

Le manque de cadres dans l'armée

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): **102 (1957)**

Heft 11

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-342845>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

prix que l'artillerie et l'arme blindée, aux impératifs inéluctables de la guerre nucléaire. Reste à savoir si les démocraties liguées dans l'O.T.A.N. resteront insensibles à la guerre des nerfs que lui mène l'adversaire éventuel, en faisant parade de ses engins téléguidés continentaux et intercontinentaux. Car tout est là. Le nouvel armement que nous venons de décrire postule l'utilisation de l'arme atomique tactique. A son défaut, les « *Corporal* », « *Honest John* », « *Little John* » et « *Lacrosse* » et les obus de 175 ou de 280 mm., chargés au trotyl ou à la penthrite, n'arrêteront pas plus les blindés du bloc de l'Est, que les canons géants de 457 mm. ne préserveront Singapour de la conquête japonaise.

En réclamant l'interdiction et la mise hors d'usage des armes à fission nucléaire ou à fusion thermonucléaire, tel est l'objectif que vise visiblement le Kremlin. Pour lui, il s'agit moins d'empêcher la guerre que de la cantonner sur un terrain où les masses retrouveraient leur mot à dire, et où les Occidentaux ne parviendraient plus à compenser leur infériorité numérique. Voilà ce que tant d'intellectuels de chez nous, se réclamant du christianisme ou d'un « humanisme » laïque se refusent à reconnaître.

Major Ed. BAUER

Le manque de cadres dans l'armée

Une commission formée de quelques membres du comité central de la Société suisse des Officiers présidée par le colonel Lang, de Zurich, a fourni récemment une contribution utile à la solution du problème posé par le manque actuel de cadres. Avec l'autorisation des auteurs, il nous a paru opportun de soumettre aux lecteurs de la « *Revue Militaire Suisse* » les résultats de cette étude, rédigée en langue allemande.

I. L'IMPORTANCE DU PROBLÈME

Selon les déclarations du Chef de l'Instruction, les candidats hautement qualifiés sont toujours en nombre insuffisant, mais les besoins en cadres officiers sont en moyenne satisfaits. Il n'en est pas de même pour les cadres sous-officiers. La situation est sérieuse pour les armes et dans les cantons suivants :

Infanterie	of.	Tessin
	sof.	Lucerne, Unterwald, Valais, Suisse romande, Tessin
Troupes légères	of.	Cyclistes dans l'ensemble du pays
	sof.	Suisse romande, Tessin
Artillerie	sof.	Suisse romande
Trp. trsp. mot.	of. et sof.	Suisse romande
P. A.	of. et sof.	Recrutement insuffisant dans l'ensemble du pays.

C'est donc en Suisse romande et dans le corps des sous-officiers que le manque de cadres se fait le plus sentir, mais il arrive que diverses armes pâtissent aussi de difficultés momentanées dans d'autres régions du pays.

Ces déficits se manifestent surtout dans les jeunes classes d'âge et affectent en conséquence les écoles plus que les unités. Aussi une simple comparaison entre les effectifs réels et les effectifs réglementaires selon l'OEMT ne donne-t-elle pas une image exacte de la situation, d'autant plus que les déficits en cadres sont souvent comblés par l'appel à des ressortissants de régions de recrutement différentes. C'est notamment le cas pour les cantons de la Suisse primitive, Fribourg, Valais et Tessin, que leur structure sociale a toujours contraints à recourir dans ce domaine aux ressources d'autres cantons. D'autre part, on est frappé du nombre particulièrement élevé de demandes de dispenses présentées dans les cantons de

Vaud, Valais et Genève : dans certaines écoles, elles atteignent près de la moitié du total des candidats convoqués.

II. CAUSES DU DÉFICIT

La difficulté de s'entendre sur les facteurs qui déterminent cette situation prouve la complexité du problème. On peut distinguer :

a) *des facteurs objectifs*

1. L'augmentation des spécialités auxquelles les candidats peuvent être affectés (par exemple : blindés, P.A., Service ABC)
2. Les préférences trop nombreuses exprimées pour certaines spécialités privilégiées lors des opérations de recrutement.
3. Des insuffisances dans la répartition des candidats proposés entre les armes ou les unités d'armée.
4. La retenue excessive de certains commandants d'école dans les propositions de candidats.

b) *des facteurs subjectifs, d'ordre personnel*

1. Crainte chez les candidats de perdre du temps et d'interrompre leur formation professionnelle par de longues périodes de service.
2. Manque de goût pour le service et choix du moindre effort.
3. Prestige insuffisant de l'état de sous-officier.

c) *des facteurs subjectifs d'ordre matériel*

1. Refus par les employeurs d'autoriser leurs subordonnés à accomplir des services d'instruction et leur répugnance à améliorer la situation civile de ceux qui y sont appelés.

2. Crainte chez les candidats de voir retarder leur entrée dans la carrière professionnelle ou leur promotion à une catégorie de salaire supérieure.
3. Insuffisance de l'allocation pour perte de gain.

Les difficultés commencent déjà lors des opérations de recrutement. Les préférences dues à la mode et l'influence de la tradition favorisent certaines armes aux dépens d'autres (actuellement surtout les troupes motorisées). En dépit des contingents de recrues attribués à chaque spécialité, les troupes de prédilection disposent d'un choix plus riche. L'augmentation des spécialités diminue d'autre part le nombre des candidats disponibles pour les unités d'ancienne formation. De plus, cette évolution freine les possibilités d'échange et d'égalisation. Des candidats capables sont ainsi perdus pour les spécialités déficitaires.

Le nombre élevé des demandes de dispense et les variations régionales du déficit en cadres, comme aussi l'expérience des instances compétentes, situent néanmoins le problème avant tout sur le plan psychologique. Même si l'on tient compte des circonstances réelles comme la pénurie de main-d'œuvre, surtout dans l'agriculture, la crainte de perdre du temps ou la crainte du manque à gagner trahissent l'excès de matérialisme, la méconnaissance des dangers politiques et militaires que nous courons actuellement et une répugnance trop générale à consentir certains sacrifices. L'étroitesse de vue de divers employeurs est aussi imputable en partie à l'état d'esprit dû à la haute conjoncture. Il semble cependant que ces phénomènes se manifestent de façon inégale selon les régions.

Quant au manque d'attraction des fonctions de sous-officier en elles-mêmes, il constitue un problème à part de nature assez complexe.

Voici comment se présente la *situation matérielle* des cadres. Les *suppléments de solde* et les *indemnités de subsistance* pour le service d'instruction ont été augmentés par le Conseil Fédéral dès le 1^{er} janvier 1957, selon les normes suivantes :

	Solde (¹)	Supplément de solde	Indem- nité d'habil- lement	Subsistance		Total
				Caserne	Campa- gne	
Elèves sous-officiers (sdt)	2.—	2.—* (1.—)	—	—		4.—
Caporaux (paiement de galons)	3.—	2.—* (1.—)	—	—		5.—
Sergents-majors et fourriers (paiement de galons)	4.50	2.—*	—	—		6.50
Aspirants officiers	6.50	—	— .50	6.50* (4.50)	8.75* (6.50)	13.50 15.75
Lieutenants (paiement de galons)	8.20	—	1.50	6.50* (4.50)	**	9.70** 16.20

* Dès le 1.1.1957 ; entre parenthèses, les chiffres antérieurs.

** En campagne, subsistance à la troupe gratuite.

¹ On sait que, dès le 1.1.58, la solde sera majorée de Fr. 1.— pour toutes les catégories indiquées ci-dessus, sauf les lieutenants (Fr. 0.80).

D'autre part sont prévues les *allocations pour perte de gain* suivantes :

Pour gens mariés une allocation de ménage de 2 fr. plus 40 % du salaire journalier, minimum 4 fr., maximum 12 fr., plus allocations pour enfants et allocations d'assistance, au total maximum 19 fr. 50.

Pour les célibataires 0 fr. 50 plus 15 % du salaire journalier, minimum 1 fr. 50, maximum 3 fr. 50.

En service d'instruction, les célibataires reçoivent au total par mois : (solde, supplément de solde et allocation pour perte de gain) :

	Minimum	Maximum	
Elèves sous-officiers	165.—	225.—	Subs. comprise
Caporaux, paiement de galons	195.—	255.—	
Sgtm. et four., paiement de galons	240.—	300.—	
Aspirants officiers	450.—	510.—	
Lieutenants, paiement de galons	531.—	591.—	

Si ces prestations ne paraissent pas très élevées, elles ne semblent pas non plus exagérément basses ¹.

En réalité, les allocations pour perte de gain sont très inégales, selon que les patrons ne peuvent ou jugent bon de ne verser à leurs employés absents au service que les montants qu'ils touchent de la Confédération ou encore continuent de leur servir la totalité ou une partie de leur salaire. Les plus favorisés sont naturellement les militaires dont les employeurs se montrent larges (la Confédération notamment verse à ses fonctionnaires leur plein salaire, les Banques à leurs employés mariés le 90 % et à leurs employés célibataires le 70 % du salaire de base, plus toute l'indemnité de vie chère). Les plus mal lotis sont les employés de petites entreprises, les gens de profession indépendante (qui peuvent toucher, il est vrai, l'allocation d'exploitation) et les étudiants. Par exemple, un employé de banque, âgé de 20 à 22 ans, apprentissage terminé, dont le salaire mensuel est de 500 fr., touche pendant l'école de recrues comme caporal 525 fr. par mois (solde plus 75 % du salaire). Un militaire de profession indépendante ou un étudiant doit se contenter de 195 fr. Si le premier reçoit l'allocation d'exploitation, il touchera au total un montant mensuel de 255 fr. Ces différences montrent à quel point le calcul de ces indemnités repose sur des bases imprécises. On considérera néanmoins qu'à cette période critique d'une carrière militaire (20-22 ans), les salaires civils sont encore relativement modestes. Les contrats collectifs tendent d'ailleurs à uniformiser les indemnités dans les professions qu'ils régissent et l'ordonnance sur les caisses de compensation prévoit de larges allocations d'assistance. C'est grâce à ces allègements que maints aspirants ont pu accomplir leurs périodes d'instruction.

¹ Dès le 1. 1. 57, il faudra ajouter Fr. 30.— aux montants mensuels de la solde pour les quatre premiers échelons et Fr. 24.— pour les lieutenants.

III. REMÈDES

Actuellement, la situation est aggravée par la coïncidence des effets de la haute conjoncture et de l'arrivée au recrutement des volées de forte natalité. On peut espérer cependant que dès 1960 les classes d'âge plus nombreuses fourniront aussi plus de candidats pour l'encadrement de l'armée, à la condition toutefois que cette amélioration ne soit pas compensée partiellement ou totalement par les besoins de nouvelles unités à créer. Remarquons aussi que la perspective de compléter l'encadrement de certains corps de troupes par des appels à d'autres cantons peut inciter les autorités et la population des régions déficitaires à prendre les mesures adéquates pour la déjouer (cf. rapport du Conseil d'Etat du Canton de Vaud sur la motion Coderey, du 29 mars 1956, p. 16-39)

a) *Facteurs objectifs*

Lors des opérations de recrutement, il faut améliorer la répartition entre les diverses armes des recrues propres à fournir des cadres, notamment en évitant de favoriser exagérément les armes spéciales et les troupes qui sont l'objet de préférences. Ce principe n'est d'ailleurs pas nouveau et les autorités de recrutement l'observent dans la mesure du possible. L'application en est cependant difficile. C'est pourquoi il importe de constamment le rappeler.

On doit aussi *recourir plus fréquemment à l'échange de cadres après le recrutement entre les diverses armes et les unités d'armée* même s'il ne s'agit que de simples cas particuliers. Cette ressource devrait être constamment présente à l'esprit des services du D.M.F., des autorités militaires cantonales et du commandement des unités d'armée. Elle peut s'appliquer aussi à l'encadrement des formations de landwehr et du service territorial.

b) *Facteurs subjectifs*

Le drame hongrois a sans nul doute raffermi l'esprit de service de notre jeunesse et lui a clairement démontré la

nécessité de notre défense nationale. Toutefois, de telles impulsions n'exercent qu'un effet passager, lorsqu'elles proviennent d'événements uniques. Vouons donc plus de sollicitude encore à la préparation morale et physique de nos jeunes gens dans les écoles secondaires et dans les universités, sous la forme d'exposés et de séances d'orientation. Bien que les événements politiques de l'année écoulée aient mis du plomb dans l'aile à certaines entreprises notoires de démoralisation — nous pensons notamment au retrait de l'initiative Chevalier — et permis de surseoir aux contre-mesures qui s'imposaient, ceux qui sont responsables de la défense spirituelle du pays doivent continuer à veiller au grain.

Les développements de la technique militaire empêchent d'envisager un *raccourcissement des périodes d'instruction*. Au contraire, il a fallu prolonger en partie les cours de répétition et y intensifier le travail. La réduction des écoles de recrues pour les caporaux prévus comme futurs officiers, décidée récemment par le Conseil Fédéral, s'est révélée fâcheuse au dire des personnes compétentes et n'a aucunement amélioré le recrutement des cadres : son retrait paraît s'imposer. Il est vrai que cette mesure semble avoir suscité des échos favorables dans le Canton de Vaud. On s'y est d'ailleurs soucié de remédier aux inconvénients d'une instruction raccourcie en en proposant la réorganisation. En nous engageant dans cette voie, rappelons-nous cependant qu'il ne peut être question d'abandonner notre système suisse, si profondément assimilé et efficace, qui astreint tous les candidats à la même filière d'instruction ; nous ne voulons pas d'une formule qui rappellerait les « écoles de cadets. » Dans son rapport sur la motion Coderey du 29 mars 1956, le Conseil d'Etat vaudois a d'ailleurs examiné en détail toutes les possibilités d'abréger les périodes d'instruction ; il ne les a accueillies qu'avec scepticisme ou même les a formellement rejetées.

Est-il enfin possible de *renforcer le prestige du corps des sous-officiers* ? Celui-ci dépend en premier lieu de leur savoir et de leurs capacités. C'est pourquoi il importe d'abord de

pousser leur instruction spéciale aux armes, pour les mettre en mesure de remplir matériellement leur tâche. On devrait aussi mieux souligner leur position par quelques détails extérieurs (habillement). Il faudrait surtout consolider leur situation de chefs en les rapprochant de la sphère d'action des officiers. Ce problème est d'ailleurs fort vaste ; on ne peut l'examiner à fond dans le cadre de cette étude et il nous faut renoncer à présenter ici des propositions concrètes d'amélioration.

Plus de sévérité à l'égard des demandes de dispense ne nous paraît pas inutile non plus. Selon nos renseignements, non seulement le nombre de ces requêtes est exagéré : elles sont accordées beaucoup trop facilement. Des personnalités publiques influentes se sont même entremises pour en faciliter l'octroi. Trop de complaisance dans ce domaine enlève à l'armée et aux écoles des forces nécessaires au progrès de l'instruction ; de plus, elles démoralisent les candidats bien disposés pour le service. Les instances compétentes devraient s'en souvenir.

c) *Facteurs subjectifs d'ordre matériel*

a) *Initiative privée.*

Nous suggérons un *appel aux employeurs* pour qu'ils mettent plus libéralement à la disposition de l'armée les cadres dont elle a besoin. Une commission mixte de la SSO et de la SSOF a déjà discuté ce problème avec l'Association suisse des organisations patronales. Celle-ci a accepté de diffuser parmi les Sociétés qui la composent un texte, rédigé en commun et visant à persuader leurs membres que le temps passé au service militaire n'est en réalité perdu ni pour les soldats ni pour les entreprises qui en supportent les inconvénients. Il serait bon d'inviter les patrons à faire connaître à leurs subordonnés leur volonté de contribuer dans la mesure du possible au progrès de leur carrière civile parallèlement à leur avancement militaire. Comme le manque de cadres ne sévit pas

partout avec la même acuité et que ce mal ne paraît pas encore profondément enraciné, un tel appel paraît encore prématuré. Il ne faudra y recourir que s'il est nécessaire de s'adresser à l'ensemble des entreprises du pays. Il est en effet des cantons où le manque de cadres se fait à peine sentir, même si quelques employeurs y manifestent de l'incompréhension pour les besoins de l'armée. Leur étroitesse de vue n'y fait guère école. Dans d'autres cantons, en revanche, où la situation est plus grave, une telle initiative pourrait s'imposer dès maintenant. C'est aux sections locales de la SSO à en décider.

Les étudiants de leur côté pourraient tirer grand profit d'aménagements divers à apporter à l'*organisation des semestres et des examens*, propres à faciliter les services d'avancement en limitant au maximum les pertes de temps. Les autorités universitaires ne doivent jamais perdre de vue ce problème. Ici et là, grâce à leur sollicitude, des améliorations considérables ont été déjà réalisées.

Peut-on espérer enfin une *égalisation plus équitable des allocations pour perte de gain* ? On peut admettre que la baisse des fonds disponibles qui surviendra dès 1960, imposera aux employeurs un nouvel effort pour le financement des caisses de compensation : il est donc vain d'espérer un changement d'attitude chez des entreprises qui n'ont pas pu ou pas voulu jusqu'à ce jour traiter leurs employés aussi bien que d'autres. Cette probabilité n'exclut pas, cela va sans dire, le succès de quelques initiatives régionales ou de quelques démarches visant certains patrons.

b) *Mesures officielles*

1. *Interdiction de congédier un employé appelé à une période de service d'instruction.*

On a déjà proposé d'étendre aux services d'instruction l'ordonnance officielle qui interdit aux employeurs de congédier les membres de leur personnel convoqués pour une période de service obligatoire. Cette solution nous paraît à la fois trop

rigide et d'une efficacité douteuse. La prescription peut être contournée : le patron qui voudra licencier son employé n'aura qu'à invoquer d'autres motifs que le service militaire. D'autre part, a-t-on bien considéré tous les cas particuliers d'entreprises qui pourraient pâtir d'une telle contrainte imposée à l'ensemble de l'économie ? Il paraît préférable, comme on l'a tenté avec succès ici et là, que les autorités compétentes agissent par persuasion et usent de leur influence auprès des employeurs récalcitrants pour qu'ils modifient leur attitude.

2. *Nouvelle augmentation de la solde et des suppléments de solde.*

Comme on l'a rappelé plus haut, quelques augmentations de solde et d'indemnités pour le service d'instruction ont été ordonnées par le Conseil Fédéral dès le 1^{er} janvier 1957. Il en est résulté une légère amélioration pour les élèves sous-officiers et officiers, qu'accentuera l'augmentation générale votée par le Parlement en octobre 1958, pour l'ensemble de l'armée. Ces mesures suffiront-elles ou n'aurait-on pas dû augmenter encore une fois les suppléments par la même occasion ? Reconnaissons qu'une telle décision n'atténuerait aucunement les différences inévitables dans les allocations pour perte de gain.

3. *Versement d'une indemnité globale aux élèves sous-officiers et officiers à la fin de leur service d'instruction.*

En théorie, une telle mesure équivaldrait à l'augmentation des soldes et suppléments de solde. Ce versement d'une somme ronde et plus élevée aurait cependant un plus grand attrait pour les bénéficiaires ; il présenterait en outre l'avantage d'une épargne forcée, puisque le montant ne pourrait en être déjà dépensé pendant la période de service.

4. *Suppression des inégalités dans l'allocation pour perte de gain :*

La difficulté du problème réside dans le fait que les différences dans les prestations sont dues aux contributions volon-

taires de nombreux employeurs, dont il convient de reconnaître hautement et d'encourager les bonnes dispositions. Le meilleur moyen d'améliorer la situation de ceux qui ont été préterités jusqu'à maintenant (professions indépendantes, étudiants et employés d'entreprises modestes) sans nuire aux employeurs généreux — ce qui se produirait si la Confédération n'intervenait que dans les cas d'allocations insuffisantes — consisterait à élever le minimum des indemnités pour perte de gain. Les militaires qui ont été favorisés jusqu'ici n'en profiteraient pas indûment, puisque leurs employeurs, après décompte, leur servent communément leurs allocations en même temps que leur part de salaire. Une certaine élévation des taux minima se justifierait aussi pour réaliser une meilleure adaptation au niveau général des prix et des salaires. La nouvelle ordonnance fédérale sur les allocations pour perte de gains entrée en vigueur en 1953 ne visait qu'à égaliser les taux antérieurs (les militaires non mariés : 1 fr. pour les régions rurales, 1 fr. 30 pour les régions semi-urbaines et 1 fr. 60 pour les régions urbaines) et ne tenait pas compte du renchérissement des prix ; elle constituait même un certain recul par rapport aux normes antérieures. La charge financière qui en résulterait devrait incomber à la Confédération seule. Les fonds pourraient être fournis non par la Caisse fédérale de compensation, mais par la caisse générale ordinaire (budget militaire). Cette procédure permettrait de limiter et de réserver l'accroissement des prestations aux seuls élèves sous-officiers.

CONCLUSIONS

Le problème du manque de cadres ne se pose à un degré aigu que dans certaines régions déterminées. Il concerne donc avant tout les sections correspondantes de la SSO. Mais le Comité Central de la SSO ne doit pas se désintéresser d'une question aussi importante pour l'avenir de notre armée. Les répercussions psychologiques des événements internationaux

récents comme les augmentations de suppléments pour l'instruction des cadres, introduites en janvier 1957, et les augmentations générales de soldes valables dès janvier 1958, ont contribué à en diminuer l'urgence. C'est pourquoi les auteurs de ce rapport ne présenteront pour le moment que les propositions suivantes :

1. Inviter les sections de la SSO dans la région desquelles sévit plus gravement le manque de cadres, à étudier la situation et à rechercher les remèdes en collaboration avec les autorités locales, les commandants de troupes, les employeurs et les commandants d'écoles. On s'efforcera aussi d'obtenir que la presse soutienne la volonté de défense de la population et, par le traitement objectif des questions militaires, fortifie chez les jeunes gens le sentiment de leurs responsabilités nécessaire à la repourvue des commandements dans l'armée. On encouragera les démarches qui ont été déjà entreprises avec beaucoup de zèle dans certains cantons, d'entente avec les sections locales de la SSO, comme les travaux de la « Commission consultative en faveur du recrutement des cadres pour les troupes fribourgeoises » ou le rapport déjà cité du Conseil d'Etat du Canton de Vaud sur la motion Coderey.

2. En outre, il convient d'attirer l'attention du D.M.F. sur les nécessités suivantes :

- a) Veiller inlassablement à ce que, lors des opérations de recrutement, les ressources en cadres futurs soient distribuées de la façon la plus rationnelle possible entre les diverses armes.
- b) Epuiser toutes les possibilités d'échange entre les différentes armes et les unités d'armée pour égaliser les effectifs en cadres entre les unités pléthoriques et les unités déficitaires.
- c) Refuser les demandes de dispense insuffisamment fondées, sans égard pour les interventions que pourraient tenter des personnalités directement intéressées.

- d) Etudier éventuellement une nouvelle augmentation des suppléments de solde.
- e) Egaliser sans délai les allocations pour perte de gain en relevant les minima légaux.
- f) Soumettre à un nouvel examen la décision du D.M.F. abrégeant l'école de recrues pour les caporaux qui y paient leurs galons avant d'accomplir l'école d'officiers et l'abroger s'il s'avère que les inconvénients priment les avantages.

S.S.O.

L'ouverture du feu de la défense contre avions

Sauf avis contraire, la DCA ouvre automatiquement le feu sur tout avion ennemi qui pénètre dans sa zone d'efficacité. En cas d'engagement de nos forces aériennes, le commandement des troupes d'aviation et de DCA fait en sorte que les formations de DCA installées sur les routes de nos escadrilles en soient informées en temps utile. Pour les batteries de DCA subordonnées à des échelons inférieurs, cette communication est faite par l'intermédiaire du chef de la DCA de la Division.

Voilà les instructions lapidaires contenues dans les prescriptions générales pour la conduite des troupes.

Il nous paraît utile de nous arrêter aujourd'hui à deux problèmes importants posés par ces directives :

- l'ouverture du feu sur tout avion ennemi ;
- l'information en temps utile de toutes les formations de DCA installées sur la route de nos escadrilles.

Dans la DCA lourde, l'ouverture du feu appartient au commandant de batterie ou à son remplaçant. Dans la DCA moyenne et légère, c'est le chef de section, le chef de la demi-