</sup> Année**

**N° 6**

<b>Sommaire</b>	
	<b>Page</b>
<b>EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE</b>	<b>3 - 31</b>
<b>Annexe I: Fermetures de Mines de fer</b>	<b>32 - 33</b>
" <b>II: Royaume - Uni</b>	<b>34 - 35</b>
" <b>III: Etats - Unis</b>	<b>36 - 38</b>

**COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER**  
**HAUTE AUTORITE**

**DIRECTION GENERALE**  
**PROBLEMES DU TRAVAIL, ASSAINISSEMENT ET RECONVERSION**

Toute demande d'envoi de la NOTE D' INFORMATION  
doit être adressée au  
Service de Documentation de la Haute Autorité de la C.E.C.A.

LUXEMBOURG

A V E R T I S S E M E N T

---

Le

Onzième

RAPPORT GENERAL

sur

l'activité de la Communauté

venant de paraître, on n'a pas cru devoir donner dans la présente livraison de la NOTE D'INFORMATION des renseignements sur l'activité sociale de la Haute Autorité pendant les mois de novembre et décembre 1962.

Les éléments qui forment d'habitude la matière de la partie "Activité de la Haute Autorité dans le domaine social" figureront dans le Onzième Rapport général.

Celui-ci couvre en effet la période comprise entre le 1er février 1962 et le 31 janvier 1963.

---

EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES  
PAYS DE LA COMMUNAUTE

-----

REPUBLIQUE FEDERALE

Charbonnages - Situation générale de l'emploi -  
 Placements effectués et offres d'emploi - Primes  
 de fermeture accordées par le gouvernement fédéral -  
 Mines de fer - Production nette de fonte et d'acier -  
 Emploi dans la sidérurgie - Fonderies de fonte et  
 d'acier - Nouvelle convention collective dans  
 l'industrie métallurgique bavaroise - Nouveau  
 système de rémunération dans l'industrie  
 métallurgique bavaroise - Manifestation annuelle  
 de la société Hans-Böckler.

Charbonnages

La production de charbon, les stocks accumulés sur le carreau des mines et le nombre d'ouvriers inscrits au fond présentaient, au cours des mois de novembre et décembre 1962, la situation suivante :

(en millions de t)

Production	Stocks sur le carreau des mines à la fin du mois		Travailleurs inscrits au fond	Fin de semaine
	Charbon	Coke		
Nov. 12,461	7,080	5,015	256 036	25/11/62
Déc. 11,140			255 796	30/12/62

Placements effectués et offres d'emploi

Métiers	Placements effectués		Offres d'emploi	
	en oct. 1962	en nov. 1962	pour nov. 1962	pour déc. 1962
Mineurs	1 740	2 087	8 875	8 176
dont				
piqueurs	412	627	3 595	3 262
hercheurs	1 286	1 422	3 649	3 125
jeunes mineurs	42	38	1 631	1 789
Préparateurs de charbon	58	28	81	85
Métiers du bâtiment	4	5	26	20
Métiers de la métallur- gie	57	57	799	802
Electriciens	19	23	797	799
Autres catégories	68	59	427	386
Total des emplois	1 946	2 259	11 005	10 268
Apprentis mineurs	20	4	7 616	7 666
Apprentis de métier	3	-	2 180	2 283
Total des postes d'apprentis	23	4	9 796	9 949

(Source : ANBA, n° 11/26/11/62 et n° 12/28/12/62)

Les Commissions allemandes à l'étranger ont enregistré les offres  
 d'emploi suivantes :  
 fin novembre 1962 : 7 200 étrangers  
 fin décembre 1962 : 6 638 étrangers

### Situation générale de l'emploi

Les chiffres provisoires des statistiques de la Kohlenwirtschaft e.v. indiquent, à fin décembre 1962, dans les mines de Rhénanie du Nord-Westphalie, un total de 343 200 ouvriers dont 228 800 au fond et 114 400 au jour.

### Primes de fermeture accordées par le gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral a adopté, le 12/12/62, des "Directives pour l'octroi provisoire de primes" aux mines. Celles-ci sont valables jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi visant à promouvoir la rationalisation dans les charbonnages allemands.

Selon ces directives provisoires, les mines de houille et de charbon bitumineux bénéficieront d'une prime de 12,50 DM par tonne de charbon dont l'exploitation est abandonnée, en vue de leur permettre d'améliorer leurs installations de production et leurs débouchés.

La prime sera versée sur demande à condition :

- 1) que le demandeur ait exploité la mine de houille le 14 mai 1962
- 2) que les premières mesures en vue de la fermeture aient été prises après le 14 mai 1962,
- 3) que la production ait été arrêtée d'ici le 30 juin 1964
- 4) que la fermeture ne soit pas due à un épuisement des parties exploitables du gisement,
- 5) que la mine de houille ait poursuivi son extraction, sans interruption importante, pendant les 5 années précédant les mesures préliminaires à la fermeture,
- 6) qu'il soit garanti d'ici le 30 juin 1964, par l'inscription d'une servitude personnelle limitée en faveur de l'État, que, pendant une période d'au moins 8 ans, l'extraction charbonnière ne sera reprise dans le secteur anciennement exploité par la mine de charbon ainsi fermée et que les puits de cette mine ne pourront être utilisés comme puits d'extraction que si le service des mines compétent, en vertu de la législation du land l'ordonne, pour la protection de la surface dans l'intérêt public ou pour des raisons de sécurité minière.

### Mines de fer

La mévente dans les mines de fer persistait encore à la fin de l'année. De nouvelles mines doivent être fermées en 1963 tandis que d'autres se proposent de limiter leur production. On a continué d'accumuler le minerai sur le carreau des mines.

Certaines mines ont licencié des ouvriers à la fin de l'année. Les services de l'emploi ont poursuivi leurs efforts pour reclasser les ouvriers, les employés commerciaux et les employés techniques licenciés.

### Production nette de fonte et d'acier

1962	en millions de tonnes		Production annuelle	
	novembre	décembre	1961	1962
Fonte	1,961	1,834	25,431	24,250
Acier	2,672	2,297	33,458	32,566

### Emploi dans la sidérurgie

Au cours des mois de novembre et décembre, la tendance des transformateurs allemands d'acier à importer de l'acier, en conséquence des prix favorables pratiqués sur les marchés étrangers, s'est accrue. Aussi les limitations de production ont-elles été maintenues, à quelques exceptions près. Quelques autres grandes entreprises sont passées au régime du travail à temps réduit. D'autres n'ont pas travaillé entre Noël et le Jour de l'An. Dans certains cas, des ouvriers ont été licenciés. La demande de main-d'oeuvre a été faible.

### Fonderies de fonte et d'acier

Les carnets de commandes se sont dégonflés. En octobre, la production était déjà moins importante qu'un an auparavant. De ce fait, les besoins en main-d'oeuvre ont diminué. Certaines entreprises ont adopté le régime du travail à temps réduit et, dans certains cas, ont procédé à des licenciements. Seuls les sous-traitants de l'industrie automobile ont enregistré un niveau d'emploi élevé et ont offert des emplois de manoeuvres et d'ouvriers qualifiés ainsi que d'ouvriers étrangers.

### Nouvelle convention collective dans l'industrie métallurgique bavaroise

A partir du 1/1/1963, la durée du travail pratiquée jusqu'ici dans l'industrie métallurgique bavaroise est ramenée à 42 heures par semaine. Ce régime s'applique seulement à la Bavière. Dans les autres zones du territoire fédéral, auxquelles s'applique la convention, la semaine de 42,50 h a été instituée le 1/1/1963. Une nouvelle réduction de la durée du travail ramenant celle-ci à 41 1/4 heures, entrera en vigueur le 1/1/1964.

Avec cette nouvelle convention collective, la durée hebdomadaire du travail des ouvriers dans l'industrie métallurgique bavaroise est maintenant inférieure d'une demi-heure à celle qui est pratiquée sur le reste du territoire fédéral (Source : IG-Metall, Nuremberg).

### Nouveau système de rémunération dans l'industrie métallurgique bavaroise

Le 1er juillet 1962, une nouvelle convention collective générale est entrée en vigueur dans l'industrie métallurgique bavaroise, remplaçant l'ancienne convention collective qui était en vigueur depuis 10 ans. Cette nouvelle convention collective introduit, pour la première fois, dans la pratique, deux méthodes différentes de rémunération :

la détermination du salaire selon des caractéristiques de catégories de salaires et d'après la qualification analytique du travail. La détermination du salaire d'après les catégories de salaires est désignée habituellement comme forme "classique", et la qualification du travail comme forme "analytique". En outre, les parties à la convention collective sont convenues d'une troisième forme appelée "méthode d'entreprise" qui est appliquée lorsqu'on n'emploie ni la forme classique, ni la forme analytique de l'affûtage.

L'affûtage classique est établi en fonction de la formation professionnelle du travailleur, telle qu'elle existe encore dans la plupart des conventions collectives, selon la division bien connue en trois parties : ouvriers qualifiés, ouvriers spécialisés, manoeuvres.

Dans la pratique, il est apparu depuis longtemps que cette division en trois était dépassée, par suite de la différenciation technique du processus de travail.

La nouvelle convention collective de l'IG-Metall pour la Bavière, comporte à présent 9 classes de salaire : du manoeuvre de la classe 1 à l'ouvrier hautement qualifié de la classe 9. Chaque classe de salaire est déterminée et décrite :



par caractéristiques d'activité, durée de la formation, apprentissage nécessaire, connaissances techniques et aptitudes, ainsi qu'expérience spéciale en ce qui concerne les "travailleurs hautement qualifiés".

Comme on le voit, on prend aussi pour base les trois "désignations classiques" : travailleurs sans formation spéciale, travailleurs spécialisés et travailleurs qualifiés pour la nouvelle division des classes de salaires. Chaque multiplication du nombre des classes de salaires, consiste en un affûtage classique étendu.

L'affûtage analytique, adopté dans la nouvelle convention collective de l'IG-Metall pour la Bavière, est établi en fonction de certains critères. Il existe trois principaux critères d'évaluation :

1. le critère principal "capacités" englobe les connaissances et l'adresse manuelle;
2. le critère principal "tension" englobe deux points, l'effort sensoriel et la tension nerveuse causés par la nécessité de réfléchir davantage et d'accomplir un effort musculaire plus intense.
3. le critère principal "responsabilité" se subdivise en deux : responsabilité pour son propre travail, responsabilité pour le travail et la sécurité des autres travailleurs.

Pour compléter ces trois critères principaux, on tient compte également des nombreuses influences ambiantes : huile, graisse, saleté, poussière, température, humidité, acide, lessive alcaline, gaz, vapeurs, bruit, vibrations, éblouissement, mauvaise visibilité, risque de refroidissement, risque d'accident, gêne résultant du port de vêtements protecteurs.

La convention collective comprend une liste de définitions des critères d'évaluation. En voici un exemple :

"Effort sensoriel et tension nerveuse :

L'effort sensoriel et la tension nerveuse sont occasionnés par le fait que l'ouvrier doit être constamment attentif et qu'il doit se tenir toujours prêt à intervenir immédiatement et à agir..... Lorsque les phases du travail sont commandées automatiquement, il peut y avoir aussi tension nerveuse parce que l'ouvrier, en raison du caractère même du travail et de la nécessité de respecter les cadences, doit concentrer toute son attention sur son travail".

La "description" correcte de la tâche est l'une des conditions d'une analyse correcte. Elle est complétée par les "critères d'évaluation", c'est-à-dire par une description des difficultés du travail. Ce sont ces critères d'évaluation qui déterminent la position occupée dans l'échelle (de 0 à 100 divisée en échelons de 5 en 5) ainsi que la "valeur partielle du travail".

Les descriptions de travail et critères d'évaluation sont mis au point par une commission paritaire, composée de représentants des parties à la convention collective dans l'entreprise (comité d'entreprise et employeur).

La commission paritaire fixe aussi "les facteurs de pondération". Ceux-ci résultent du rapport de valeur entre les divers critères d'évaluation. Les facteurs de pondération sont des multiplicateurs servant à déterminer la position, en d'autres termes, toutes les positions de l'échelle des salaires doivent être multipliées par les facteurs de pondération. Le produit obtenu est la "valeur partielle du travail". Les signataires de la convention collective ont adopté à cet effet la formule suivante :

$$\frac{\text{position occupée dans l'échelle} \times \text{facteur de pondération}}{10} = \text{valeur partielle du travail}$$

L'addition de toutes les valeurs partielles du travail permet d'obtenir la valeur globale du travail.

Le salaire horaire garanti par la convention collective est calculé d'après la valeur du travail. Exemples :

	Salaire au temps Pf	Salaire de base conventionnel Pf
"Catégorie de valeur du travail 1 jusqu'à 4	183	176
Catégorie de valeur du travail 2 jusqu'à 6	187	180
Catégorie de valeur du travail 3 jusqu'à 8	194	187

Tous les travaux jusqu'à une valeur de travail 4 correspondent, ainsi à un salaire de 183 Pf = catégorie 1.

Une valeur de travail de 4 à 6 correspond à 187 Pf et le salaire correspondant aux activités du groupe 3 est de 194 Pf à l'heure. Ces montants sont valables pour le travail payé au temps".

Les travaux à forfait doivent être appréciés, par analogie, en fonction des dispositions de la convention collective. Le salaire se compose : du taux d'affûtage + 15 % de supplément pour travail à forfait. Le taux d'affûtage pour travail à forfait est inférieur au salaire au temps. Exemple :

Taux d'affûtage pour la catégorie 3 de valeur du travail (voir exemples précédents)	187 Pf
majoration 22 x 5 Pf	<u>110 Pf</u> 297 Pf
Taux d'affûtage pour travail à for- fait pour 30 valeurs du travail + taux de référence du travail à for- fait 287 15 %)	<u>43 Pf</u>
Montant correspondant au travail à forfait avec le salaire de la caté- gorie 3 de valeur du travail et la majoration	<u>340 Pf (1)</u>

(1) Dans le texte d'où ces renseignements sont extraits, ce total est de 330.

Cet exposé se limite aux facteurs principaux de ce système très compliqué d'affûtage analytique.

Cette nouvelle convention collective des IG-Metall servira probablement de modèle pour d'autres convention analogues sur le territoire fédéral.

(Source : "Der Gewerkschaftler", n° 10, 11, 12/1962  
n° 1/1963)

## Congrès annuel de la Société Hans-Böckler

Ce congrès s'est tenu le 5/12/1962 à Düsseldorf et le thème des exposés était consacré au :

"10ème anniversaire de la loi relative à l'organisation des entreprises".

La Fédération allemande des syndicats avait bien fait les choses pour cette manifestation qui s'est tenue dans la salle des congrès de la "Maison des Sciences" de Düsseldorf. Un public exceptionnellement nombreux, composé de représentants des ministères, de la diplomatie, des syndicats, des organisations d'employeurs, des Eglises et de la presse s'y trouvait réuni.

Les deux exposés de M. Ludwig Rosenberg, Président de la Fédération allemande des syndicats et du Président de l'IG-Metall avaient trait à la promulgation de cette loi (11/10/52) et en soulignaient le caractère historique général et les conséquences en matière de politique sociale, en faisant une rétrospective et un tour d'horizon dans l'optique syndicale.

L'événement du congrès fut une conférence du Dr Otto Blume, Directeur de l'Institut d'entraide et de recherche sociale de Cologne, sur le thème suivant :

"Inventaire de l'application pratique de la loi relative à l'organisation des entreprises".

Nous résumons ci-après les éléments principaux de cette longue conférence : Commentant sa méthode de recherche, l'orateur a déclaré :

"Les résultats que je voudrais exposer devant vous ont été recueillis par l'Institut que je dirige, dans 500 entreprises de différente importance et des différentes branches de l'économie, choisies au hasard dans chacun des Länder de la République fédérale. Nous avons néanmoins négligé, d'une part, les entreprises comprenant moins de 200 ouvriers et employés, d'autre part, les établissements commerciaux et bancaires et les assurances, ainsi que les entreprises ressortissant aux transports et à l'énergie. Nous avons jusqu'ici dépouillé les indications fournies par des présidents de comités d'entreprises, d'autres membres de comités d'entreprises, des membres de la commission économique, du conseil d'administration ainsi que par des ouvriers et des employés. En ce qui concerne leur importance et la branche à laquelle ils appartenaient, les 500 établissements choisis étaient, les uns vis-à-vis des autres, dans le même rapport que dans la réalité. Disons ici, entre parenthèses, que nous nous proposons initialement de faire également des sondages dans des entreprises occupant entre 50 et 200 personnes, mais que nous avons abandonné ce projet après avoir constaté que, dans cette catégorie, presque un tiers des entreprises n'ont pas de comité d'entreprise".

Sur la co-gestion sous forme de commissions économiques :

"... dans la plupart des entreprises où existe la co-gestion, on estime les commissions économiques aussi superflues que dans de vastes secteurs du reste de l'industrie.

J'ai même eu l'impression que, dans les mines et dans la sidérurgie, là où le comité d'entreprise a un droit de co-gestion selon le paragraphe 56 de la loi relative à l'organisation des entreprises, il l'exerce effectivement dans la majorité des cas, ce que l'on ne saurait prétendre généralement, disons-le tout de suite, des comités d'entreprises dans les autres secteurs étudiés".

Sur la participation aux élections :

"Dans les petites entreprises, la participation aux élections est beaucoup plus élevée que dans les grandes. Même les employés des petites et moyennes entreprises vont presque aussi fréquemment aux urnes que les ouvriers, ce que l'on ne peut pas toujours prétendre des employés des grandes entreprises.

Lorsque les candidats (on ne peut pas parler de candidates car, même dans les entreprises occupant presque exclusivement des femmes, ce sont pour la plupart, des hommes qui sont proposés pour le comité d'entreprise) sont connus et ne disparaissent pas dans l'anonymat, la participation à de telles élections dépasse la moyenne.

La participation aux élections aux comités d'entreprises n'est nullement en relation avec le pourcentage de travailleurs syndiqués. Même dans les entreprises où moins d'un quart des travailleurs sont syndiqués, plus de 80 % des électeurs élisent un comité d'entreprise composé, dans près de 80 % des cas, de personnes appartenant à l'un des syndicats. Il n'en va d'ailleurs pas autrement pour les entreprises dans lesquelles plus des trois quarts du personnel sont syndiqués. Nous avons constaté les plus fortes participations aux élections dans les branches économiques où le pourcentage d'ouvriers syndiqués est très bas, mais où les conditions de travail sont très difficiles, à savoir dans le bâtiment et dans l'industrie textile".

Sur la difficulté de trouver des candidats :

" Le plus souvent, c'est chez les employés que l'on se heurte à cette difficulté. Des employés, même favorables aux syndicats, craignent de subir un préjudice professionnel, car ils supposent que l'employeur ne voit pas d'un oeil favorable l'existence du comité d'entreprise. Les autres employés nous ont donné à entendre, dans leur majorité, que pour eux, le comité d'entreprise et le syndicat sont une seule et même chose. Comme les syndicats n'ont pas encore su gagner la masse des employés, c'est aussi une raison, pour ces derniers, de refuser toute action au sein du comité d'entreprise. Néanmoins, on constate que l'aversion manifestée à cet égard est un peu moins forte chez les employés techniques que chez les employés commerciaux.

Il y a également un quart des ouvriers, généralement favorables à l'institution des comités d'entreprise, qui craignent, en acceptant des responsabilités au sein du comité d'entreprise, de voir freiner leur avancement. Un autre quart des ouvriers ont peur d'être pris entre le marteau de la direction et l'enclume du personnel. Les trois quart des membres de nos comités d'entreprise estimaient que, de nos jours, les ouvriers ne veulent plus assumer de responsabilités, qu'ils manquent d'idéalisme, qu'ils ne veulent pas s'engager, et que c'est là une des conséquences négatives du miracle économique".

Sur l'aptitude des membres du comité d'entreprise à remplir leurs fonctions :

" Le problème de la formation joue un rôle non négligeable dans la question de l'aptitude. De nombreux ouvriers refusent de présenter leur candidature parce qu'ils estiment que leurs connaissances sont insuffisantes; même parmi les membres de comités d'entreprises en fonction, 95 % ont déclaré qu'ils devaient encore acquérir des connaissances pour pouvoir s'acquitter de leur tâche. D'ailleurs, la documentation recueillie nous permet effectivement de dire qu'un quart des membres de comités d'entreprises interrogés, n'ont qu'une connaissance incomplète des principales dispositions de la loi et qu'environ la moitié ignorent les principales notions de l'économie d'entreprise ou n'en ont qu'une vague idée".

Sur l'application des dispositions légales :

" Près de la moitié des "présidents de comités d'entreprises" ainsi interrogés ont répondu négativement, ou ont donné des réponses affirmatives assorties de fortes réserves. Lorsqu'on leur demandait ensuite pourquoi il n'était pas fait usage de toutes les possibilités offertes par la loi, plus de la moitié de nos interlocuteurs ont répondu que cela était dû à une formation défectueuse des membres du comité d'entreprise.

Sur le temps libre à accorder aux membres du comité d'entreprise :

" Dans 33 % des entreprises examinées, le Président du Comité d'entreprise au moins, était constamment dispensé du travail dans l'usine, afin de pouvoir se consacrer aux tâches qui lui incombait; dans 10 à 100 entreprises, il n'était dispensé de travail pour un temps donné, ni constamment, ni régulièrement, ni selon les besoins. Cela signifie que, dans une entreprise sur dix, occupant plus de 200 personnes, le président du comité d'entreprise n'a la possibilité de se consacrer aux affaires du comité qu'avant ou après les heures de travail".

Sur la durée des fonctions du comité d'entreprise :

" Près de la moitié des membres de comité d'entreprise que nous avons interrogés se sont prononcés sans réserve pour prolongation au-delà de deux ans de la durée des fonctions du comité. Nous avons constaté une vue similaire lors de notre enquête sur la co-gestion. Le vote en faveur d'une durée de fonction plus longue était motivé, dans les deux cas, par la nécessité d'une période de mise au courant, et par le fait qu'une durée plus longue permettrait d'acquérir au moins les connaissances indispensables. De plus on a allégué, dans ce milieu, que la limitation à deux ans des fonctions du comité d'entreprise empêchait souvent d'accomplir un travail objectif, car les délégués ont toujours tendance, en raison de la proximité des élections suivantes, à recourir à des mesures plutôt opportunistes qui font plus d'effet vis-à-vis des électeurs".

Réserve à ce sujet :

" Parmi nos présidents de comité d'entreprise, un quart environ exercent leur fonction depuis 10 ans et plus, et ceux-ci sont généralement en faveur d'une période de fonctions de deux années".

Des rapports entre le comité d'entreprise et l'employeur :

" Les 3/4 des présidents de comité d'entreprise caractérisent ces rapports de la manière suivante : nous collaborons parce qu'aux termes de la loi nous avons besoin de nous aider les uns les autres. La moitié d'entre eux ont exprimé l'avis que l'employeur avait une attitude négative vis-à-vis du comité d'entreprise, tandis que les autres ont parlé, soit d'un comportement loyal vis-à-vis de la loi ou, - mais c'était les moins nombreux - d'un comportement compréhensif de l'employeur vis-à-vis du comité d'entreprise".

Complément à ce sujet :

" Ces hommes nous ont expliqué presque dans les mêmes termes que leur employeur ne voulait pas abandonner le point de vue selon lequel il est le maître chez lui, qu'il voyait dans l'existence même du comité d'entreprise une atteinte portée à sa liberté de chef d'entreprise, le comité ne faisant que jouer le jeu des syndicats. Dans la plupart des entreprises que nous avons visitées, nous n'avons pas constaté, en tout cas, l'existence des conditions nécessaires à la collaboration confiante prévue par la loi".

Sur la co-gestion économique du comité d'entreprise :

" Environ 40 % des personnes interrogées ont avoué qu'elles n'avaient pas assez de temps pour s'occuper de co-gestion économique dans leur entreprise, et nous retrouvons ici le même groupe de comités d'entreprises qui se consacrent principalement à des tâches d'ordre social. Si l'ensemble des documents que nous avons recueillis permet de dire, que, dans la moitié au moins des entreprises recensées par nous, ce qui est appelé la co-gestion économique est effectivement proche de zéro, il ne faut pas en accuser seulement les employeurs. Les 3/4 des membres de comités d'entreprise coopèrent à la gestion d'institutions sociales et de bienfaisance de l'entreprise, mais plus de la moitié d'entre eux ne reçoivent de l'employeur aucune explication en ce qui concerne le bilan annuel ou les comptes de résultats, (et cela ni au comité d'entreprise, ni à la commission économique, ni à une assemblée du personnel)".

Sur 100 entreprises, 38 avaient une commission économique, 60 n'en avaient pas et 2 n'en avaient pas besoin, car il s'agissait d'entreprises sans but lucratif.

Sur 100 présidents de comité d'entreprise près de 30 pensaient que l'on pouvait se passer d'une commission économique parce qu'ils considéraient comme plus efficace le contact direct avec l'employeur ou les informations disponibles au comité d'entreprise, ou parce qu'ils estimaient que les renseignements communiqués à la commission économique étaient absolument dénués d'intérêt pour leur travail..

Près de 90 % des présidents de comité d'entreprise ont prétendu que leur employeur n'attachait pas grande importance à une telle institution.

Sur 100 commissions économiques existantes, plus de 10 ne se réunissent jamais et n'existent donc que sur le papier, tandis qu'un nombre égal se réunissent aux intervalles recommandés par le législateur.

Sur la co-gestion du comité d'entreprise intéressant d'autres questions :

97 % de nos interlocuteurs ont indiqué que le droit de co-gestion était parfaitement suffisant en ce qui concerne la réglementation de la durée journalière du travail et des pauses, ainsi que la fixation du moment et du lieu de paiement des salaires et appointements.

Plus de 60 % avaient un droit de co-gestion suffisant pour la fixation des tarifs de forfaits et des salaires aux pièces. Les 3/4 des personnes interrogées avaient un droit de co-gestion suffisant pour la détermination générale du salaire".

(Source : Texte de l'Exposé)

-----

ASSEMBLEE DES MEMBRES DE LA BUNDESVEREINIGUNG DER  
DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE ( B D A V )  
(Union fédérale des associations allemandes d'employeurs)

---

L'Assemblée s'est tenue le 6.12.1962 à Bad Godesberg. A un nombre de participants et d'invités plus important que celui de l'année précédente s'étaient joints plus de 100 représentants de la presse nationale et étrangère.

Le Président de la Bundesvereinigung, Dr H.C. PAULSSEN a défini, en un certain nombre de questions, les problèmes d'ordre économique et de politique sociale qui dominent la situation (Der Arbeitgeber 23/24 du 20.12.62):

- "
1. Pourquoi n'a-t-on pas dit "non" partout et de manière encore plus catégorique à ce dangereux cycle d'évolution, à ce cercle vicieux ?
  2. Pourquoi ne parvient-on pas à conclure une pause en matière de salaires afin de favoriser une stabilisation spontanée des prix ?
  3. Pourquoi conclut-on encore actuellement des accords sur les salaires comportant 8 % et plus d'augmentation alors que personne n'ignore que les secteurs économiques intéressés ne peuvent sans grave dommage supporter cette charge ?
  4. N'entend-on pas toujours exprimer clairement le voeu: Stabilité des prix sur toute la ligne et renonciation aux augmentations de salaires qui sont fréquemment englouties par les hausses de prix ? "

Dans cet ordre d'idées, le Dr PAULSSEN a fait connaître quelques points du programme établi en vue d'un "travail pratique des associations d'employeurs au cours de 1963" (Der Arbeitgeber) :

- "
1. Vote, par chacune des associations membres, d'une résolution concernant l'insertion dans leurs statuts des préceptes de solidarité qui leur ont été recommandés, en tant qu'expression du sentiment naturel de leurs responsabilités.
  2. Application des recommandations faites par la Bundesvereinigung d'avoir à adopter une attitude volontairement réservée dans le recrutement de main-d'oeuvre supplémentaire.
  3. Développement des conditions psychologiques et économiques en vue de faire face à d'éventuels conflits du travail, résultant de revendications économiquement indéfendables."

Le rapport d'activité traite des sujets suivants :

1. "L'évolution des salaires et de la durée du travail en 1962"  
La plupart des augmentations de salaires ont relevé les salaires nominaux de 6 à 8%. Les réductions de la durée du travail ont été généralement de l'ordre de 1h à 1h 1/2, quelquefois de 2 h."
2. "Mesures à prendre en vue de la stabilisation des salaires et des prix".  
Dans une résolution adoptée par la présidence et le bureau du Bundesverband der deutschen Industrie (Union fédérale de l'industrie allemande), il est indiqué que l'on est prêt : "à collaborer à tous les efforts ayant en vue la stabilisation de la situation et à tout mettre en oeuvre pour s'opposer à toute hausse des prix...."

Le Bundesverband der deutschen Industrie est décidé, avec l'approbation de tous ses membres, à maintenir les prix des produits industriels et prestations à un niveau stable afin de sauvegarder le pouvoir d'achat et la monnaie."

En ce qui concerne l'autonomie des partenaires sociaux, il y est dit que la Bundesvereinigung reconnaît à ceux-ci le droit de conclure librement des conventions collectives. Mais elle fait également siens les principes de la déclaration gouvernementale du 9.10.1962, à savoir: " qu'au-dessus des partenaires sociaux, il y a le bien du peuple allemand et, partant, le Parlement et le gouvernement fédéral investi de sa confiance. Ce dernier ne doit pas permettre et ne permettra pas que le peuple subisse de préjudice. La liberté qu'ont les partenaires sociaux d'aménager salaires et durée du travail s'exerce dans les limites de ce qui est économiquement compatible avec le bien-être général."

3. "Renforcement de la position de l'entreprise"

4. "Arbitrage et conseil d'experts"

Une politique étatique en matière de conventions et de salaires est refusée. Il est préconisé la création d'une commission d'experts composée de personnalités impartiales, compétentes en matière de théorie et de pratique économique, et qui serait chargée de "déterminer des données économiques et d'établir des relations entre elles pour en dégager ensuite des recommandations destinées également à 'servir de base' aux négociations et décisions des partenaires sociaux."

5 et 6. "Sécurité et réforme sociales"

Il s'agit des textes dits du "paquet social" faisant l'objet des 3 projets de loi qui, à fin 1962, n'étaient pas encore approuvés par le Bundestag.

Le rapport d'activité traite encore des sujets suivants :

- " Action concernant l'information, l'éducation et les relations publiques"
- " Fondation Walter-Raymond"
- " Politique sociale internationale (dans le cadre de la C.E.E.)"
- " Organisation internationale du travail".

-----



BELGIQUE

L'activité gouvernementale et législative

- La rentrée parlementaire a eu lieu le 2e mardi de novembre. A cette occasion, le Premier Ministre a fait un exposé de l'ensemble des mesures que le gouvernement compte prendre à bref délai dans les domaines politique, économique et social. Il a affirmé que le gouvernement se prononcerait très prochainement sur le problème des allocations familiales pour les travailleurs indépendants. Des entretiens doivent avoir lieu avec les partenaires sociaux.

- La chambre a commencé à examiner le budget de la Prévoyance Sociale pour 1963. On peut apprécier l'évolution des dépenses effectives et prévues en matière de Sécurité sociale (pensions des employés et ouvriers, de leurs veuves et orphelins, pensions des indépendants, des ouvriers mineurs ...). Seules les dépenses en matière de chômage sont en régression: 2,988 millions en 1961, 2,227 millions en 1963.

- Au cours de la réunion du Comité de la politique sociale et familiale du 12 novembre 1962, le Ministre de la Prévoyance sociale a fait un exposé sur le projet de loi portant réforme de l'assurance maladie-invalidité. Il a fait également un exposé du problème au Comité ministériel de la Santé et de la Famille.

Ce projet figurera à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du Comité ministériel de coordination économique et sociale. Il sera ensuite soumis au Conseil des Ministres et au Conseil d'Etat et déposé au Parlement.

- La Commission de la Prévoyance Sociale de la chambre a adopté le 14 novembre 1962 le principe du projet de loi modifiant la législation sur les accidents du travail avec deux amendements: le premier portant le plafond des salaires de base pour le calcul des indemnités à 200.000 francs et le second portant le plafond pour les apprentis sous contrat à 40.000 francs.

La loi serait rendue applicable à partir du 1er janvier 1963.

- Création d'une "Société" des Charbonnages du Limbourg avec participation de l'Etat.

Le gouvernement envisage de créer, par fusion consentie, une Société des charbonnages du Limbourg.

L'Etat participerait à cette société notamment par l'apport de sa concession. Les buts à atteindre seraient: un approvisionnement avantageux, sûr et stable à long terme, qui assure le libre choix du consommateur. La main-d'oeuvre trouverait des garanties de stabilité et des rémunérations adéquates.

M. Spinoy, ministre des affaires économiques et de l'Energie, doit rencontrer, pour discuter du problème, les syndicalistes, les parlementaires, les membres de la Députation permanente et les patrons charbonniers du Limbourg.

Les motifs avancés par le gouvernement :

- les prix limbourgeois ne seront plus compétitifs, sauf si on abaisse le coût d'une production à améliorer ;

- une intervention de l'Etat permettrait une exploitation plus rationnelle, le système de subvention devant aller vers sa fin.

Les investissements nécessaires répondraient à un certain nombre de conditions: mécanisation maxima de la taille, du transport et de l'évacuation, entretien des réserves, interpénétration des concessions, etc ...

- Le ministre des Finances a soumis un projet de loi portant relèvement du plafond des engagements de la Caisse nationale de Crédit Professionnel. Il s'agit de porter à 11 milliards le plafond actuel fixé à 10 milliards et de permettre au Roi de le fixer ultérieurement à 15 milliards en vue de l'exécution de la loi sur l'expansion économique.

#### Salaires et conditions du travail

- Le groupe de travail qui a été chargé, par la Commission Nationale Mixte des Mines, d'étudier les modalités d'attribution et les montants de la prime de fin d'année, confirmée par l'accord intervenu le 5 octobre dernier, a poursuivi ses travaux.

Il devait déposer un Rapport pour le 15 novembre. Il semble que les difficultés rencontrées résident principalement dans la fixation des modalités d'attribution que les syndicats souhaitent moins rigoureuses que celles appliquées pour la prime de 1961. D'autre part, la nécessité de l'affiliation à une des deux Centrales de Mineurs C.S.C. ou F.G.T.B. comme critère pour l'attribution du montant de la prime reste controversée.

- Le Ministre de la Prévoyance sociale a reçu le 8 novembre 1962 une délégation des mineurs qui l'ont entretenu des problèmes sociaux qui intéressent cette catégorie de travailleurs et, notamment, de la reconnaissance de la silicose des mineurs comme maladie professionnelle et de l'octroi de soins gratuits aux pensionnés, aux veuves et aux invalides. Le Ministre a assuré la délégation de son désir de réaliser rapidement la refonte du régime des maladies professionnelles, dont l'objet est précisément de répondre aux questions soulevées.

- Le ministre des Finances a déposé un projet d'arrêté royal pris en exécution de l'article 1er de la loi du 2 août 1962 relative aux pensions et retraites de survie. Il s'agit de maintenir le taux de la retenue actuelle jusqu'en 1964.

- Le ministre de l'Emploi et du Travail a soumis un projet de loi concernant la Santé et la Sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité et l'hygiène des lieux de travail. Ce projet fait suite à un avis du Conseil National du Travail sur l'élection des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène, qui doit avoir lieu en mars-avril 1963.

- Un projet de loi, modifiant notamment la loi du 20 juillet 1960, instaurant le salaire hebdomadaire garanti, abroge, à partir du 1er janvier 1963, la distinction entre les entreprises suivant le nombre des travailleurs occupés. Ce projet tend également à instituer une commission sociale nationale pour les petites entreprises. Ce projet a été élaboré en vue de permettre aux petites industries de créer une caisse de compensation qui doit faciliter, dans ce secteur, l'application et le respect de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti.

-Un arrêté royal du 5 novembre 1962 est venu préciser quels seront les agents habilités à constater les manquements aux règles prescrites pour l'assurance-maladie-invalidité.

- Un arrêté royal du 5 novembre 1962 détermine le montant de la subvention supplémentaire versée aux organismes assureurs de l'assurance maladie-invalidité, en ce qui concerne les chômeurs mis au travail par les pouvoirs publics. Cet arrêté précise notamment les modalités d'établissement de la rémunération journalière moyenne, en fonction des éléments se rapportant, soit au trimestre qui précède celui au cours duquel l'incapacité de travail s'est produite soit au trimestre précédent, pour autant qu'il ait été remis un bon de cotisation se rapportant à ce dernier trimestre.

- Un arrêté royal du 16 novembre 1962 entrant en vigueur le 27 novembre 1962, a trait au règlement général de l'assurance contre les accidents du travail. Cet arrêté porte de 1.000.000 de francs à 10.000.000 de francs le cautionnement supplémentaire que les établissements agréés pour le service des rentes pour accidents du travail sont tenus de constituer.

- Un arrêté royal du 12 novembre 1962, qui entre en vigueur le 1er janvier 1963, augmente de 6,10 frs à 15,80 frs (ouvriers), de 5,40 frs à 11,10 frs (employés) et de 9,45 frs à 28,75 frs (services mineurs) la subvention trimestrielle spéciale que l'Etat alloue par journée de chômage contrôlée au cours du trimestre précédent pour parer au défaut de cotisation d'assurance-maladie des chômeurs involontaires.

-----

FRANCE

SALAIRES, PRESTATIONS SOCIALES

- Salaires :

L'indice des prix de détail des 179 articles (base 100 en juillet 1957) destiné à l'indexation du S.M.I.G. (Salaire minimum inter-professionnel garanti) s'établit à 132,10 en octobre 1962, contre 131,70 le mois précédent. On enregistre donc une hausse de 0,3 %.

Le seuil de déclenchement du S.M.I.G. en vigueur depuis le 1er novembre s'établit à 134,33.

Le Journal Officiel du 31 octobre a publié plusieurs décrets relatifs aux récentes mesures sociales arrêtées par le gouvernement. On remarquera notamment que le S.M.I.G. est relevé de 4,5 % à partir du 1er novembre, ce qui le porte à 1,806 F à Paris. Dans la zone d'abattement la plus basse ( - 8 % ), le taux est de 1,6615 F.

Dans la Sidérurgie, plusieurs conventions et accords ont été conclus.

- Loire :

Le 6 novembre, a eu lieu une réunion paritaire intéressant les ouvriers sidérurgistes des départements de la Loire et de la Haute-Loire. Un accord de salaires a été signé, avec application au 1.11.1962.

Sont également modifiés: les primes d'insalubrité, les primes de panier et le complément de salaires prévu par la convention collective.

Le 26 novembre, un accord de salaires concernant les mensuels a été signé. Il prévoit une augmentation en 2 paliers.

Cet accord est signé par toutes les organisations syndicales.

Un accord a été signé, le 19 octobre 1962, entre le syndicat patronal des industries métallurgiques et connexes de la Savoie et les syndicats C.G.T. et C.G.T. - F.O. Il fixe comme suit les salaires minima horaires garantis :

M1 = 1,97	M2 = 2,02	OS1 = 2,08	OS2 = 2,20
PL = 2,42	P2 = 2,69	P3 = 2,94	

Un accord signé le 19 octobre 1962, dans la métallurgie d'Indre-et-Loire revalorise d'environ 12 % le barème des appointements minima des collaborateurs, en vigueur depuis mars 1962.

- Sécurité Sociale

Revalorisation des Retraites Minières de 3,05 % :

L'augmentation des salaires de 2,25 % appliquée au personnel des Houillères Nationales, le 1er septembre 1962, à laquelle s'ajoutent les relèvements des primes de résultats et de productivité, permet de majorer de 3,05 % les pensions servies par la C.A.N. (Caisse Autonome Nationale). Cette majoration prend effet le 1er septembre et sera perçue le 1er décembre 1962.

Pour les mineurs, les pensions de vieillesse bénéficient à compter du 1er avril 1962 d'une majoration de 600 F, lorsque le conjoint à charge du titulaire atteint l'âge de 65 ans ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail et n'est pas bénéficiaire d'un avantage au titre d'une législation de la Sécurité Sociale.

#### Allocations Familiales :

Le bénéfice des prestations familiales était maintenu lorsqu'un enfant à charge de 14 à 18 ans était en apprentissage et qu'il ne percevait pas un salaire net mensuel (non compris les valeurs et avantages en nature) supérieur à la moitié du salaire mensuel servant de base au calcul des allocations familiales au lieu de résidence de la famille.

( Soit, par exemple, dans la zone d'abattement 1 , depuis le 1er novembre 1962 :

$$\text{Salaire de base} \quad \text{F } \frac{264,50}{2} = 132,25 \text{ F )}$$

A compter du 1er janvier 1963, pourra continuer à être considéré comme enfant à charge, pour l'ouverture du droit aux prestations familiales, l'apprenti âgé de 14 à 18 ans, dont la rémunération mensuelle ne sera pas supérieure au salaire de base servant au calcul des prestations familiales ( dans l'exemple précité : 264,50 F ).

#### Allocation de logement et prime de déménagement :

Une circulaire ministérielle du 10 octobre 1962 (J.O. du 4 novembre) contient des instructions détaillées sur les conditions d'attribution, les bénéficiaires, les modalités de calcul et de paiement de ces deux prestations.

### REUNIONS ET CONFERENCES

Du 9 au 12 novembre, s'est tenue à Paris la réunion du Comité Confédéral national de F.O. chargé des études relatives aux problèmes énergétiques. Au cours des discussions, il a été remis un document concernant le mémorandum de l'interexécutif d'Energie.

Dans une résolution finale, les délégués affirment que le progrès technique et l'expansion justifient des conventions collectives renouées et enrichies. La C.G.T. - F.O. préconise des conventions collectives discutées à tous les niveaux et adaptées aux diverses situations industrielles.

Les délégués insistent, d'autre part, sur la réduction du temps de travail sans diminution de salaires et demandent que le ministre du travail n'autorise plus de dérogations à la législation sur la semaine de 40 heures.

La Fédération des Mineurs C.F.T.C. réunie le 15 novembre a fait le bilan des réactions de ses militants, après l'échec des discussions sur les salaires engagées avec le gouvernement. La fédération a constaté la volonté des travailleurs des mines d'améliorer leur situation.

### LICENCIEMENTS COLLECTIFS

M. G. Grandval, ministre du travail, a annoncé l'envoi à ses services départementaux d'une circulaire datée du 7 novembre, mise au point après des entretiens avec les organisations ouvrières et patronales, et relative aux licenciements collectifs.

M. Grandval a constaté que ces licenciements étaient la conséquence non d'un ralentissement de l'activité économique mais d'actions de reconversion, de décentralisation et d'adaptation aux conditions nouvelles de production se situant dans le cadre d'un développement normal de l'économie nationale.

Selon le Ministre, le licenciement collectif ne doit être utilisé qu'en dernier recours, et il convient de rechercher les divers moyens permettant de réduire l'importance des licenciements ou d'en limiter les effets à l'égard des salariés.

Les instructions ministérielles mettent l'accent sur la vérification de la réalité des motifs économiques invoqués pour les licenciements et, d'autre part, sur la stricte observation des procédures de consultation fixées par la loi (consultation des comités d'entreprise).

Les services de la main-d'oeuvre devront en outre signaler aux entreprises intéressées la possibilité qui leur est donnée de faire appel au concours du Fonds de développement économique et social pour assurer la réadaptation de leur main-d'oeuvre et, le cas échéant, faciliter le transfert de domicile de leur personnel.

L'examen des listes de licenciement devra être effectué par les services officiels dans le respect non seulement de la lettre, mais encore de l'esprit des critères concernant : l'ancienneté, les charges de famille, la valeur professionnelle.

Le ministre a préconisé notamment :

- une concordance entre les justifications économiques des licenciements et les mesures individuelles projetées ;
- la prise en considération des situations particulières et des cas sociaux dans le cadre de la réorganisation des entreprises ;
- l'étalement des licenciements dans le temps, pour permettre une prospection en vue du reclassement du personnel licencié.

#### DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

Le 29 décembre 1962, un nouvel accord d'entreprise signé avec tous les syndicats a été conclu à la Régie nationale des usines Renault.

Il porte à près de quatre semaines la durée des congés payés.

Cet accord est le premier qui, dans une grande entreprise (la Régie emploie au total environ 60 000 personnes), porte à plus de trois semaines la durée des congés payés pour les travailleurs horaires.

Il influencera certainement les revendications des travailleurs des autres secteurs industriels.

-----

ITALIE

Production charbonnière et emploi -  
Sidérurgie - Activité législative -  
Accord d'entreprise de la "Ferromin" -  
Droit de grève.

Production charbonnière et emploi

La production charbonnière de l'Italie a continué à diminuer au cours des derniers mois de 1962, par rapport aux mois précédents. Alors qu'en octobre, on avait encore extrait 73 000 tonnes, la production n'était plus en novembre que de 70 000 et en décembre que de 55 000 tonnes (chiffres estimatifs).

Le fléchissement de la production est particulièrement apparent si l'on compare la production annuelle :

1961 . . . . .	740 000
1962 . . . . .	697 000

On constate également un recul du nombre des ouvriers inscrits au fond : début de septembre 1 800, mi-novembre 1 743, mi-décembre 1 739.

Le rendement fond par homme-poste se situe aux alentours de 2 000 kg : novembre 2 248, décembre 2 038.

Sidérurgie

La production de fonte et d'acier a enregistré des chiffres croissants.

La production nette de fonte a été, en novembre, de 300 000 tonnes et en décembre de 320 000 tonnes (chiffres provisoires). L'accroissement est particulièrement net lorsque l'on considère la production annuelle :

1961 . . . . .	3,092 millions de tonnes
1962 . . . . .	3,583 millions de tonnes

Il s'agit, en 1962, d'une augmentation d'environ 16 % par rapport à 1961, tandis que la production de fonte a diminué de 4,6 % en République fédérale et de 3 % en France.

La production d'acier brut a été, en novembre, de 843 000 tonnes et en décembre de 820 000 tonnes (chiffres provisoires).

Ici également, la comparaison annuelle fait apparaître des taux d'accroissement importants :

1960 . . . . .	8,299 millions de tonnes
1961 . . . . .	9,124 millions de tonnes
1962 . . . . .	9,443 millions de tonnes (chiffres provisoires)

Ce qui représente :

- de 1960 à 1961 un accroissement d'environ 10 %
- et de 1961 à 1962 un accroissement de 4 % (estimation)

La Chambre syndicale de la sidérurgie italienne (ASSIDER) escompte, en 1963, une production de fonte de plus de 4 millions de tonnes et une production d'acier de plus de 11 millions de tonnes.

Le nombre des ouvriers travaillant dans la sidérurgie était d'environ 60 000 à la fin de 1962.

En vertu des dispositions légales et des conventions collectives, la durée de travail était, à la fin de 1962, de 45 h 1/2 par semaine. Conformément aux conventions, elle sera ramenée à 45 heures au 1.1.1964 et à 44 h 1/2 au 1.1.1965.

### Activité législative

#### Loi pour la réduction de l'horaire de travail dans les mines

Le texte de la loi pour la réduction de l'horaire de travail dans les mines a été publié à la "Gazzetta Ufficiale" n° 288 du 13 novembre 1962.

En conséquence, en application de cette loi, à partir du 1er décembre 1962, l'horaire de travail pour tous les ouvriers du fond, ou qui participent à l'opération d'extraction des minerais, subira une réduction égale à 3 heures hebdomadaires, sans réduction de la rémunération.

#### Loi pour l'octroi anticipé de pension aux mineurs

Le 31 décembre 1962 se terminera la période transitoire pour l'octroi anticipé de la pension aux mineurs, en vertu des lois du 3 janvier 1960 n° 5.

Par conséquent, outre les aspects non fonctionnels et contrairement à l'esprit de la loi elle-même, à partir du 1.1.63, un grand nombre de mineurs ayant une ancienneté de travail au fond variant de 15 à 25 ans, ne pourra avoir le bénéfice de la loi. Cela parce que ces mêmes travailleurs ont été affectés, au cours des dernières années, à des travaux au jour et ne peuvent donc pas faire valoir le nombre de timbres spéciaux prévus par l'art. 10 de la loi.

Le Secrétariat national de la Fédération des industries extractives (Federestrattive) s'est occupé de prendre les contacts nécessaires avec M. Bucciarelli-Ducci, député, Vice-Président de la Chambre des députés, pour harmoniser la présentation de certains amendements tendant à corriger les mauvais fonctionnements préjudiciables aux travailleurs. Les amendements ont été déposés le 16 novembre 1962 au Secrétariat de la Commission législative.

### Accord d'entreprise de la "Ferromin" de Bovegno (Brescia)

Entre la direction de la mine "Alfredo" de Bovegno Val Trompia ((Brescia), la Federestrattive-CISL et la FILIE-CGIL, a été conclu un accord établissant que:

- 1) - la société "Ferromin" versera à tous les ouvriers et agents de maîtrise à titre forfaitaire, la somme de L. 32.000,- L'octroi de cette somme s'effectuera en 2 versements resp. de L. 20.000, = (douzièmes) le 15.1.63.
- 2) - à partir de la période de rémunération en cours à la date de l'accord, pour chaque journée de travail effectif, une prime au taux uniforme de L. 160 par jour, sera attribuée au personnel ouvrier, employé aux travaux du jour, et qui ne perçoit pas la prime de présence ni celle de rendement, ni d'autres primes similaires.
- 3) - l'actuelle prime de rendement sera augmentée de L. 100 par jour à partir du 1.7.62 pour le personnel ouvrier employé aux travaux du jour.
- 4) - La "Ferromin" s'engage, après le 31.3.1963 et toujours à condition que le nouveau Contrat National professionnel ne prévoie pas de versement de prime de production, à transformer le forfait précité en prime de production annuelle, qui considérera organiquement et modifiera de même, si cela est nécessaire, les critères qui régissent actuellement le versement des primes.



## Droit de grève

Le 28 décembre 1962, la Cour Constitutionnelle italienne, qui est juge unique en matière de légitimité constitutionnelle des lois et arrêtés-lois, a rendu deux arrêts concernant l'exercice du droit de grève. Le premier vise la grève dans les services publics, le deuxième la grève dans les transports maritimes.

En résumé, les principes contenus dans le premier arrêt sont les suivants :

- La grève peut être considérée comme légitime seulement dans le cas où elle a des buts économiques (par "buts économiques", il ne faut pas entendre uniquement les revendications de nature salariale, mais également celles qui visent l'ensemble des intérêts des travailleurs de la catégorie).
- Les travailleurs des entreprises gérant des services publics qui ne satisfont pas des besoins essentiels pour la vie de la collectivité, ont le droit d'exercer le droit de grève (par conséquent, on ne peut appliquer à ceux-ci les sanctions prévues par l'art. 330 du Code Pénal, code de la période fasciste, dont certaines dispositions restent encore en vigueur).
- La grève de solidarité doit être considérée comme légitime, lorsqu'elle a été déclarée pour appuyer les revendications de nature économique qui sont à la base d'une grève faite par des travailleurs de la même catégorie.

Il faut néanmoins, ajouta la Cour, vérifier s'il existe des liaisons si étroites entre les revendications des uns et des autres que l'on puisse, à raison, estimer que, sans l'union des efforts des deux groupes de travailleurs, aucun des objectifs envisagés par les grévistes ne serait atteint.

Dans son deuxième arrêt, la Cour a déclaré que :

- Les travailleurs en grève ne doivent pas causer à l'employeur d'autre dommage que celui qui découle de l'arrêt du travail. C'est pourquoi il est défendu aux travailleurs de cesser le travail avant d'avoir fait tout le nécessaire en vue d'éviter tout risque de détérioration aux installations ou de dommage vis-à-vis de personnes.

Un tel danger est, selon la Cour, toujours possible, lorsque l'équipage d'un navire quitte, pendant le voyage, le travail. L'article 40 ("droit de grève") de la Constitution susmentionné n'est pas, par conséquent, en contradiction avec l'art. 1105 du Code de Navigation, qui prévoit une peine d'emprisonnement pour les membres d'un équipage qui, s'ils représentent au moins un tiers de celui-ci, n'obéissent pas à un ordre du commandant ou font des manifestations tumultueuses. Pendant la navigation, la sécurité du navire doit être garantie et le commandant doit disposer de l'autorité nécessaire à cet effet.

-----

LUXEMBOURG

Indice du coût de la vie -  
Production - Emploi -  
Conventions collectives dans  
l'industrie sidérurgique -  
Délégations ouvrières

Indice du coût de la vie

L'indice du coût de la vie est monté de 0,36 de novembre à décembre, de 0,70 d'octobre à décembre, de 1,19 de 1961 à 1962.

	<u>Moyenne mensuelle</u>		<u>Moyenne annuelle</u>
Nov. 1962	133,83	1961	132,26
Déc. "	134,19	1962	133,45

Production

L'Office général de la Statistique communique les chiffres de production suivants :

	<u>Mois</u>		<u>Année</u>	
	<u>Nov.</u>	<u>Déc.</u>	<u>1961</u>	<u>1962</u>
Minerai de fer	570 726 t	526 356 t	7 457 941 t	6 507 176 t
Fonte	301 800 "	293 606 "	3 833 725 "	3 596 852 "
Acier brut	341 817 "	317 024 "	10 192 783 "	4 009 942 "
Aciérie électrique	5 347 "	5 302 "	75 355 "	63 987 "
Laminés	276 230 "	253 714 "	3 290 586 "	3 192 864 "

Emploi

L'industrie sidérurgique et les mines de fer ont occupé :

<u>1962</u>	<u>Total</u>	<u>Luxemb.</u>	<u>Etrangers</u>	<u>Belges</u>	<u>Alle- mands</u>	<u>Fran- çais</u>	<u>Ita- liens</u>	<u>Divers</u>
Nov.	23 776	20 135	3 641	1 655	135	442	990	419
	100 "	84,69%	15,31%					
Déc.	23 787	20,131	3 656	1 664	142	447	991	412
	100 "	84,63%	15,37%					

(Source: Inspection du Travail et des Mines)

Négociations dans l'industrie sidérurgique et les mines de fer

Dans notre NOTE D'INFORMATION n° 5, 1962, p. 50, nous avons publié les revendications fondamentales de la Commission tarifaire des Syndicats pour les nouveaux contrats collectifs. Les anciens contrats ont été dénoncés par les syndicats en septembre 1962.

Lors des négociations relatives aux revendications syndicales, la Commission Syndicale des Contrats a déclaré ce qui suit :

" La Commission Syndicale des Contrats lors de sa séance du 11 décembre a débattu le rapport de sa délégation sur le déroulement des négociations visant le renouvellement et l'amélioration du contrat collectif dans l'industrie sidérurgique.

Elle a constaté que les propositions des trois sociétés n'offrent aucune base de discussion et après de longs débats a décidé de présenter les revendications minimums suivantes pour la conclusion du nouveau contrat :

- a) Salaires des artisans :  
Augmentation moyenne de 3,50 fr. par heure.  
Répartition: Gr. I + II: 3,25 fr.  
Gr. III+ IV: 3,50 fr.  
Gr. V : 3,75 fr.  
après 3 ans au plus tard: passage en Gr. II ;  
après 6 ans au plus tard: passage en Gr. III.
- b) Autres postes de travail :  
Augmentation pour les catégories inférieures: 3 fr.  
Augmentation minimum pour les sahaies de pointe: 2 fr.  
Echelonnement de tous les autres postes entre 2 et 3 fr.
- c) Travail de nuit :  
Augmentation de l'indemnité pour travail de nuit de 1,56 fr.  
à 5 fr. par heure.
- d) Durée de travail :  
Introduction de 7 jours de repos supplémentaires à partir  
du 1.1.1964;
- e) Services continus :  
Introduction du système proposé de 4 postes à partir du  
1.1.1964.
- f) Clause de l'indice :  
Le texte relatif à la liaison des salaires à l'indice du coût  
de la vie devra être modifié de façon à ce que la liaison se  
fasse suivant les mêmes modalités que pour les fonctionnaires  
publics.
- g) Chaussures de sécurité :  
Distribution gratuite d'une paire de chaussures de sécurité par an  
à partir de 1963.
- h) Dans la mesure du possible transfert des jours de semaine réduite au  
poste de nuit du samedi au dimanche dans les services non continus ou,  
quand cela s'avère impossible, paiement du poste de nuit du samedi  
comme poste de dimanche.
- i) Paiement des postes du dimanche des ouvriers et artisans de la pro-  
duction suivant le salaire moyen.

## Délégations ouvrières

Un arrêté grand-ducal du 20.11.62 (Mémorial No 65 du 6.12.62) coordonne les arrêtés grand-ducaux des 30.10.58 et 21.11.58 relatifs aux délégations ouvrières.

De l'arrêté grand-ducal nous citons les dispositions les plus importantes au sujet de la composition des délégations, leurs missions et l'éligibilité de leurs membres.

### Art. 1 - ( Institution des délégations )

" Dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et artisanales ainsi que dans les établissements publics et d'utilité publique occupant régulièrement au moins quinze ouvriers inscrits à la date du 1er août de l'année précédant celle des élections, il est institué une délégation ouvrière principale.

En cas d'ouverture ou de réouverture d'une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale ou de la création d'un établissement public ou d'utilité publique occupant au moins quinze ouvriers, une délégation ouvrière doit être instituée dans le délai de trois mois.

Le même délai courra à partir du jour où le nombre d'ouvriers occupés dans une entreprise ou un établissement public ou d'utilité publique atteint le nombre fixé à l'alinéa premier du présent article.

Toute délégation continuera à exercer ses fonctions jusqu'à l'expiration de son mandat dans la composition qui lui a été donnée par les élections, nonobstant toute modification de l'effectif ouvrier."

### Art. 2 - ( Nombre des membres des délégations )

" La délégation principale se compose de membres effectifs et d'un même nombre de membres suppléants qui sont élus par les ouvriers nantis de ce droit en vertu de l'article 7 du présent arrêté.

Le nombre des membres effectifs est fixé comme suit :

Si l'entreprise compte	15 à	25 ouvriers:	1 membre
Si l'entreprise compte	26 à	50 ouvriers:	2 membres
Si l'entreprise compte	51 à	100 ouvriers:	3 membres
Si l'entreprise compte	101 à	150 ouvriers:	4 membres
Si l'entreprise compte	151 à	200 ouvriers:	5 membres.

Si le nombre des ouvriers est supérieur à 200, le nombre des délégués augmente d'une unité par 100 ouvriers, sans pouvoir cependant dépasser celui de 15.

Si le nombre des ouvriers est supérieur à 3000, le nombre des délégués augmente au-delà de 15 d'une unité par 500 ouvriers, sans pouvoir cependant dépasser celui de 20. "

Art. 3 - ( Missions )

" La délégation principale a pour mission de sauvegarder et de défendre, dans le domaine social, les droits et les intérêts des ouvriers; ses attributions consistent notamment:

1° à donner son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'entreprise et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement;

2° à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;

3° à recevoir les réclamations des ouvriers et à aplanir par voie de conciliation, les difficultés surgies entre patrons et ouvriers;

4° à participer à la gestion de toutes les institutions créées par le patron en vue de l'amélioration de la situation des ouvriers et de leurs familles;

5° à l'interposer pour le réemploi des invalides accidentés et handicapés eu égard à leurs capacités physiques et intellectuelles;

6° à contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément aux dispositions légales et réglementaires; y relatives, notamment à celles de l'arrêté grand-ducal du 31 décembre 1929 fixant les attributions des délégués à la sécurité. "

Art. 6 - ( Représentants des jeunes travailleurs )

" Dans les entreprises où la délégation principale comprend au moins trois membres, celle-ci sera complétée par des représentants des jeunes travailleurs dont le nombre est fixé comme suit :

si l'entreprise occupe régulièrement 5 à 25 jeunes travailleurs:  
1 représentant

si l'entreprise occupe régulièrement 26 à 50 jeunes travailleurs:  
2 représentants

si l'entreprise occupe régulièrement 51 à 100 jeunes travailleurs:  
3 représentants

si l'entreprise occupe régulièrement plus de 100 jeunes travailleurs:  
4 représentants.

Ces représentants auront pour mission de conseiller la direction de l'entreprise et la délégation principale sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes ouvriers, ainsi que sur les questions concernant l'apprentissage.

Art. 8 - ( Eligibilité des membres des délégations )

" Sont éligibles comme membres des délégations, les ouvriers et ouvrières qui

1° sont âgés de vingt et un ans accomplis. Toutefois, les ouvriers et ouvrières âgés de dix-huit ans au moins et de vingt et un ans au plus sont seuls éligibles comme représentants des jeunes travailleurs;

2° sont au service de l'entreprise d'une façon ininterrompue depuis un an au moins;

3° contre lesquels il n'existe pas d'interdiction, en tout ou en partie, de l'exercice des droits énumérés à l'article 31 du Code pénal.

Les périodes de service militaire obligatoire ne constituent pas des interruptions de l'ancienneté de service et comptent, le cas échéant, pour l'ancienneté de service d'un an.

" Les électeurs étrangers sont éligibles aux mêmes conditions que les ouvriers luxembourgeois." (Arr.g.-d. du 20.11.62).

Toutefois, le nombre des membres étrangers ne pourra dépasser le tiers du nombre total des membres d'une délégation. Les étrangers élus en sur-nombre qui auront reçu le moins de suffrages seront remplacés, s'il y a lieu, par les Luxembourgeois non élus qui, sur la même liste auront obtenu le plus grand nombre de suffrages.

La représentation des différentes catégories d'ouvriers et l'institution d'une délégation des cadres, composés des agents de maîtrise, fera l'objet d'une réglementation ultérieure dans les formes prescrites par la loi habilitante. "

-----

PAYS - BAS

---

Extraction et emploi dans les charbonnages -  
Production et emploi dans la sidérurgie -  
Employés payés à la semaine - Amélioration  
des droits à pension dans l'entreprise -  
Cotisations de sécurité sociale "Hoogovens"-  
Vêtements de travail des mineurs -  
Conventions collectives dans la métallurgie -  
Durée du travail dans la métallurgie -  
Négociations de conventions collectives dans  
l'industrie métallurgique - Calcul du salaire  
net dans l'industrie métallurgique

---

Extraction et emploi dans les charbonnages

Les tonnages de charbon extraits des mines néerlandaises ont été au cours des deux derniers mois de 1962 :

			Production annuelle	
Novembre	1,034 million de t.	1961	12,621 millions de t.	
Décembre	1,050 " " "	1962	11,563 " " "	

Il en résulte que les mines ont produit, en 1962, 1,058 million de tonnes, (soit 8,4 %) de moins qu'en 1961.

Le nombre d'ouvriers inscrits au fond n'a que peu varié au cours de ces deux mois: il est passé de 26 021 le 18.11.62 à 26 170 le 9.12.62. Il y a plusieurs milliers d'offres d'emploi concernant des ouvriers du fond.

Production et emploi dans la sidérurgie

La production nette de fonte est passée de 124 000 tonnes en novembre à 137 000 tonnes en décembre 1962. La production annuelle est passée de 1,456 million de tonnes en 1961 à 1,573 million de tonnes en 1962, soit une augmentation de 8 %.

La production d'acier brut est passée de 605 000 tonnes en novembre à 613 000 tonnes en décembre 1962; la production annuelle est passée de 1,970 million de tonnes en 1961 à 2,082 millions de tonnes en 1962, soit une augmentation de 5,7 %.

Le nombre de personnes occupées étant d'environ 20 000, il y a eu de nombreuses offres d'emploi pour des ouvriers qualifiés et des manoeuvres. La demande d'ouvriers étrangers est restée importante.

Employés payés à la semaine

Les employés qui, jusqu'ici, étaient payés à la semaine, seront payés au mois à partir du 1.1.1963. A partir de cette date, il n'y aura plus d'employés payés à la semaine dans l'entreprise "Hoogovens en Staalfabrieken N.V." Il s'agit d'environ 1 300 employés payés à la semaine.

(Source: "De Grijper", n°11, décembre 1962)

### Amélioration des droits à pension dans l'entreprise

Au cours des années 1960 et 1961, les "Hoogovens en Staalfabrieken" ont prélevé sur leurs bénéficiaires 11 millions de florins pour l'amélioration des pensions de leurs travailleurs.

Cette somme a été affectée aux destinations suivantes :

- a) paiement de pensions en cours;
- b) majoration des futures pensions de veuves;
- c) 1 million a été affecté à la formation d'un fonds général de réserve;
- d) augmentation des pensions de vieillesse versées aux salariés pensionnés en 1962 ou qui le seront au cours des prochaines années.

Une nouvelle somme de 5 millions de florins prélevée sur les bénéficiaires de 1962 est destinée, en particulier, à l'amélioration des pensions de vieillesse versée aux personnes qui prendront leur retraite au cours des prochaines années.

( Source: "De Grijper", n° 1, janvier 1963 )

### Cotisations de sécurité sociale chez "Hoogovens"

Les cotisations aux différentes branches d'assurance ont été révisées au début de 1963. Les pourcentages à retenir sur le salaire sont les suivants :

pour la caisse d'entreprise (Hoogovens)	3,5	( anciennement 3,25 )
pour la caisse-maladie	2,3	( " 2,4 )
pour l'assurance-chômage	0,55	( " 0,5 )
pour l'assurance-vieillesse ainsi que l'assurance des veuves et orphelins	8,1	( " 7 )

### Vêtements de travail des mineurs

Le 14.12.62, le conseil de l'industrie minière ( Mir ) a édicté un règlement concernant la fourniture, le nettoyage et la réparation des vêtements de travail des mineurs. Ce règlement devra, pour entrer en vigueur, recevoir l'approbation ministérielle. Il devait entrer en vigueur le 1.1.63.

" Par vêtement de travail, il faut entendre un vêtement protecteur fourni par l'entreprise et qui demeure sa propriété. Sont, en outre, compris dans les vêtements de travail: vêtements en toile huilée, bleus de chauffe, vêtements anti-acide, sous-vêtements, casques de mineurs, casques ordinaires, protège-mains, genouillères, bottes, lunettes pare-poussières, masques anti-poussières, masques à air et à oxygène (pour travaux au jet, etc...), sacs à batterie ou vêtements et équipements de protection similaires. "

Sont fournis gratuitement par l'entreprise aux ouvriers du jour : des vêtements de travail dont le nombre, par an, est fixé par la direction de l'entreprise; il est accordé une réduction de prix pour les travaux de lavage et de réparation.

Sont fournis chaque année gratuitement par l'entreprise aux ouvriers du fond: une veste et deux pantalons. Ce chiffre peut varier selon les travaux effectués par le mineur. Il est aussi accordé une réduction de prix pour les travaux de lavage et de réparation.

Les réglementations existantes concernant la fourniture, le lavage et la réparation gratuits des vêtements de travail demeurent valables.

( Source: "De Mijnwerker", n° 1 - 1963 ).



### Conventions collectives dans la métallurgie (artisanat)

Toutes les conventions collectives passées en 1961 dans les métiers de la métallurgie, soit au total neuf, ont été déclarées d'application générale.

( Source: "Staatscourant", 19.12.62 )

### Durée du travail dans la métallurgie

A partir du 1er février 1963 et aux termes d'une convention collective, la durée hebdomadaire du travail devra être de 45 heures dans l'ensemble des métiers de la métallurgie.

### Négociations en matière de conventions collectives dans l'industrie métallurgique

Les négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective se poursuivent. La prochaine réunion, à cet effet, devrait avoir lieu le 24.1.63.

Les syndicats revendiquent, à partir du 1.1.63, une augmentation de 7 cents des salaires horaires; les organisations d'employeurs offrent 3 cents.

### Calcul du salaire net dans l'industrie métallurgique

En 1962, un certain nombre de modifications ont été apportées aux cotisations de sécurité sociale. Certaines de ces modifications entrent en vigueur le 1er janvier 1963.

L'exemple suivant de calcul, du salaire net, valable à partir du 1.1.63, tient compte des nouvelles cotisations aux assurances sociales. L'exemple est valable pour l'ensemble de l'industrie métallurgique, mais non pour l'artisanat (métiers de la métallurgie).

L'exemple concerne un travailleur marié, sans enfant, dans la zone de salaire correspondant à un salaire hebdomadaire brut de 90 florins.

#### Calcul du salaire net

Salaire brut		f	90,-
Indemnité compensatrice de l'augmentation des loyers 1960		f	4,-
Indemnité compensatrice de l'augmentation des loyers 1962		f	2,25
Indemnité compensatrice des cotisations versées à l'A.O.W. et à l'A.W.W.(1) 1%		f	0,90
		f	97,15
Cotisation au fonds de pension de l'entreprise 2,2 %		f	2,14
Salaire imposable		f	95,01
Fonds de maladie 2,3 %	f	2,19	
Assurance-maladie 3,25%	f	3,09	
Assurance-chômage 0,55%	f	0,52	
Cotisations à l'A.O.W.-A.W.W.	f	7,43	
Impôt sur les salaires	f	5	f 18,23
			f 76,78
			=====

(1) Assurance générale vieillesse et assurance générale des veuves et des orphelins.

(Source: "St. Eloy", n° 2 - 1963)

FERMETURES DE MINES DE FER

En 1961 et en 1962 un certain nombre d'exploitations minières ont été fermées totalement ou partiellement.

La liste ci-après contient les exploitations qui ont été fermées en Allemagne et en France, ainsi que le nombre des ouvriers pour lesquels la Haute Autorité a prévu des fonds non remboursables.

Allemagne fédérale

Société Entreprise Mine	Date de la fermeture	Fermeture ou ferm.partielle	Ouvriers touchés pr.lesquels la H.A. a prévu des fonds
Erzbergbau Siegerland mine "Neue Hardt"	21.10.61	Fermeture	299
Barbara Erzbergbau AG mine "Barbecke"	Avril 62	"	84
Erzbergbau Porta Damme AG mine "Porta"	fin 1962	"	281
Harz-Lahn Erzbergbau mine "Echte"	1. 2.62	ferm.partielle	68
Harz-Lahn Erzbergbau mine "Heinrich Segen"	1. 1.62	Fermeture	263
Erzbergbau Salzgitter AG mine "Haverlahwiese"	1. 1.61	" )	550
" "Wortlah-Ohlendorf" )		)	
" "Hannoversche Treue" )	1962	ferm.part. )	
" "Feine" )		)	
Ilseder Hütte mine "Bulten-Adenstedt"	fin 1961 et début 62	ferm.partielle	410
Erzbergbau Siegerland AG mine "Pfannenberger Einigkeit"	16. 4.62	Fermeture	400
Erzbergbau Siegerland AG mine "San Fernando"	14. 4.62	"	475
Mannesmann AG mine "Christiane" puits "Webel"	févr.1962	"	135
Hess.Bergbau-Hütten AG mine "Neue Lust"	30. 9.62	"	36
Hess.Bergbau-Hütten AG mine "Georg-Joseph"	1.10.62) 1. 3.63)	ferm.partielle	60
Harz-Lahn-Erzbergbau AG mine "Echte"	31.12.62	Fermeture	206
Barbara Erzbergbau AG mine "Fortuna" Feld "Ida"	30. 9.62	ferm.partielle	140

France

Mine "Mag-sur-Orne" (Calvados)	Avril 1961 Juillet 62	ferm.partielle	330
Mine "Chazé-Henry" (Maine et Loire)	Août 1961	" "	253
Mine "Lesquerde"	1. 9. 61	Fermeture	10
Mine "Escouais"	31.12. 61	"	43
Mine "St Remy-sur-Orne"	31.12. 61	ferm.partielle	30
Mine "Aytua"	31. 3. 62	" "	26
Mine "Diolette"	15. 2. 62 30. 6. 62	" " ) " " )	155

-----

ROYAUME - UNI

Emploi dans les mines de houille -  
Aggravation du problème de la main-  
d'oeuvre dans les mines britanniques -  
Bénéfices du Coal Board - Grèves -  
Paiement des salaires par chèque

Emploi dans les mines de houille

Selon le numéro de décembre de la "Ministry of Labour Gazette", les mines de houille occupaient pour la moyenne des quatre semaines se terminant le 27.10.1962, 547 300 salariés, c'est-à-dire 19 500 de moins que l'année précédente à la même époque où ce chiffre était de 566 800. En Angleterre et au Pays de Galles, on a enregistré dans les mines 12 300 départs, 7 200 en Ecosse.

D'après le numéro de janvier, on comptait pour la moyenne des quatre semaines se terminant le 24.11.1962, 544 500 salariés; c'est-à-dire qu'il y a eu 2 800 départs par rapport au mois précédent et 22 100 départs par rapport à la même époque de 1961.

Aggravation du problème de la main-d'oeuvre dans les mines britanniques

Les charbonnages britanniques nationalisés auront sûrement à faire face à une pénurie de main-d'oeuvre et ne seront pas en mesure de fournir les quantités de charbon dont la Grande-Bretagne aura besoin dans peu d'années si l'on ne met pas de nouvelles machines en service pour accélérer la mécanisation de l'extraction du charbon.

Des fonctionnaires du Coal Board ont déclaré qu'il ne leur serait plus possible à l'avenir d'extraire suffisamment de charbon si la mécanisation n'était pas accélérée pour la simple raison qu'ils ne disposeraient plus de la main-d'oeuvre nécessaire. (Source: "Daily Express", du 14.2.62)

Bénéfices du Coal Board

Le président du Coal Board a annoncé dans un rapport d'activité sur les charbonnages britanniques en 1962 un bénéfice net de 1 million de £. C'est le premier bénéfice du Coal Board depuis 1956.

Le président Robens a déclaré que les mineurs avaient le droit de participer aux bénéfices dus à l'amélioration de la productivité et que les négociations qui se sont déroulées cette année entre les parties contractantes aboutiraient probablement à une augmentation des salaires.

(Source: "The Times" du 11.1.63)

### Grèves

Il y a eu en 1962, 5 794 millions de jours de travail perdus par suite de grèves, 3,046 millions en 1961. Ils ont intéressé 4,421 millions d'ouvriers en 1962 et 778 500 en 1961.

Dans les mines de houille,

	1962	1961
le nombre des ouvriers concernés a été de	154 400	248 600
le nombre de jours de travail perdus de	308 000	737 000

(Source: "Ministry of Labour Gazette", janvier 1963)

### Paiement des salaires par chèque

Après avoir consulté les organisations intéressées, le ministre du travail a annoncé, dans une réponse écrite à une question parlementaire, qu'il se propose de fixer au 1er mars 1963 la date à partir de laquelle le paiement des salaires par chèque sera autorisé en vertu du Payment of Wages Act de 1960 ( loi sur le paiement des salaires ).

Cette loi prévoit le paiement des salaires des travailleurs manuels ( ou plus précisément de ceux auxquels s'appliquent les Truck Acts ) à un compte en banque, par mandat-poste, ou mandat-carte, ou par chèque, uniquement si le travailleur en réclame le paiement sous l'une de ces formes et si l'employeur y consent. Elle prévoit également le paiement des salaires par mandat-poste ou mandat-carte, lorsque le travailleur se trouve éloigné du lieu de paie normal pour maladie, accident ou raison professionnelle. Cette disposition est entrée en vigueur le 2 juillet 1960 et dans ces cas particuliers, la demande écrite du travailleur n'est pas nécessaire, mais il peut aviser par écrit son employeur qu'il ne désire pas être payé de cette manière. Le paiement à un compte en banque ou par mandat-poste ou mandat-carte est légal depuis le 2 décembre 1960.

(Source: "Ministry of Labour Gazette", déc.1962 - n.12)

-----

ETATS - UNIS

Mesures de réadaptation dans le cadre de la nouvelle politique économique

Depuis des années, un chômage relativement important (env. 4 millions) constitue aux Etats-Unis un phénomène permanent qui tend à s'accroître ( un million par an jusqu'en 1970 ). Il est stimulé, en particulier, par les bonds de l'évolution technique dans l'économie américaine, l'automatisation y jouant un rôle capital, surtout dans la sidérurgie et dans l'industrie transformatrice de la fonte et de l'acier, ainsi que dans l'industrie chimique, l'industrie textile et l'industrie automobile. De plus en plus nombreux sont les ouvriers, et aussi les employés, qui perdent leur emploi par suite de l'irruption de l'automatique dans les usines et les bureaux.

Le Gouvernement fédéral américain s'est vu contraint, depuis longtemps, de prendre des mesures législatives pour parer aux conséquences sociales de cette évolution technologique. Et tel est l'objet de la loi sur l'expansion du commerce (Trade Expansion Act du 11.10.62). Les principes reproduits ci-dessous sont empruntés à cette loi importante, loi économique et sociale dont la portée est considérable.

I. Introduction

La loi sur l'Expansion du Commerce (Trade Expansion Act signée le 11 octobre 1962 par le Président KENNEDY a pour but - par le moyen d'accords commerciaux assurant des bénéfices réciproques à leurs signataires - de stimuler l'expansion économique des Etats-Unis et de conserver et d'élargir les marchés étrangers pour les produits américains, de renforcer les relations économiques des Etats-Unis avec les pays étrangers par le développement de transactions commerciales libres et non discriminatoires au sein du monde libre et d'empêcher la pénétration économique communiste.

La loi donne au Président des pouvoirs qui peuvent, d'une façon générale, se diviser en trois grandes catégories :

- 1) pouvoir de conclure des accords commerciaux,
- 2) pouvoir de décréter des modifications du traitement tarifaire appliqué à certains articles, en vue de mettre en oeuvre ces accords,
- 3) pouvoir d'apporter une aide aux industries, aux entreprises et aux travailleurs qui risquent de subir un sérieux préjudice du fait de l'accroissement des importations découlant de concessions prévues par un accord commercial.

Dans le cadre de la loi, le Président peut disposer de ces pouvoirs pour une durée de 5 ans, c'est-à-dire jusqu'au 30.6.67.

II. Dispositions transitoires en faveur des entreprises et de la main-d'oeuvre

a) Entreprises.

Pour permettre aux entreprises et aux travailleurs américains de s'adapter à la situation créée par cette nouvelle loi, celle-ci prévoit des aides transitoires qui sont accordées dans certaines conditions.

C'est ainsi qu'une entreprise est habilitée à recevoir une aide financière si elle est en mesure de prouver à la Commission Tarifaire qu'un préjudice sérieux lui a été porté par la réduction ou l'abolition des droits de douane et qu'il en résulte du chômage ou du sous-emploi. Le préjudice causé à l'entreprise doit également avoir pour conséquence: soit l'arrêt total de la production soit l'impossibilité de faire un bénéfice pendant une certaine période.

L'entreprise requérante doit également justifier envers la Commission Tarifaire qu'elle a pris des mesures satisfaisantes pour s'adapter à la nouvelle situation et que ses tentatives sont restées sans résultat.

Les aides suivantes sont prévues en faveur des entreprises :

1) Aides financières

Des aides financières peuvent être accordées aux entreprises sous forme de prêts, de garanties de prêts ou d'accord de participation différée à des prêts. Ces aides sont utilisables pour des travaux de construction, d'installation, de modernisation, de conversion et d'équipement. Elles ne peuvent être utilisées qu'à titre exceptionnel pour le financement de l'activité courante de l'entreprise et pour la promotion de la vente à l'étranger.

Les prêts sont à octroyer au taux minimum de 4 % p/a avec une durée maxima de 25 ans.

2) Aides fiscales

Le gouvernement est habilité à faire bénéficier une entreprise d'une aide fiscale, si cette aide contribue en substance à l'adaptation économique de l'entreprise à la nouvelle situation. L'entreprise est habilitée à imputer sa perte nette d'exploitation sur les cinq exercices fiscaux antérieurs et à formuler une demande de remboursement d'impôts.

3) Aide Technique

L'aide technique aux entreprises porte sur l'information sur les possibilités d'écoulement des produits sur certains marchés, la recherche de marchés, des conseils à fournir aux entreprises relatifs à l'organisation administrative, la préparation et la coopération à l'exécution de projets de recherche et de développement. Le gouvernement peut exiger une participation financière de l'entreprise aux frais encourus à cet effet.

b) Main-d'oeuvre.

Les travailleurs qui peuvent justifier que l'augmentation des importations (résultant surtout des concessions figurant dans les accords commerciaux) a été le facteur majeur qui a causé ou menace de causer leur chômage ou leur sous-emploi, sont habilités à recevoir l'aide à la réadaptation.

Cette aide existe sous les formes suivantes :

1) Allocations permettant à la main-d'oeuvre d'attendre d'être remplacée.

Le paiement de ces allocations peut être commencé 30 jours après l'entrée en vigueur de la loi. Elles sont payables pendant une durée maxima de 52 semaines, avec la possibilité d'être prolongées d'autres 26 semaines, si le bénéficiaire se trouve en état de rééducation professionnelle. Pour un délai supplémentaire de 13 semaines, ces allocations peuvent être accordées aux personnes ayant accompli 60 ans au moment de leur licenciement. Le montant maximum de l'aide s'élève à \$ 61,00 par semaine ou à 65 % du salaire hebdomadaire moyen de l'ouvrier ou à 65 % du salaire national moyen.

2) Rééducation professionnelle des travailleurs à d'autres emplois.

Des cours et des examens pour les travailleurs en chômage sont organisés par le gouvernement. Un office de placement spécialisé s'occupera du placement des travailleurs ayant subi une nouvelle formation. Les travailleurs qui refusent de participer aux cours perdent le droit à l'aide.

3) Allocations de transfert

Une allocation de transfert peut être octroyée aux personnes qui justifient qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi au lieu de leur résidence, mais qui sont en même temps en possession d'une offre d'emploi en provenance d'une autre région. L'allocation doit correspondre aux frais de déménagement réels du mobilier et des membres de la famille du demandeur. Celui-ci a également droit à un montant en espèces correspondant au 2 1/2 % de son salaire par semaine.

III. Mesures spéciales

Dans le cadre de la loi un Bureau consultatif pour l'aide à la réadaptation (Adjustment Assistance Advisory Board) sera institué.

Il sera placé sous la présidence du secrétaire du Commerce. Ce bureau aura pour tâche de conseiller le Président et les agences gestionnaires en vue de l'établissement de programmes coordonnés d'aide à la réadaptation pour les entreprises et les travailleurs.

Les aides aux entreprises sont sous la compétence du "Department of Commerce", les aides aux travailleurs sous celle du "Department of Labor".

Dans le cas où la Commission Tarifaire des Etats-Unis, après une enquête approfondie, est arrivée à la conclusion qu'une aide spéciale doit être accordée à une industrie déterminée, cette commission soumettra au Président des recommandations adéquates en vue de relever les droits de douane ou d'introduire des restrictions à l'importation. Pour une période qui ne doit pas dépasser quatre ans, le Président peut alors prendre des mesures après consultation des Ministères du Commerce et du Travail.

-----



TABLE DES MATIERES

	Pages
EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE .....	3
Allemagne .....	4
Belgique .....	15
France .....	18
Italie .....	21
Luxembourg .....	24
Pays-Bas .....	29
Annexe I : Fermetures de Mines de fer	32
"    II : Royaume - Uni .....	34
"    III : Etats - Unis .....	36

---oOo---