

# CADRES

C.F.T.C.

NUMÉRO 155  
OCTOBRE 1961

## et PROFESSION

Organe de la Fédération des Ingénieurs et Cadres de l'Industrie et du Commerce

### Propos de rentrée

F. LAGANDRÉ, Président de la F.F.S.I.C.

**L'**UN des derniers documents que devait publier l'O.E.C.E. avant sa transformation en O.C.D.E. traite de la « situation et problèmes de l'économie » française. Se trouvant coïncider avec la période de rentrée, cette étude est appelée à fournir un support aux réflexions que les salariés ne manquent pas de faire.

« Quand on s'assigne pour tâche de faire progresser le volume du produit intérieur brut de 5,5 % par an en moyenne il importe de ne pas négliger les moindres possibilités d'expansion. » On peut évidemment s'interroger sur la possibilité pour le Gouvernement de stimuler la croissance sans recourir à des stimulants nouveaux lorsque les investissements publics voient diminuer leur importance relative. Mais nous voudrions nous arrêter sur certaines disparités concernant plus particulièrement les salariés et qui contiennent en germe une sérieuse menace contre la croissance.

**L'**INADAPTATION du marché du travail aux besoins de l'économie risque d'aggraver des déséquilibres déjà croissants : les rémunérations deviennent plus la conséquence de la rareté relative des qualifications que d'une convention librement discutée par les organisations professionnelles. Pour qu'un progrès puisse être observé, il faudrait un effort considérable tant du côté de l'enseignement que de la formation professionnelle. Or la rentrée scolaire, qui s'est effectuée à peu près correctement ailleurs, a fait ressortir le retard pris par l'enseignement technique et une récente déclaration du Président du C.N.P.F. attirait l'attention des chefs d'entreprises sur la nécessité de s'attacher à la formation de leurs collaborateurs plutôt que de continuer à pratiquer des débauchages par une surenchère qui n'est pas sans effet inflationniste. Cette déclaration aurait été, à notre avis, plus complète si l'attention des employeurs avait été, par la même occasion, attirée sur la situation des cadres âgés dont un trop grand nombre ne peut se voir confier des emplois qui ne sont finalement pourvus qu'au détriment d'autres entreprises.

De même, l'implantation des usines n'est pas suffisamment guidée par des considérations de chômage à éviter dans des régions où la main-d'œuvre est disponible : elle contribue trop souvent à renforcer le potentiel de la France du Nord et de l'Est, tandis que l'Ouest et le Sud-Ouest conservent leur situation difficile. Et nous savons que les hommes finissent toujours par prendre conscience des décalages et par exprimer d'une manière brutale et spectaculaire leur volonté de changement : les Wallons et les Bretons viennent d'en fournir un exemple récent.

**E**NFIN « de fortes tensions », écrivent les experts de l'O.E.C.E., « peuvent résulter du fait que l'on n'apporte pas une attention suffisante au problème du partage des fruits du progrès entre tous les éléments qui concourent à la production. On peut en effet se demander, comme d'ailleurs le suggère le rapport, si un encouragement de l'expansion économique par une certaine relance de la consommation ne serait pas une mesure de prudence. Des capacités de production inemployées, des surplus agricoles difficiles à écouler, un excédent important de la balance des paiements, permettent une réduction des causes de mécontentement chez les salariés qui risquent de tout remettre en cause. Réalisable sans danger pour la monnaie, une action sur les plus bas salaires (le SMIG est loin d'avoir suivi l'évolution des salaires réels) et sur les prestations familiales (les pères de familles nombreuses n'ont pas retrouvé leur pouvoir d'achat de 1957) est, en plus, souhaitable non seulement socialement, mais aussi pour stimuler l'économie.

**P**LUS que jamais la prudence n'est pas à l'immobilisme. Plus spécialement sur les plans de la formation, de l'exécution du Plan et des niveaux de vie des moins favorisés, il reste au Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs qu'il déclare se proposer.

### IL FAUT RECONNAITRE LA SECTION D'ENTREPRISE

par Georges LEVARD, Président de la C.F.T.C.

**P**OUR ainsi dire chaque jour, nous apprenons de nouvelles concentrations d'entreprises. Et, dans le même temps, il nous revient que tel de nos camarades, délégué ou militant dans une entreprise, a été licencié pour des motifs divers mais, en fait, dans la quasi-totalité des cas, à cause de son action syndicale. Ce n'est pas par hasard que nous liions les deux phénomènes.

Les entreprises, poussées par le progrès technique, qui multiplie leurs besoins plus vite que leurs possibilités, sont obligées de s'associer pour poursuivre leur expansion. Nous assistons de ce fait à un mouvement, vif et profond, de concentration capitaliste dont la nécessité technique n'est pas niable. Mais, dans le même temps, ce mouvement renforce la puissance des chefs d'entreprise dans toutes les directions où ils ont coutume de l'exercer.

C'est pourquoi ce phénomène appelle, d'autre part, une action syndicale compensatrice d'autant plus énergique que l'accumulation de capital se poursuit en s'accroissant. En effet, qu'il s'agisse d'urbanisme ou de production, notre civilisation devient une civilisation de grands ensembles, c'est-à-dire de blocs d'immeubles ou d'entreprises dans lesquels la famille ou le travailleur ressemblent à la fourmi dans la fourmilière.

Cela peut plaire à ceux qui rêvent de puissance absolue et pour cela souhaitent des masses rendues dociles par toutes sortes de conditionnement. Nous voulons, pour notre part, un monde d'hommes libres acceptant, certes, les disciplines de la vie collective, mais parce qu'ils trouvent dans l'organisation de leur vie collective les moyens de rétablir l'équilibre de droits et de dignité avec les puissances de la politique, de l'argent et de la technique.

L'action syndicale est un de ces moyens et elle est d'autant plus nécessaire que la vie sociale se collectivise davantage. Mais, à son tour, l'action syndicale est d'autant plus redoutée des entrepreneurs qu'elle fait reculer le moment qu'ils imaginent être celui de leur puissance indiscutée.

De là ces conflits qui surgissent toujours plus nombreux à propos de l'exercice du droit syndical dans les entreprises, qu'on ne s'y trompe pas. Le sens de la solidarité nous conduit tout naturellement à faire rendre justice à nos militants, mais, de plus, nous portons le problème sur le plan politique : à l'heure où le capital, en se concentrant, voit se multiplier sa puissance, il est nécessaire que le travail trouve enfin sa place dans l'entreprise. Il est indispensable maintenant que la section syndicale d'entreprise soit reconnue.

## LES CADRES dans le mouvement syndical INTERNATIONAL

La Session de Vienne de la FEDERATION INTERNATIONALE DES CADRES, Techniciens, Employés et V.R.P. de la C.I.S.C., 25 et 26 septembre 1961

par A. BAPAUME, Secrétaire général de la F.F.S.I.C.

**C**ONFORMEMENT aux statuts adoptés au Congrès extraordinaire de Strasbourg, en septembre 1960, la Fédération a tenu cette année la session de son nouveau comité, composé d'un représentant par organisation nationale et des membres du bureau exécutif.

Cette session était présidée par M. SEILER (Allemagne), président de la Fédération internationale.

Notre Fédération était représentée par François LAGANDRÉ et André BAPAUME. Jacques TESSIER, secrétaire général de la Fédération internationale, a présenté le rapport d'activité :

#### ACTIVITÉS DE NOS ORGANES STATUTAIRES

Elles concernent les décisions du bureau exécutif au cours de ses différentes réunions ainsi que celles des commissions permanentes : automation, féminine, V.R.P. et celles des Cadres. Cette dernière a élaboré un programme portant sur les questions suivantes :

— Equivalence des diplômes.

- Droits des inventeurs salariés.
- Psycho-sociologie et les cadres.
- Classification des fonctions d'ingénieurs et des cadres.

#### Propagande

La Fédération est en relation avec plusieurs organisations de l'Amérique Latine et une de Madagascar. Une brochure de propagande est en voie de préparation, elle sera éditée en cinq langues : français, allemand, néerlandais, espagnol, anglais.

#### C. I. S. C.

La Fédération a participé aux sessions suivantes :

- Conférence internationale des travaux féminins (Mlle PI-RARD) ;
- 27<sup>e</sup> session du Conseil de la C.I.S.C. (SEILER, J. TESSIER, BENSON) ;
- Conférences des Fédérations internationales (SEILER et J. TESSIER) sur les modifications de l'organisation européenne de la C.I.S.C.

#### 14<sup>e</sup> Congrès de la C.I.S.C.

Il s'est tenu à Paris au Palais de l'UNESCO du 28 juin

au 1<sup>er</sup> juillet (SEILER, BANSSEN, DEVERDT, KABESCH, SULTER, J. TESSIER).

Ce Congrès a délibéré essentiellement sur les trois questions que voici :

Projet de formulation nouvelle de la déclaration de principes, tenant compte de la diversité des organisations affiliées situées dans tous les continents (Europe, Afrique, Asie, Canada, Amérique du Sud) et dans lesquelles religions et dogmes sont différents.

Modification des statuts en vue d'officialiser les organisations par continent.

Programme d'action développant, en raison de l'actualité, le programme général établi en 1946.

Un débat animé s'est instauré à propos des relations de la C.I.S.C. avec la C.I.S.L. et la F.S.M.

Rappelons que Maurice BOULADOUX a été élu président de la C.I.S.C. en remplacement de Gaston TESSIER. La Fédération internationale propose pour l'an prochain la candidature de son président SEILER comme membre titulaire au bureau de la C.I.S.C. Elle propose également que les fédérations internationales professionnelles les plus représentatives des travailleurs non manuels aient statutairement un représentant au bureau.

(Suite page 9)



# L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET LA C.I.S.C.

**N**OUS avons, dans un récent article, essayé de mettre en lumière l'importance économique et sociale des activités déployées par l'Organisation des Nations Unies (O.N.U.) ainsi que le rôle joué par la Confédération internationale des Syndicats Chrétiens (C.I.S.C.) dans le cadre de cette vaste organisation de caractère mondial.

Tout le monde étant d'accord pour reconnaître qu'une paix véritable doit être fondée sur la réalisation, dans le monde, d'un progrès social bien ordonné, l'importance d'une institution telle que l'O.I.T. saute aux yeux. En effet, la mission de cette institution consiste précisément à promouvoir le progrès social, non pas seulement pour quelques groupes de personnes ou de pays déterminés, mais pour l'humanité dans son ensemble.

## UN PEU D'HISTOIRE

L'O.I.T. est la plus ancienne des organisations internationales officielles existantes. Instituée en vertu de la partie XIII du Traité de Versailles, elle a survécu à la Société des Nations et traversé l'épreuve de la deuxième guerre mondiale. Son ancienneté constitue à elle seule une preuve de puissance. Les travailleurs ont voulu cette organisation dès avant 1919 et le mouvement syndical libre n'a cessé de l'appuyer et de mettre tout en œuvre pour rendre son activité aussi efficace que possible. Le nombre de pays membres s'élève actuellement à près de 80.

Jamais l'O.I.T. ne se serait acquis la confiance des travailleurs et des organisations qui les représentent si sa structure même n'avait garanti la représentation directe et la codétermination des travailleurs — ce qui, malheureusement, constitue encore toujours une exception dans l'histoire des institutions internationales officielles. Au sein de l'O.I.T., gouvernements, employeurs et travailleurs se rencontrent sur un pied d'égalité. L'Organisation est à considérer en quelque sorte comme un Parlement mondial du Travail. Il est évident que la représentation et la codétermination des travailleurs n'ont de signification véritable que si les Etats membres délèguent aux réunions de l'Organisation des représentants d'organisations syndicales vraiment libres et non pas des serviteurs ou esclaves de dictateurs et d'employeurs. Il n'est pas douteux que de grandes difficultés ont été créées à cet égard par la présence, au sein de l'O.I.T., de pays comme l'U.R.S.S., l'Espagne, etc. Mais nous sommes persuadés que la collaboration entre hommes libres permettra de trouver une solution qui vaudra à l'O.I.T. de garder l'entière confiance des travailleurs. La C.I.S.C. ne négligera aucun effort pour aboutir à ce résultat.

La structure tripartite (gouvernements, employeurs, travailleurs) est appliquée à tous les organes importants de l'O.I.T., tels que la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'Administration, le Bureau international du Travail. Les organismes subsidiaires tels que la Conférence régionale du Travail, les Commissions d'Industrie, les Commissions consultatives, etc., sont également composés sur une base strictement tripartite.

La Conférence du Travail à laquelle participent tous les pays se réunit une fois par an. C'est elle qui définit la

politique générale. La Conférence a à son actif un grand nombre de conventions et de recommandations sur le plan international du travail. Actuellement, il n'est plus aussi facile d'arriver à des conventions internationales de travail. Cependant, il ne faudrait pas en conclure que l'O.I.T. a perdu de sa valeur, car elle a assumé de très lourdes tâches dans d'autres domaines. Bornons-nous à signaler ici l'effort important qu'elle effectue dans le domaine de l'assistance technique aux pays sous-développés qui représentent toujours plus des deux tiers de la population mondiale. En l'espace de quelques années plus de 700 experts ont été envoyés vers ces pays et plus de 2.300 bourses d'études ont été accordées. Des problèmes tels que la suppression de la discrimination dans la vie professionnelle, la sauvegarde de la liberté syndicale à travers le monde, la réduction de la durée du travail, etc., requièrent une attention et un effort soutenus.

Le Conseil d'Administration, qui est en quelque sorte le Bureau exécutif de l'Organisation, se réunit en moyenne quatre fois l'an. Il comprend 20 délégués gouvernementaux, 10 délégués patronaux et 10 délégués ouvriers. M. Ruppert, président de la Confédération Néerlandaise des Syndicats chrétiens protestants, est membre du Conseil.

Le Bureau international du Travail est le secrétariat exécutif de l'O.I.T. Il est établi à Genève.

Il est réjouissant de pouvoir constater que l'O.I.T. fait des efforts pour « régionaliser » toujours davantage son activité; en d'autres termes, qu'elle cherche à l'adapter aux besoins spécifiques de certaines régions telles que l'Amérique latine, l'Asie, l'Europe. D'importantes initiatives ont été prises récemment en vue de développer l'activité régionale de l'O.I.T. en Afrique.

## LE MOUVEMENT SYNDICAL CHRÉTIEN ET L'O.I.T.

Des délégués des organisations syndicales chrétiennes existant dans les différents pays participent à la Conférence ainsi qu'à toutes les autres réunions importantes de l'O.I.T.

La C.I.S.C. comme telle dispose auprès de l'O.I.T. d'un statut consultatif permanent. C'est dire qu'elle s'intéresse pratiquement à toutes les activités de l'Organisation et qu'elle peut de sa propre initiative ou à la requête de l'O.I.T. émettre des avis et donner conseil. Les positions adoptées par la C.I.S.C. dans le cadre de l'Organisation sont définies en consultation avec les organisations affiliées. Lorsque les délégués nationaux des organisations affiliées à la C.I.S.C. ont à définir des positions il appartient à la C.I.S.C. de les coordonner. La C.I.S.C. dispose d'un représentant permanent à Genève, G. Eggermann, qui entretient régulièrement des contacts avec l'O.I.T. et qui assiste les délégués de ses conseils et de toute autre manière. La C.I.S.C. entend non seulement suivre de près l'activité déployée par l'O.I.T., mais elle désire également aider celle-ci à réaliser ses objectifs et à pratiquer une politique progressiste dans le domaine social. Les Internationales professionnelles affi-

liées à la C.I.S.C. jouissent, elles aussi, d'un statut consultatif dont elles usent principalement auprès des commissions d'industrie. Des commissions semblables sont prévues notamment pour l'industrie textile, les plantations, les tallurgiques, les employés et les charbonnages, l'industrie métallurgique et les travailleurs intellectuels.

Le mouvement syndical chrétien international est donc sur la brèche pour défendre aussi bien les intérêts généraux que les intérêts professionnels des travailleurs.

La C.I.S.C. estime qu'il est de la plus haute importance que l'O.I.T. puisse poursuivre son action efficace dans le monde depuis bientôt quarante ans, elle n'a cessé de lutter pour la reconnaissance et le respect de la liberté syndicale dans tous les pays ainsi qu'en faveur d'une application

très stricte du tripartisme au sein de l'O.I.T. En 1933, la C.I.S.C. a contesté la validité du mandat de la délégation ouvrière allemande et, en 1934, de la délégation autrichienne. En 1937, elle fut seule à contester — sans l'appui des socialistes, divisés — le mandat de la délégation ouvrière russe. Il n'y a pas si longtemps, la C.I.S.C. s'est élevée contre les mandats des délégués ouvriers espagnols, hongrois, russes et roumains. Elle s'est vu reprocher plus d'une fois son « intransigeance » et son « opiniâtreté ». Mais la C.I.S.C. peut-elle faire autrement que de défendre, partout et à travers tout, le droit de l'homme à disposer de lui-même, tel que Dieu l'a voulu ancrer dans la nature ?

Cependant, l'action de la C.I.S.C. ne se limite pas au seul plan des principes. En 1935, de jeunes chômeurs se

rendirent à Genève pour remettre à l'O.I.T. une pétition signée de 90.000 jeunes sans-travail des différents pays membres de l'Organisation. La C.I.S.C. a porté trois affaires devant la Cour internationale de Justice, et trois fois elle obtint gain de cause. Tout récemment encore, la C.I.S.C. vit ses efforts persévérants couronnés par la décision du Conseil d'Administration de procéder à la mise en place d'un centre africain d'action, d'une Commission consultative africaine et d'une Commission tripartite pour le Travail des femmes. Un des problèmes majeurs à l'heure actuelle est celui de l'éducation ouvrière et de la formation syndicale dans les pays sous-développés. La réussite du mouvement syndical dépend, en effet, dans une large mesure, de la formation qui aura été donnée aux membres et aux cadres. L'O.I.T. comme telle doit évidemment observer une stricte neutralité quant à l'orientation idéologique de la formation syndicale, mais elle devrait pouvoir accorder une assistance technique beaucoup plus large afin de permettre aux organisations nationales et internationales intéressées d'organiser la formation sous leur responsabilité propre. Espérons que, dans l'avenir, l'O.I.T. disposera de fonds beaucoup plus importants à cette fin que ce n'est le cas actuellement.

## ACTUALITÉ DE L'O.I.T.

L'attention des travailleurs du monde entier doit être attirée en ce moment sur la 42<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail qui aura à discuter des problèmes tels que la réduction de la durée du travail, les conditions de travail des pêcheurs, la discrimination en matière d'emploi, la condition des travailleurs des plantations et l'organisation de services médicaux dans l'entreprise.

Comme il est d'usage, la Conférence du Travail adoptera de nouveau un certain nombre de textes, mais il est évident que ceux-ci n'auront de valeur que pour autant que les organisations syndicales nationales, en collaboration avec les gouvernements et les employeurs, s'emploient à mettre en œuvre les conventions, recommandations et résolutions adoptées. A cette condition seulement, la Conférence internationale du Travail pourra faire sentir les effets de son action jusque dans la vie journalière des travailleurs.

L'Organisation Internationale du Travail exerce sur les conditions de travail des travailleurs du monde entier une influence beaucoup plus considérable qu'on ne le croit généralement. Ne lui ménageons donc pas notre appui et notre sympathie, ni, le cas échéant, notre critique constructive. La plus belle marque d'intérêt que le mouvement syndical puisse témoigner à l'égard de l'O.I.T., consiste dans un effort soutenu pour faire appliquer dans la vie concrète de tous les jours les normes sociales adoptées qui se trouvent consignées dans des centaines de textes différents.

Le présent article est incomplet. Certains aspects importants de l'œuvre de la C.I.S.C. et de l'O.I.T. ont été laissés dans l'ombre, d'autres ont été à peine effleurés. Mais notre seul propos était de donner une impression générale. Quiconque désire se familiariser davantage avec ces aspects de la vie sociale trouvera de plus amples renseignements à ce sujet dans « Labor », l'organe officiel de la C.I.S.C. Le prix d'un abonnement annuel est fixé à 75 fr. b. pour la Belgique, à 500 fr. rf. pour la France, à 6 fr. s. pour la Suisse, et à \$ 3 pour l'Amérique. Adresse : Rédaction de « LABOR », 148, rue de la Loi, Bruxelles.

## Pour une politique ÉCONOMIQUE COMMUNE

PAR

**THÉO BRAUN**

Vice-Président de la C.F.T.C.

**L**A réglementation des ententes est pour nous, travailleurs, d'une grande importance. De plus, elle conditionne l'ensemble de l'expérience économique du Marché Commun.

La concurrence que prône le Traité de Rome étant une concurrence réglementée, le premier projet de règlement des ententes devrait aller de pair avec la définition d'une politique économique commune.

Les objectifs à long terme de la Communauté devraient être définis le plus tôt possible en fonction des ressources et des besoins des six pays, dans le cadre d'un « COMMISSARIAT AU PLAN EUROPEEN ».

Un problème important pour la réglementation des ententes est le problème de la déclaration. Il est apparu aux Organisations syndicales que cette déclaration doit être obligatoire, car le projet d'une entente, et souvent son efficacité, dépend de sa discrétion. Or, comme cette efficacité peut aller à l'encontre des buts légitimes du Marché Commun, la déclaration obligatoire des ententes, assortie d'une procédure sur plaintes, peut permettre de connaître les ententes existantes et d'apprécier leurs effets compatibles avec les objectifs du Traité et de dénoncer ceux qui iraient à l'encontre des buts poursuivis.

Du point de vue des organisations syndicales, je pense que pour être efficace, un système de contrôle des ententes devrait prévoir :

**1** Des dispositions permettant à tout moment, à tout tiers, à toute organisation intéressée, de se protéger contre les conséquences néfastes des ententes ou des positions dominantes.

**2** Une incitation à la déclaration des ententes par un examen suivi de la Commission exécutive du Marché Commun, en collaboration avec les intéressés et leur contrôle par les représentants de la vie économique.

Pour permettre la collaboration des milieux économiques et sociaux intéressés, nous avons préconisé la mise en place d'un COMITE CONSULTATIF qui donnerait certaines garanties à nos organisations tout en permettant à la Commission exécutive de la Communauté d'agir auprès des entreprises ou groupes d'entreprises, avant une interdiction éventuelle, et de modifier celles de leurs activités incompatibles avec les dispositions du Traité sur le Marché Commun.

Enfin, il nous paraît indispensable que les six décident de créer un véritable TRIBUNAL DES ENTENTES.

Parallèlement, le MARCHÉ COMMUN DEVRAIT DETECTER ET SANCTIONNER AVEC LA MEME VIGUEUR LES ABUS DE POSITIONS DOMINANTES, car il serait inadmissible que ces dernières soient plus favorablement traitées que les ententes.

Les syndicats des travailleurs, étant les premières victimes de cette situation, ont réclamé un droit de contrôle sur les accords et les positions dominantes lors de la discussion du projet de réglementation au Comité Economique et Social. Si, en le leur refusant, on ne leur permettait pas de jouer le rôle qui leur revient, de graves déséquilibres pourraient se produire, dont les conséquences seraient de freiner la réalisation des objectifs du Traité.



# LE CONSEIL CONFÉDÉRAL DE LA C.F.T.C. FAIT LE POINT DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Le Conseil Confédéral de la C.F.T.C., réuni les 29 et 30 septembre 1961, après avoir longuement examiné la situation économique et sociale au seuil de la nouvelle année syndicale,

**SE FELICITE** de l'action des centaines de milliers de salariés, notamment des mineurs, cheminots, travailleurs de l'Etat, qui manifestent leur détermination de voir revaloriser leurs conditions de vie et de travail.

**CONFIRME** les dernières déclarations du Bureau Confédéral et réaffirme la volonté de ses syndicats :

- D'obtenir dans tous les secteurs d'activité de **REELLES NEGOCIATIONS** sur le **RELEVEMENT DES SALAIRES** effectifs,
- De réduire les disparités existantes et, en premier lieu, de remédier à la situation des bas salaires, des familles, des personnes âgées.

## SALAIRES

Reprenant les positions adoptées au dernier Congrès de la C.F.T.C., il **DEMANDE** :

- a) **LE RELEVEMENT DU SMIG** pour tous les travailleurs avec établissement de la parité pour les salariés de l'agriculture dans l'immédiat en fonction de la progression moyenne des salaires depuis juillet 1957.

Dans une seconde étape en fonction de l'évolution de la situation économique générale, par des discussions au sein de la Commission Supérieure des Conventions Collectives.

- b) Une augmentation de 20 % des **PRESTATIONS FAMILIALES**.
- c) La revalorisation des retraites et pensions.

## PRIX

Devant les menaces qui pèsent sur les prix, aggravées par les orientations gouvernementales en matière budgétaire, le Conseil Confédéral tient à rappeler qu'une véritable politique du pouvoir d'achat ne peut se concevoir sans une stabilisation des prix qui exige des moyens énergiques contre la spéculation et des réformes profondes dans les structures économiques du pays.

**IL SOULIGNE**, malgré une situation générale de l'emploi pouvant être considérée comme satisfaisante, que certaines régions ou industries connaissent des difficultés amenant des licenciements collectifs.

**ET RECLAME A NOUVEAU** une intervention directe des Pouvoirs Publics pour la création de nouveaux emplois.

## LIBERTÉ SYNDICALE

Le Conseil Confédéral **S'ELEVE** également contre les **LICENCIEMENTS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX DES DELEGUES**, véritables défis à la liberté syndicale, démontrant ainsi le **REFUS DU PATRONAT** de reconnaître la représentativité et le rôle des organisations syndicales.

**EXIGE** que des moyens soient pris pour pallier une telle situation qui est en contradiction formelle avec la législation sur les délégués du personnel et des Comités d'Entreprise.

## SÉCURITÉ SOCIALE

Alors qu'un nouveau projet tend à modifier la composition des Conseils d'Administration des Caisses de Sécurité Sociale, le Conseil Confédéral

**RAPPELLE** fermement son attachement à la composition **ACTUELLE** des Conseils et à l'élection des Administrateurs par les assurés sociaux.

**PROTESTE** contre l'attitude du Gouvernement qui, en retardant sans cesse le **RENOUVELLEMENT DES CONSEILS** qui devaient avoir lieu en octobre 1960, tend à déconsidérer l'Institution elle-même dans l'opinion publique.

**DEMANDE** une nouvelle fois que soit fixée la **DATE DU SCRUTIN**.

## ECOLE

Considérant les difficultés rencontrées lors de la rentrée scolaire, tant pour l'enseignement général que technique, le Conseil Confédéral

**INSISTE** sur l'urgence de la mise en œuvre d'une grande **POLITIQUE DE L'ÉDUCATION NATIONALE** à la mesure des besoins de la Nation, et à laquelle, en particulier pour l'enseignement technique et la formation professionnelle devront être obligatoirement associées les Organisations Syndicales de Travailleurs.

## PLANIFICATION

Au moment où s'achèvent les travaux d'élaboration du IV<sup>e</sup> Plan de modernisation et d'équipement, le Conseil de la C.F.T.C.

**SOULIGNE** que toute mesure de planification doit partir de la volonté de réaliser un certain nombre d'objectifs sociaux, en particulier le plein emploi, l'amélioration du pouvoir d'achat des familles, l'abaissement de l'âge de la retraite, le développement et l'harmonisation des compléments sociaux.

**RAPPELLE** que la C.F.T.C. a déjà demandé que des conversations s'engagent au plan national pour la réduction de la durée du travail, pour la généralisation des retraites complémentaires et pour l'amélioration du système actuel d'Assurance-Chômage.

**S'ELEVE CONTRE LES METHODES TECHNOCRATIQUES** d'un Gouvernement élaborant en Comités restreints la politique économique et sociale du pays, en dehors des Organismes et des procédures qui permettraient une véritable confrontation avec les Organisations syndicales des travailleurs.

Conscient de la primauté de l'action syndicale pour la satisfaction des revendications ouvrières, le Conseil Confédéral engage les organisations de la C.F.T.C. à poursuivre et à développer la lutte pour l'amélioration du sort des travailleurs et la défense du droit syndical.

PARIS, le 2 octobre 1966.

## La C. F. T. C. reçue chez le Président de la République...

Le Président de la République a reçu le 12 septembre 1961 une délégation de la C.F.T.C. composée de G. LEVARD, président, E. DESCAMPS, secrétaire général et A. JEANSON, vice-président.

La délégation a entretenu le général de Gaulle de ses préoccupations en matière de mise en œuvre du IV<sup>e</sup> Plan, notamment sous ses aspects sociaux : relèvement du S.M.I.G., augmentation des prestations familiales, développement de la formation des adultes et de l'enseignement technique.

En matière de réalisation du Plan, la délégation a insisté sur la nécessité de subordonner les octrois de crédits accordés aux entreprises et aux groupements d'entreprises à des engagements d'implantation d'industries dans les régions en difficultés, ainsi que sur la nature

des moyens à mettre en œuvre pour assurer la connaissance et le contrôle permanents des problèmes soulevés par la réalisation du Plan, tant au niveau régional que des secteurs économiques.

La délégation a entretenu également le Président de la République des problèmes de liberté syndicale et elle a réclamé le renforcement du droit syndical dans les entreprises.

Enfin, la délégation a fait part au général de Gaulle de l'inquiétude qui règne dans les milieux de travailleurs, tant à cause de la tension internationale que de la prolongation du conflit algérien et des menaces que cela représente sur le fonctionnement des institutions.

Le Président de la République a pris note avec intérêt des opinions exprimées par la délégation C.F.T.C.

## ...et chez le Ministre des Finances

Une délégation de la C.F.T.C., comprenant Georges LEVARD, président, Eugène DESCAMPS, secrétaire général, et André JEANSON, vice-président, a été reçue le 2 octobre 1961 par M. BAUMGARTNER.

La délégation est intervenue sur la politique des salaires dans les secteurs public et nationalisés. Elle a insisté sur le malaise existant dans ces secteurs.

Il a également été demandé que le financement des Comités régionaux d'expansion soit assuré par des moyens supérieurs à ceux prévus actuellement.

De même, elle a demandé qu'une politique active intervienne en faveur du S.M.I.G., des prestations familiales, du relèvement des salaires et traitements.

C'est dans le même sens

## Les Cadres au plan international

(Suite de la première page)

### O. I. T.

Jacques TESSIER a rappelé les projets discutés lors de l'entrevue, le 6 mars, de notre bureau avec le chef de la Division des travailleurs non manuels et ses adjoints, de l'O.I.T. et avec M. ABBAS-AMAR, sous-directeur général du B.I.T.

La Fédération a demandé la réunion de conférences spécialisées dont la création avait été envisagée lors de la conférence de Cologne en décembre 1959.

Des démarches sont faites auprès du Conseil d'administration du B.I.T. en vue des questions qui doivent être inscrites à l'Ordre du jour de la sixième session de la Commission des travailleurs non manuels et portant sur :

- l'orientation, formation et réadaptation professionnelles ;
- problème d'emploi et de réemploi des travailleurs non manuels ;
- régime des pensions des travailleurs non manuels (dans tous les cas les cadres doivent y être inclus).

Après discussion et réponse du secrétaire général, le rapport d'activité a été adopté ainsi que le rapport financier de M. BENSEN, trésorier.

### Europe

Le mardi 26 février s'est tenue dans les mêmes conditions et sous la présidence d'André BAPAUME, la session du Conseil européen de la Fédération internationale. Nous en donnerons le compte rendu dans le prochain numéro de « Cadres et Profession ».

★

La session de Vienne fut l'occasion de réceptions notamment par le bourgmestre de Vienne, le président de la fraction chrétienne des employés d'Autriche, par M. ALTENBURGER de la fraction chrétienne de la Confédération autrichienne et par M. le Président de la Fédération des employés.

Rappelons que l'Autriche ne comprend qu'une confédération syndicale dans laquelle les fractions de tendances chrétiennes, socialistes et communistes, jouissent d'une relative autonomie dans une orientation générale de synthèse qu'elle semble avoir réalisée.

Cette session a été l'occasion de mesurer l'ampleur du travail international entrepris par notre Fédération en faveur des employés et des cadres de nos organisations affiliées.

## N'ATTENDEZ PAS pour verser votre souscription

La Fédération des Ingénieurs et Cadres  
doit s'équiper pour mieux vous servir  
C. C. P. de la F. F. S. I. C. : PARIS 4169-19

## Session confédérale COMITÉS D'ENTREPRISE BIERVILLE 5-15 Novembre 1961

Cette session s'adresse en priorité à tous les titulaires et suppléants des comités d'entreprise et des comités d'établissement, ou aux futurs candidats ayant déjà participé à une session de formation générale, à une session de branche, à une session d'E. N. O.

Le programme comprend notamment les moyens d'expression du personnel, les prérogatives et les

garanties des élus, le fonctionnement du C. E., la réunion, les attributions du C. E. en matière sociale, l'hygiène et la sécurité, la médecine du travail, l'organisation du travail, la gestion des œuvres sociales, les activités culturelles du C. E., les attributions du C. E. en matière économique et financière, les liaisons syndicales, la C.F.T.C. et l'avenir des C. E.

### Une date à retenir :

## PROCHAIN WEEK-END DE FORMATION A BIERVILLE

Notre cycle de formation 1961 se terminera par le week-end consacré à la **PSYCHOLOGIE**  
**les Samedi 25 et Dimanche 26 Novembre**

Conférenciers : M. A. DE PERETTI, Ingénieur en Chef des Manufactures de l'Etat.  
M. Max PAGES, Assistant à la Faculté de Rennes.  
M. P. BADIN, Professeur à l'Institut Catholique de Paris.

## SOGETECO

ASSUREUR-CONSEIL  
9, rue Buffault - PARIS (IX<sup>e</sup>)  
TRUDAINE 50-20

attire particulièrement votre attention sur la police : **Responsabilité civile-chef de famille**, réservée aux adhérents C.F.T.C.

Pour tous renseignements gratuits, remplissez le coupon ci-contre

Nom : \_\_\_\_\_

Prénoms : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Veuillez m'adresser, sans engagement, la documentation sur la police : **Responsabilité civile - chef de famille**

Rédaction Administration  
26, RUE MONTHOLON  
PARIS (IX<sup>e</sup>)  
Téléph. : TRU. 91-03  
C. C. Paris 4169-19

### PUBLICITE

AGENCE PUBLICAT  
24, boulevard Poissonnière  
PARIS (IX<sup>e</sup>)  
Téléphone : PROvence 11-90  
Le numéro : 0,40 N.F.

Le Gérant : A. BAPAUME

Impr. spéc. de « Cadres et Profession »,  
5, rue du Cornet, Le Mans. — 46.725



# POUR UNE POLITIQUE FAMILIALE

## QUELQUES PRINCIPES

### COMMISSION PRIGENT

Les familles qui ont des enfants à charge, en assumant leur tâche éducative, accomplissent ainsi une œuvre d'intérêt général.

### COMMISSION PRIGENT

Le salaire devrait atteindre un niveau tel qu'un chef de famille puisse, dans des conditions normales, assurer l'entretien de son conjoint et celui d'un enfant.

### COMMISSION PRIGENT

Il faut permettre à la mère, mieux que par le passé, de faire un choix entre l'exercice d'un travail salarié et l'accomplissement direct de ses tâches familiales.

## LES STRUCTURES ET L'AUTONOMIE FINANCIÈRE

### COMMISSION PRIGENT

Le régime doit accorder une véritable autonomie aux fonds affectés à la compensation des charges familiales, autonomie qui ne doit pas rester théorique.

### COMMISSION PRIGENT

Il est proposé de maintenir, conformément à la forme actuelle du budget social de l'agriculture, tous les organismes chargés de la politique sociale en ce domaine, regroupés en une seule Caisse, tant sur le plan départemental que national.

Tous les autres régimes, y compris celui des fonctionnaires de l'Etat, devraient faire partie intégrante de ce que l'on appelle aujourd'hui le régime général.

## POUVOIR D'ACHAT FAMILIAL ET REVENU NATIONAL

### COMMISSION PRIGENT

Le vrai problème est celui du pourcentage du revenu national consacré aux salaires.

### COMMISSION PRIGENT

Tout se passe à l'intérieur de la masse des salaires dont une partie est transférée aux salariés chargés de famille.

Sans législation familiale, le coût total de la main-d'œuvre serait identique à ce qu'il est, mais se répartirait différemment. On ne peut donc pas parler, comme on le fait souvent, de « charges financières » ou de « poids » pour l'économie du fait des prestations familiales.

### COMMISSION PRIGENT

Le pouvoir d'achat des familles est un élément essentiel pour élargir certains marchés qui souffrent de n'avoir point de consommateurs solvables.

Même dans un climat d'inflation, les prestations familiales constituent des transferts qui exercent une des influences les moins défavorables puisque les dépenses des familles vont se répartir parmi les secteurs de base, notamment agriculture, textiles, cuir, branches à l'équilibre fragile.

### COMMISSION PRIGENT

En matière fiscale, l'attention du Gouvernement est attirée sur le retard avec lequel le montant de l'abattement à la base a été réévalué ces dernières années et sur les conséquences particulières qui en résultent pour les contribuables chargés de famille.

## LE FINANCEMENT

### COMMISSION PRIGENT

Il faut répartir sur l'ensemble de la population active la charge de ce qui sera attribué aux bénéficiaires de la compensation familiale.

Il faut maintenir le financement actuel du régime général qui repose sur des cotisations, mais les ressources qui viennent d'une redistribution de la masse salariale ne devraient couvrir que les allocations d'entretien et non des prestations comme l'allocation prénatale, de maternité, etc., que l'Etat devrait financer directement, mais dont le service continuerait à être assuré par les Caisses d'allocations familiales.

### COMMISSION PRIGENT

Le fonds national des prestations familiales est excédentaire depuis 1952 et son solde créditeur cumulé atteignait 358 milliards d'anciens francs au 1<sup>er</sup> janvier 1961.

Ces excédents ont conduit en 1958 à réduire de 2,50 % le montant de la cotisation au titre des prestations familiales.

### COMMISSION PRIGENT

Le problème qui est posé est celui de l'indexation du salaire de base servant au calcul de l'ensemble des prestations familiales.

La formule de la répartition est préférée à celle de l'indexation. Elle serait envisagée ainsi :

Le plus grand nombre de régimes devrait avoir des ressources établies en fonction de ses charges et calculées sur des bases fixes une fois pour toutes à partir d'un élément qui soit susceptible d'évoluer en liaison avec la conjoncture économique.

## LA DÉGRADATION DES PRESTATIONS FAMILIALES

### COMMISSION PRIGENT

Un des principes fondamentaux de la loi du 22 août 1946 n'a pas été appliqué : c'est celui selon lequel le salaire de base servant au calcul de toutes les prestations familiales varierait de plein droit chaque fois que le salaire du manoeuvre ordinaire de l'industrie des métaux serait modifié.

On ne saurait trop insister sur l'effet désastreux des mesures comme la non-utilisation des excédents des Caisses, ou plus encore le décalage constant et croissant avec lequel, depuis dix ans, le montant des prestations familiales suit les augmentations du coût de la vie.

On ne saurait trop insister sur l'effet désastreux des mesures comme la non-utilisation des excédents des Caisses, ou plus encore le décalage constant et croissant avec lequel, depuis dix ans, le montant des prestations familiales suit les augmentations du coût de la vie.

Ce n'est que lorsque le retard des prestations familiales sur l'évolution des salaires sera comblé qu'on pourrait alors envisager de procéder au réaménagement de certaines prestations.

### C. F. T. C.

En matière de surtaxe progressive, le système dit du « quotient familial » doit être maintenu. L'abattement à la base doit être relevé en même temps qu'augmente le coût de la vie.

La progressivité du taux de l'impôt et la détermination judicieuse des tranches de revenus imposables aux différents taux permettront d'éviter que l'application du « quotient familial » ne conduise à accorder aux détenteurs de revenus très élevés des avantages exorbitants.

### C. F. T. C.

La C.F.T.C. demande qu'on finance le financement actuel par prélèvement sur les différentes catégories de revenus s'ajoute, dans le strict souci d'une meilleure répartition du revenu national, une ressource complémentaire concrétisant la participation de la collectivité nationale tout entière au financement de la compensation des charges familiales.

Ce financement complémentaire devrait permettre une solution d'ensemble pour tous les régimes, en garantissant à chacun d'eux, en fonction d'un effort professionnel équivalent, une évolution normale des prestations familiales.

### C. F. T. C.

La C.F.T.C. réclame le rétablissement de la cotisation « allocations familiales » à 16,75 % pour permettre l'indispensable revalorisation des prestations familiales.

### C. F. T. C.

Pour assurer leur évolution normale en fonction du coût de la vie, voire des salaires, la C.F.T.C. déclare indispensable que les prestations familiales soient indexées :

Soit conformément à la loi du 22 août 1946, soit à tout le moins sur le S. M. I. G. :

Soit, en tout état de cause, pour l'établissement d'un système :

— permettant la distribution intégrale des ressources affectées à la législation des prestations familiales ;

— prévoyant le financement complémentaire des charges résultant de l'évolution démographique et de la scolarité obligatoire ;

— assurant de façon permanente, et en toutes circonstances, la garantie du maintien à un niveau suffisant des prestations familiales.

### C. F. T. C.

Le décalage des prestations familiales par rapport aux salaires atteint presque 60 % depuis 1949.

La cause réside dans la non-application de l'échelle mobile des prestations familiales instituée par la loi du 22 août 1946, et qui fixait le salaire de base à vingt-cinq fois le salaire moyen du manoeuvre de la métallurgie de la région parisienne.

La C.F.T.C. pense qu'à tout le moins la compensation familiale doit suivre l'augmentation du coût de la vie et celle du pouvoir d'achat individuel.

Ce n'est que lorsque le retard des prestations familiales sur l'évolution des salaires sera comblé qu'on pourrait alors envisager de procéder au réaménagement de certaines prestations.

## LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION PRIGENT ET LES POSITIONS DE LA C. F. T. C.

La Commission de la Famille, comme celle de la Vieillesse, fut créée au début de 1960, à l'initiative du Gouvernement. Une délégation de la C.F.T.C., conduite par Georges LEVARD, assisté de René MATHIEVET et Laurent LUCAS, a soutenu les positions du Mouvement. Dans cette page, Laurent LUCAS présente, face aux options de la C.F.T.C., les principales conclusions de la Commission PRIGENT, et Georges LEVARD, ci-dessous, précise notamment les raisons qui militent en faveur du maintien du salaire unique.

## Pour un libre choix

par Georges LEVARD,  
Président de la C.F.T.C.

Famille nombreuse ou famille heureuse : telle est l'alternative qui est souvent présentée. Conçue en ces termes, il est à craindre qu'elle ne trouve pas de réponse sociale ou politique valable en toute circonstance. Il revient, en effet, à chaque foyer, compte tenu notamment des indications d'ordre matériel et moral qu'il recherche ou reçoit, de déterminer son comportement à propos du nombre des enfants qu'il souhaite.

Par contre, il est indispensable que les structures économiques, que la législation sociale permettent à la famille, quelle que soit sa taille, d'être aussi heureuse qu'il est matériellement possible de l'être.

C'est à cela que répondent les prestations familiales qui rendent les ressources familiales moins dépendantes de la capacité professionnelle du chef de famille.

Mais, plus encore, il faut insister sur le progrès considérable constitué par la prime de salaire unique que nous voudrions être une véritable allocation de la mère au foyer.

Il est démontré maintenant que les enfants ont besoin, dans leur jeune âge surtout, de la présence permanente de leur mère. En ce sens, et quelle que soit sa taille, il n'est pas de famille qui soit heureuse pour l'avenir si la mère qui le souhaite ne peut se consacrer à ses enfants, comme le plus souvent d'ailleurs elle le désire spontanément.

C'est pourquoi nous sommes absolument hostiles aux idées qui sont en circulation actuellement et qui tendent à supprimer l'allocation de salaire unique. Nous le demeurons, même lorsqu'on nous assure qu'une telle pensée n'est pas guidée par le désir de frustrer les familles puisque les prestations familiales seraient augmentées d'autant.

Ce n'est pas du tout la même chose. Des allocations familiales élevées peuvent être une incitation à des familles nombreuses, mais, en fait, elles seront le plus souvent peu heureuses si la mère travaille au dehors.

Au contraire, chacune pourra choisir ce qui, pour elles et les siens, est la meilleure formule si une allocation différentielle se présente comme la reconnaissance du rôle économique, éducatif et humain qu'elle joue en s'occupant constamment de ses enfants.

On est donc bien au-delà du seul calcul économique quand on traite de la structure des prestations familiales. Nous ne saurions accepter des formules qui visent à créer surtout des familles nombreuses, ce qui, encore une fois, est du domaine non des décisions gouvernementales et techniques mais du ressort des consciences de la personne et du ménage, au détriment de l'équilibre immédiat et futur des enfants.

Les théoriciens qui cherchent, pour des raisons qu'ils hésiteraient sans doute à livrer toutes à la publicité, à supprimer le salaire unique, rendent finalement un mauvais service au pays.

C'est parce que nous voulons, sans acception du nombre d'enfants, que les familles soient avant tout des familles heureuses par la liberté de choix laissée à la mère, que nous nous opposons à la suppression du salaire unique : tout au contraire nous militons pour une véritable prestation permettant à la mère qui le désire de rester à son foyer pour la joie et la santé de ses enfants.

## LA REVALORISATION DES PRESTATIONS FAMILIALES

### COMMISSION PRIGENT

Soulignant le retard pris par les prestations familiales par rapport aux salaires et au niveau de vie, il est constaté une dégradation des conditions de vie des familles tenant à un retard dans la revalorisation des prestations de l'ordre de 25 %.

### COMMISSION PRIGENT

Demande en priorité que soit majoré le salaire servant de base au calcul de l'ensemble des allocations versées aux familles dans le cadre de la législation de Sécurité sociale, et qu'un seul salaire de base soit dorénavant utilisé.

Une majoration de 20 %, en partant du taux de 227 NF, porterait le salaire de base à la somme de 272,4 NF, chiffre encore inférieur au taux du S.M.I.G. qui atteint 284,01 NF dans la zone 0.

### COMMISSION PRIGENT

Il est préconisé une allocation familiale spéciale calculée en fonction de l'âge des enfants à raison de :

- 8 % pour les enfants de 5 à 10 ans ;
- 16 % pour les enfants de 10 ans à la fin de la scolarité obligatoire ;
- 24 % pour les enfants de la fin de la scolarité à 21 ans, sous la réserve qu'ils poursuivent leurs études ou soient en apprentissage.

### COMMISSION PRIGENT

La question d'un prêt au mariage pourrait être étudiée.

### C. F. T. C.

L'objectif essentiel qui apparaît à la C.F.T.C. est d'abord de rétablir l'évolution normale des prestations familiales, par rapport au coût de la vie et aux salaires.

### C. F. T. C.

Si une augmentation de la masse des prestations familiales était envisagée, comme il serait de première justice, elle devrait s'appliquer à une réévaluation du salaire de base, en rétablissant au même niveau celui servant au calcul du salaire unique, resté bloqué au cours des derniers rajustements sans aucune raison valable.

### C. F. T. C.

La seule variation justifiée qui pourrait, en tout état de cause, intervenir dans le montant des allocations familiales devrait se faire en référence à l'âge des enfants.

La notion du lieu de travail ou de résidence ne doit pas entrer en considération, la C.F.T.C. préconisant la suppression des abattements de zone.

### C. F. T. C.

La C.F.T.C. demande que l'allocation aux jeunes ménages sans enfant soit remplacée par une allocation de mariage, versée en une seule fois, en utilisant les ressources financières de l'allocation aux jeunes ménages sans enfant.

## ALLOCATION DE LA MÈRE AU FOYER ET SALAIRE UNIQUE

### COMMISSION PRIGENT

La suppression de l'allocation est préconisée pour les jeunes ménages et les ménages n'ayant qu'un enfant à charge.

A partir de deux enfants, l'allocation atteindrait son taux normal qui serait de 50 % du salaire de base (taux en vigueur à partir de trois enfants dans le régime actuel).

Elle ne serait servie qu'à condition que la mère ne travaille pas.

Son taux serait réduit de moitié si la mère travaille à temps partiel dans la limite du mi-temps.

Cette allocation, qui pourrait être appelée de la mère au foyer, devrait être calculée sur la même base que pour les autres prestations familiales.

Ces aménagements supposeraient une majoration de 26 % du chiffre le plus faible.

En raison du niveau anormalement bas d'un trop grand nombre de salaires, et de la nécessité pour la mère de concourir à la première éducation de ses enfants, il est préconisé la création d'une allocation « maternité », exceptionnelle, qui serait allouée à toute famille ayant un seul enfant de moins de 5 ans, sous réserve que la mère n'exerce pas d'activité salariée.

### C. F. T. C.

Quelles que soient les imperfections de l'allocation de salaire unique, la C.F.T.C. est attachée à son maintien, tant qu'une réelle allocation de la mère au foyer » permettant effectivement le choix du travail à l'extérieur ou au foyer de la famille ne sera pas instituée.

La C.F.T.C. est opposée à la suppression ou à l'intégration du salaire unique dans une prestation familiale unique.

Une réforme du « salaire unique » devrait s'inspirer des règles suivantes :

L'actuelle prestation de « salaire unique » serait remplacée par une prestation qui donnerait la possibilité effective à la mère de rester à son foyer pour y assurer l'éducation de ses enfants et le travail familial.

Cette allocation devrait au moins atteindre 70 % du salaire de base servant au calcul des prestations familiales.

L'attribution de cette prestation, dans la mesure où elle serait équivalente à 70 % du salaire de base ci-dessus défini, devrait s'accompagner de la suppression de la tolérance de toute activité professionnelle, la mère se consacrant exclusivement à l'éducation de ses enfants et au travail ménager familial.

Cette prestation ne devrait être attribuée qu'en fonction d'un plafond de ressources, une étude devant déterminer la fixation de ce plafond, ni trop bas pour éviter le caractère d'assistance, ni trop élevé pour ne pas devenir inopérant.

## LOGEMENT

### COMMISSION PRIGENT

La Société a le devoir impérieux de permettre aux ménages nouvellement formés de trouver un logement qui ne constitue pas financièrement une charge insupportable.

Beaucoup de ménages ne peuvent faire face aux charges de logement.

Une réforme et une extension de l'allocation-logement, des primes de déménagement et d'aménagement, ainsi qu'une large politique de prêts à l'équipement ménager sont indispensables.

### C. F. T. C.

Le nombre de logements mis actuellement à la disposition des familles en location simple est notoirement insuffisant, surtout dans les centres importants.

Beaucoup de ménages ne peuvent faire face aux charges de logement.

Une réforme et une extension de l'allocation-logement, des primes de déménagement et d'aménagement, ainsi qu'une large politique de prêts à l'équipement ménager sont indispensables.

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### COMMISSION PRIGENT

Le devoir impérieux de tout Etat démocratique est de permettre à tous les enfants un accès réel à l'enseignement et à la culture.

### COMMISSION PRIGENT

Cela pose le problème de l'équipement scolaire.

### COMMISSION PRIGENT

En matière d'orientation professionnelle, il est rappelé l'avis émis par le Conseil économique en 1957.

### COMMISSION PRIGENT

La formation professionnelle doit connaître un développement supérieur à celui qu'a connu l'enseignement général durant la dernière décennie.

### COMMISSION PRIGENT

La formation des jeunes doit pouvoir être donnée le plus possible dans la voisinage de leur résidence.

Si cela s'avère impossible, il faut prévoir des mesures d'accueil matériel et psychologique ainsi qu'une connaissance suffisante de la situation de l'emploi.

### COMMISSION PRIGENT

Demande de majoration du pourcentage des cotisations à consacrer à l'action sociale.

## REPRÉSENTATION FAMILIALE

### COMMISSION PRIGENT

Il est considéré que, pour que soit respecté l'esprit du législateur, il conviendrait de renforcer par des dispositions statutaires le caractère « universel » de l'Union nationale et des Unions départementales d'Associations familiales.

### C. F. T. C.

Le libre choix des familles ne pourra s'exercer que lorsque des possibilités réelles existeront, ce qui n'est pas le cas, du fait :

- de l'insuffisance des ressources familiales ;
- de l'encombrement des établissements d'enseignement ;
- du manque d'information sur les débouchés offerts.

### C. F. T. C.

Les problèmes d'équipement scolaire doivent d'abord être résolus.

### C. F. T. C.

En ce qui concerne l'orientation scolaire ou post-scolaire, des critères doivent être respectés en tenant compte de l'évolution de l'enfant, de son niveau, des possibilités d'enseignement, des débouchés.

Des solutions valables ont été préconisées par le Conseil économique en 1957.

### C. F. T. C.

Il y aura lieu de considérer l'importance de la formation professionnelle et son adaptation aux évolutions prévisibles.

### C. F. T. C.

Les premières mesures à prendre devraient être les suivantes :

- Une meilleure connaissance des débouchés ;
- La révision de la formule d'apprentissage sous contrat ;
- L'implantation d'industries dans les régions insuffisamment développées ;
- Le développement de l'accueil et du logement ;
- La réduction des abattements d'âge et la revalorisation de la rémunération des apprentis.

### C. F. T. C.

La C.F.T.C. demande que la dotation d'action sociale des Caisses, fixée actuellement à 3,50 % des prestations versées, soit portée à 5 %, comme elle l'était du reste à l'origine.

### C. F. T. C.

La C.F.T.C. souligne que des réserves sont à apporter sur le financement des U.D.A.F.

Elle considère que l'Union nationale des Associations familiales ne doit pas posséder le monopole de la représentation des familles.

## ACTION SANITAIRE ET SOCIALE



# LE NIVEAU DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

LA PRODUCTION INDUSTRIELLE : poursuite de l'expansion

INDICE CORRIGÉ DES VARIATIONS SAISONNIÈRES (SANS LE BATIMENT) (Base 100 en 1952)										
1958	1959			1960			1961			Moyenne
Fév.	Janv.	Déc.	Janv.	Mars	Nov.	Déc.	Janv.	Avril	Juin	Juillet
156	151	177	171	169	181	180	181	182	185	186

## L'EMPLOI

### ● LE MARCHÉ DU TRAVAIL : Toujours favorable

Les offres d'emploi non satisfaites correspondent aux offres déposées par les chefs d'entreprises dans les bureaux de placement et qui n'ont pu être satisfaites. Ces offres sont depuis février 1959 en progression constante, c'est-à-dire que les chefs d'entreprises trouvent de moins en moins facilement la main-d'œuvre qui leur est nécessaire.

Les demandes d'emploi non satisfaites correspondent au contraire aux demandes déposées dans les bureaux de placement par les travailleurs en quête d'un emploi et pour lesquels aucun emploi n'a pu être trouvé.

Les demandes d'emploi non satisfaites sont en constante diminution depuis février 1959.

au premier jour du mois (en milliers) données corrigées des variations saisonnières

	1957	1959	1960			1961			
	Oct.	Fév.	Mars	Sept.	Déc.	Janv.	Fév.	Juin	Sept.
Offres d'empl. non satisf.	44	12,7	25,2	24,4	28,5	31,2	34,2	35,8	37,6
Dem. d'empl. non satisf.	72	139	138	128	128	125	123	104	108
Chômeurs secourus	17	32	37	32	32,5	32,8	31,9	27	26

### ● LE NIVEAU DE L'EMPLOI : PROGRESSION CONTINUE DES EFFECTIFS OCCUPÉS ET DE LA

#### DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

(données corrigées des variations saisonnières)

	1957	1958	1959			1960			1961		
	1 <sup>er</sup> juil.	1 <sup>er</sup> avr.	1 <sup>er</sup> avr.	1 <sup>er</sup> oct.	1 <sup>er</sup> oct.	1 <sup>er</sup> avr.	1 <sup>er</sup> oct.	1 <sup>er</sup> oct.	1 <sup>er</sup> jan.	1 <sup>er</sup> avr.	1 <sup>er</sup> juil.
Durée hebdomadaire du travail ouvriers (en heures).....	46,6	46,5	45,7	46,2	46,4	46,6	46,5	46,7	46,8		
Indice des effectifs occupés (base 100 en 1954).....	105,2	106,4	104,2	104,5	104,8	105,2	105,5	105,3	105,6		
Indice d'activité de la main-d'œuvre (effectifs x durée du travail, base 100 en 1954) ....	107	108,2	104,3	105,5	106,3	107	107	107	107,5		

### ● LES CONFLITS DU TRAVAIL

Nombre de journées de travail perdues du fait de conflits du travail (en milliers)

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
1959	205	730	384	122	101	76	45	17	37	79	92	49
1960	8	30	100	71	299	272	52	7	38	119	51	22
1961	17	42	143	122	820	240*	44*	10*	10*			

\* Provisoire

## LES INDICES DE PRIX

### ● INDICE DES PRIX DE GROS (BASE 100 en 1949) : Hausse des produits alimentaires.

1957	1958	1959	1960			1961		
Janv.	Janv.	Janv.	Janv.	Juillet	Janv.	Juin	Juillet	Août
145	166,4	175	180,6	176,9	183,3	179	180,5	182,3

### ● PRIX DE DETAIL - INDICE DES 250 ARTICLES (base 100 du 1<sup>er</sup> juillet 1956 au 30 juin 1957) : Hausse des produits alimentaires.

1957	1958	1959	1960			1961		
Janv.	Janv.	Janv.	Janv.	Juin	Sept.	Janv.	Fév.	Mai
100,8	114,9	124	130,1	130,2	132,1	133,1	133,2	132,7

### ● L'INDICE DES 179 ARTICLES (base 100 en juillet 1957) :

Janvier	Mai	Oct.	Déc.	Janv.	Fév.	Avril	Juin	Juillet	Août
122,12	122,73	123,27	123,09	123,52	123,55	123,26	123,62	124,45	125,14

L'indice des 179 articles est maintenant très proche du seuil 125,28 à partir duquel le S.M.I.G. doit être rajusté. On sait que l'indice doit dépasser ce seuil pendant deux mois consécutifs avant que ce rajustement ne soit réalisé : il ne pourrait donc l'être ou plus tôt qu'au 1<sup>er</sup> décembre (la dernière hausse du S.M.I.G. a eu lieu en octobre 1960).

## LES SALAIRES

### ● INDICE DES TAUX DES SALAIRES HORAIRES (toutes activités, base 100 en janvier 1956) : Hausse à un rythme plus rapide : 2,2 % au 2<sup>e</sup> trimestre contre 1,8 % au cours du trimestre précédent.

1958	1959	1960			1961		
Janv.	Janv.	Janv.	Avril	Juillet	Oct.	Janv.	Avril
118,9	128,6	137,2	139,3	141,8	144,3	147	149,6

### ● SALAIRE HORAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (zone 0 %)

1958	1959	1960			1961		
Janv.	Janv.	Fév.	Nov.	Janv.	Oct.	Janv.	Juin
139,20	149,25	156	160,15	160,15	163,85	163,85	163,85

## COMMERCE EXTERIEUR : Fort accroissement des échanges avec l'étranger : + 10 % par rapport au 3<sup>e</sup> trimestre 1960

BALANCE AVEC LES PAYS AUTRES QUE CEUX DE LA ZONE FRANC : Très favorable.

		export	import	supérieur à 93 % donne une balance commerciale positive)	
		En milliards de N. F.			
		Import	Export	Export	Import
1959	1 <sup>er</sup> trimestre, moyenne mensuelle	1,47	1,28	87 %	
	2 <sup>e</sup> trimestre	1,58	1,62	102 %	
	3 <sup>e</sup> trimestre	1,44	1,51	105 %	
1960	1 <sup>er</sup> trimestre	2,04	2,06	99 %	
	2 <sup>e</sup> trimestre	1,96	1,98	101 %	
	3 <sup>e</sup> trimestre	1,89	1,80	95 %	
1961	1 <sup>er</sup> trimestre	2,13	2,13	100 %	
	2 <sup>e</sup> trimestre	2,22	2,22	100 %	
	3 <sup>e</sup> trimestre	1,94	2,11	109 %	

# Activité professionnelle

Résultat des élections du 4 mai 1961  
AU CREDIT FONCIER DE FRANCE

DELEGUES DU PERSONNEL (Collège « Cadres »)

A pourvoir : 1 poste de titulaire ; 1 poste de suppléant.

Titulaire élu :

M. CHAUVET (C.F.T.C.).

Suppléant élu :

M. BISCHOFF (C.F.T.C.).

Nos vives félicitations aux élus.

## CONFECTION ADMINISTRATIVE ET MILITAIRE

Un accord est intervenu le 12 septembre 1961 qui a fixé les nouvelles bases de salaire pour les différentes catégories de personnel à dater du 15 septembre.

Le salaire mensuel minimum national de base des ingénieurs et Cadres applicable au coefficient hiérarchique 60 a été porté à 600 NF et remplace celui de novembre 1960 qui avait été fixé à 576 NF.

## IMPORTATION CHARBONNIÈRE

A la suite de la réunion de la Commission Paritaire qui a eu lieu le 26 septembre dernier, un accord est intervenu qui porte le point salaire annuel des cadres de l'Importation Charbonnière et du Commerce de Gros Charbonnier à 3 409 NF à dater du 1<sup>er</sup> octobre 1961. Il se substitue au point obtenu au 1<sup>er</sup> juin qui était de 3 360 NF.

## LAITERIE INDUSTRIELLE

Après plusieurs réunions paritaires un accord est intervenu qui a fait passer le point salaire de 2 426 NF à 2 563 NF. Le précédent accord datait d'octobre 1960, soit une majoration de 5,71 %.

## EDITION

Un accord est intervenu qui fait passer le point salaire de 275 NF à 290 NF et la constante qui s'ajoute au produit des points passe de 10 NF à 7,50 NF.

Cet accord prend effet du 1<sup>er</sup> octobre et remplace le précédent qui datait du 1<sup>er</sup> mai dernier.

## LIBRAIRES

La Commission Paritaire qui a réuni le Syndicat des Libraires de Paris et de l'Ile-de-France et les Organisations de salariés le 4 octobre, a porté le point salaire de 250 NF à 275 NF, à dater du 1<sup>er</sup> octobre pour la région parisienne.

## BIJOUTERIE-JOAILLERIE ORFÈVRE

Le jeudi 28 septembre la Commission Paritaire de la Région Parisienne s'est réunie pour la mise au point définitive du régime de retraite complémentaire applicable à tous les personnels non cadres. Le représentant de notre Fédération qui était présent, a demandé que les Cadres bénéficient également de cette institution. Le patronat ne l'a pas suivi, mais il ne s'est pas non plus opposé à ce que cette question soit de nouveau examinée ultérieurement.

## IMPRIMERIE ARTS GRAPHIQUES

Le 9 mai 1961, un avenant à la Convention Collective du personnel des Imprimeries, des Libraires et des Industries Graphiques a été conclu pour le personnel ouvrier. Cet avenant a été étendu aux Cadres et aux Agents de Maîtrise.

Il prévoit l'institution dans chaque entreprise d'une prime annuelle de 2 % payable en une ou plusieurs fois au cours de l'année suivant celle qui aura servi de base au calcul. En sont bénéficiaires les personnels ayant au moins 12 mois de présence dans l'entreprise au moment du paiement.

Dans les entreprises où il existait déjà un système de rémunérations variables, elles viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence de la prime ci-dessus créée.

A titre transitoire pour l'année 1961 cette prime sera de 1 % du salaire net déclaré.

Le même avenant décide que si au cours d'une période de 9 mois aucune variation des salaires n'est intervenue en fonction du coût de la vie, les parties contractantes se rencontreront pour en étudier le niveau et examiner la situation économique de la profession et de la conjoncture nationale et internationale. C'est ce qui s'est produit le 27 septembre puisque une majoration des salaires a été décidée.

## Majoration des salaires

Le 27 septembre la Commission Paritaire a décidé de porter le salaire de base de l'ouvrier qualifié P. 2 pour la zone O à 3,0115 NF soit 3,5152 NF pour l'Union Parisienne, ce sont ces chiffres qui serviront à déterminer à partir du 1<sup>er</sup> octobre le salaire minimum garanti de tous les personnels des Arts Graphiques. Ce nouvel accord représente une majoration de 3 % par rapport au précédent qui avait été conclu en novembre 1960.

## VINS ET SPIRITUEUX

A dater du 1<sup>er</sup> octobre le point salaire des Cadres des vins et spiritueux est passé de 4,65 NF à 4,90 NF.

## Collection "Initiation économique"

Pierre BLETON

# LE CAPITALISME EN PRATIQUE

« C'est un livre peu banal qui montre par les faits et par l'exemple comment fonctionne pour le meilleur et pour le pire le capitalisme libéral. »

Un volume . . . . . 12 N.F.

ECONOMIE ET HUMANISME

LES ÉDITIONS OUVRIÈRES

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



# Que contient le nouveau programme DU PARTI COMMUNISTE DE L'U.R.S.S. ?

**L**E nouveau programme constituera la pièce maîtresse de l'ordre du jour du XXII<sup>e</sup> Congrès du P. C. soviétique qui se tient à Moscou à partir du 17 octobre. Le sens général de ce document peut être résumé en cette formule : les bases matérielles du communisme seront édifiées en U.R.S.S. en 1980.

Mais, direz-vous l'U. R. S. S. n'est-elle pas déjà communiste ? Non, selon les règles fixées par le marxisme. Après la chute du capitalisme, disent les marxistes, la dictature du prolétariat com-

bat les anciens exploités et commence par le fait même à construire le socialisme en collectivisant les instruments de production. Quand cette construction est achevée, il y a encore des classes sociales : ouvriers, paysans, intellectuels ou techniciens, mais il n'y a plus de conflits entre ces classes. La société paie chaque travailleur en fonction des services qu'il rend à la collectivité. En principe, la construction du socialisme est achevée en U. R. S. S. depuis 1936. Maintenant, on construit la phase supérieure de l'histoire humaine : le communisme.

## Les prévisions du nouveau programme

Quand le communisme sera réalisé, non seulement il n'y aura plus de conflits entre les classes, mais il n'y aura plus de classes. Les paysans actuels seront des ouvriers dont la spécialité sera le travail aux champs. Mais ils vivront dans des agglomérations de type urbain. Leur mode de vie, leur salaire seront en tout point semblables à ceux des citadins. D'autre part, tous les manuels seront des intellectuels et réciproquement. L'homme, débarrassé des vestiges du capitalisme, n'aura naturellement qu'un seul désir : travailler du mieux possible pour le bien de la société tout entière.

En échange, tous ses besoins seront satisfaits. Le principe de rémunération du communisme ne sera plus : « A chacun selon son rendement » (comme c'est le cas en Russie socialiste), mais : « De chacun, selon ses possibilités, à chacun selon ses besoins. »

Puisque l'homme sera transformé par le régime, la criminalité sous toutes ses formes disparaîtra. Il ne sera donc plus nécessaire de punir : l'appareil de justice et de police s'effacera au profit des organismes d'éducation. D'ailleurs, c'est tout l'appareil de l'Etat qui déperira.

## Enseignement et agriculture le but des réformes

Pour que ce programme soit réalisé, il faut remplir un certain nombre de conditions. Il faut transformer le régime des exploitations agricoles pour que les kolkhozes actuels (fermes coopératives) deviennent semblables aux sovkhozes ou encore aux usines qui appartiennent non pas à une coopérative de producteurs, mais à tout le peuple. Il faut également que, grâce à l'éducation scolaire, tous les jeunes gens soient à la fois des intellectuels et des manuels. C'est précisément à ce but que tendent les réformes de l'enseigne-

ment et de l'agriculture qui ont été décrétées par M. Khrouchtchev, ces dernières années.

Il faut encore, pour que chacun reçoive ce dont il a besoin, que l'économie produise l'abondance des biens. C'est pour cela que le programme prévoit d'ici à 1980 une augmentation de la production industrielle de six fois et une augmentation de la production agricole de trois fois et demie. Alors, la plupart des services seront rendus gratuitement aux consommateurs. Telle est l'évolution fixée par le document soviétique.

soit, en effet, que le parti reporte à une échéance plus lointaine la réalisation d'objectifs qu'il s'était précédemment fixés. Ainsi on avait annoncé naguère que l'U.R.S.S. dépasserait, en 1960, puis en 1965, les Etats-Unis en ce qui concerne la production par tête d'habitant des principales denrées. Le projet de programme est beaucoup plus vague à ce sujet puisqu'il dit seulement que l'objectif sera atteint avant 1980.

Quant à l'homme idéal de la société communiste, il n'existe pas encore puisque la presse dénonce une aggravation de la criminalité. En fait, beaucoup de citoyens cherchent à aménager leur existence personnelle en marge de la collectivité. N'est-ce pas, en définitive, sur cet obstacle que butera le parti ? Suffit-il donc de modifier radicalement les rapports de production pour transformer la nature humaine ?

Mais, d'ici à 1980, les dirigeants soviétiques peuvent solliciter de nouveaux délais, d'autant qu'ils ont pris la précaution d'annoncer que leur programme sera réalisé si la situation internationale permet un désarmement général. Le moins qu'on puisse dire est qu'on ne s'oriente pas, ces temps-ci, vers le désarmement général.

Bernard FERON.

## Les obstacles à l'âge d'or

On aurait tort de sous-estimer l'attrait que peuvent exercer de telles perspectives. Depuis des milliers d'années, l'humanité aspire au bonheur terrestre. La recette soviétique peut paraître assez simple et d'autant meilleure que l'U.R.S.S., grande puissance mondiale, peut obtenir en tel ou tel domaine des succès spectaculaires. Mais ce qui étonne, c'est le contraste entre les difficultés actuelles de l'U.R.S.S. et l'âge d'or que ses dirigeants promettent pour une date assez rapprochée. Depuis quarante-

quatre ans, le régime a connu de graves déboires en agriculture. Or, il affirme qu'en 1980, cette agriculture sera la plus prospère du monde. Il fait miroiter l'abondance des biens, alors que, dans d'immenses régions du territoire, des produits font encore défaut.

Les dirigeants soviétiques croient sans doute à leur affaire. Mais ne cherchent-ils pas aussi, en peignant ce brillant tableau, à faire prendre aux peuples leur mal en patience ? En étudiant de près ce document, on s'aper-

# LA 48<sup>e</sup> SEMAINE SOCIALE DE FRANCE

(Fin du compte rendu paru dans notre numéro d'août-septembre)

## L'accès des jeunes aux responsabilités professionnelles et sociales

par Roger REYNAUD

Membre de la Haute Autorité de la C. E. C. A.

Roger REYNAUD nous propose de rechercher comment faire des jeunes les hommes compétents et responsables de demain en nous plaçant au moment de leur entrée dans le milieu de travail, puis de la prise en charge de postes de responsabilité dans ce même milieu et, enfin, de la prise en charge de responsabilités dans le milieu professionnel et social.

### I. — ENTREE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Avant la fin de la formation scolaire, il faut songer à l'orientation professionnelle. Elle dépend des écoles techniques qui visent à former des hommes compétents, mais il ne faut pas négliger, dans ces écoles, de donner aux jeunes les éléments de culture générale nécessaires pour qu'ils soient à même d'accéder aux responsabilités concernant une participation à la gestion des entreprises.

L'apprentissage du métier sera perfectionné dans l'entreprise elle-même, ce qui pose le problème de l'accueil. Celle-ci devrait poursuivre parallèlement la formation des jeunes en leur expliquant les problèmes qui se posent à l'entreprise sur le plan général ainsi que la place de cette dernière dans la profession. Ce qui est important, c'est que le jeune, au moment où il commence à travailler, sache qu'aucun blocage définitif n'existe pour lui et que, quel que soit son point de départ, ses aptitudes et son travail pourront lui donner accès aux responsabilités qu'il méritera.

### II. — ACCES AUX POSTES DE RESPONSABILITE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Une fois la période de formation achevée, il faut trouver des solutions positives au problème de la carrière du jeune. Ceci exige un travail dans deux domaines différents :

a) Le premier est celui de la préparation psychologique des cadres qui sont en place. Ceux-ci doivent accep-

ter les mutations nécessaires dans la structure économique et sociale afin de l'adapter à la marche du monde ; ils doivent même, si possible, les provoquer en acceptant la relativité de leur propre existence et en admettant que celle-ci ne trouve sa vraie valeur que dans la mesure où elle est assumée et dépassée.

Cette préparation psychologique doit se situer à tous les stades de l'avancement dans la responsabilité, chacun se trouvant le plus souvent être dans la hiérarchie à la fois un supérieur et un subordonné.

b) Le deuxième domaine d'action se situe sur le plan pratique. L'avancement devrait être organisé par un système continu de sélection et de promotion. C'est là évoquer les problèmes des possibilités qui existent dans les vacances de postes occupés par des travailleurs plus âgés, de l'âge de la retraite, des cours de perfectionnement, tous éléments dont dépend la rapidité de la montée des jeunes dans la hiérarchie de l'entreprise. La formation dont il a été parlé à propos de l'accueil dans l'entreprise doit être poursuivie tout au long de la carrière et la participation accrue aux responsabilités dans un secteur de travail déterminé permettra de mieux percevoir l'ensemble des problèmes qui se posent à l'entreprise et, par là même, de connaître l'ensemble des problèmes de la profession.

### III. — ACCES AUX POSTES DE RESPONSABILITE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL ET SOCIAL

On ne peut entièrement dissocier le milieu professionnel du milieu social, car se préoccuper des problèmes d'une profession et de son avenir, c'est se placer dans la perspective de l'ensemble des problèmes qui se posent pour cette profession et c'est donc assumer à la fois des responsabilités d'ordre professionnel et d'ordre social. Il vient alors un moment où la responsabilité

à laquelle accède le travailleur doit s'exercer dans le sens de la prévision économique et sociale. Le responsable doit être préoccupé de prévoir l'avenir et d'adapter la structure économique à cet avenir prévisible en exerçant une pression et en donnant une impulsion qui se manifesteront en réagissant sur l'ensemble de la vie économique et sociale. Pour que se développe cette

action, il sera souvent nécessaire qu'elle soit menée par le truchement d'organisations professionnelles et syndicales.

Il est indispensable que les jeunes participent activement au travail de ces organisations et même qu'ils y assument des responsabilités. Les jeunes apportent, en effet, un dynamisme, une force d'adaptation aux données

nouvelles de la civilisation industrielle et un enthousiasme que doit tempérer l'expérience des aînés.

Mais, de même que pour l'accès à la hiérarchie, il est nécessaire que les anciens facilitent la promotion des jeunes aux responsabilités professionnelles et sociales dans les syndicats ouvriers, les organisations rurales et les organisations professionnelles.

## Quelques extraits des conclusions de la Semaine Sociale

### Collaboration entre les générations

« La Semaine Sociale » constate que le renouveau démographique en France rend les problèmes posés à la société par la montée des jeunes plus urgents.

Elle constate que dans beaucoup de pays il existe une crise de la jeunesse qui se relie à une crise générale de la civilisation.

« La Semaine Sociale » dénonce les conceptions de la jeunesse qui tendent à en faire, soit un mythe dont les adultes abusent parfois pour les embriquer, soit un état définitif dans lequel il convient de s'installer...

La jeunesse ne saurait se replier sur elle-même, mais doit s'ouvrir sur le présent et s'orienter vers l'avenir, ce qui suppose une collaboration active entre les générations.

Dans la vie économique, les sacrifices consentis par la génération adulte prendront surtout la forme d'investissements en vertu de ce devoir d'anticipation qui s'impose à tous, en particulier aux dirigeants de l'économie. Les décisions actuelles doivent être motivées, moins par les calculs d'intérêts immédiats que par les perspectives d'avenir incluses dans toute juste notion du bien commun. Ainsi, une politique d'investissement doit-elle s'attacher à l'équipement de la nation pour les générations nouvelles,

qu'il s'agisse de la dotation en moyens de production, d'équipement scolaire, d'hygiène publique, d'urbanisme ou d'activités socio-culturelles...

La génération jeune doit, elle aussi, servir la nation, et ce service revêt des formes multiples. Le premier impératif de toute communauté nationale étant la durée, elle doit être, dans un monde de compétitions et de conflits, défendue par une force armée. Il en découle pour tout citoyen, au temps de sa jeunesse, l'obligation du service armé. La mission de l'armée doit s'intégrer dans la mission générale de la nation, ce qui exige de sa part l'obéissance aux responsables du bien commun national et, de la part des citoyens, la pleine compréhension de la haute fonction de l'armée.

Les bons rapports entre les générations supposent que l'opinion se fasse une idée plus juste de la jeunesse. Les images répandues aujourd'hui sont souvent faussées ou exagérées.

Il convient donc que la presse, la radio, le cinéma, ne déforment pas l'image de la jeunesse, mais contribuent, par des enquêtes sérieuses, à faire mieux connaître son comportement et ses aspirations...

« La Semaine Sociale » attire l'attention sur trois cas particuliers au sein de la jeunesse :

— Le cas de la jeunesse agricole, la plus défavorisée de toutes, qui doit être préparée, non seulement aux travaux de la terre, mais à d'éventuels reclassements. Les conflits de générations, plus forts dans l'agriculture française que dans la plupart des autres milieux sociaux, ne pourront être surmontés que par de profondes transformations dans les structures et les mentalités rurales.

— Le cas de la jeunesse féminine, les jeunes filles devant recevoir, en même temps qu'une formation générale et technique égale à celle des garçons, une préparation à leur rôle d'épouse et de mère. Une telle affirmation peut paraître banale, mais trop d'exemples prouvent qu'elle n'est pas encore assez comprise, ni par certaines familles, ni par l'école.

— Le cas des jeunes séparés de leur famille : étudiants, employés, ouvriers, qui sont victimes souvent, ou d'un abandon pratique, ou d'une ségrégation psychologique et socialement regrettable.

Mais toute aide à la jeunesse échouera si on ne lui propose point un grand idéal capable de l'animer et de l'entraîner, une raison de vivre, une espérance.



# ÉCLAIRAGES SUR LE DROIT DE GRÈVE

**L**ES discussions juridiques autour de telle ou telle forme de grève sont, si on les considère avec un recul suffisant, assez vaines. La grève est une épreuve de force, et ce qui compte ce sont les forces en présence, et puis le contexte politique, économique, le régime. En fin de compte, le droit de la grève, ce sont les grévistes qui le forment.

Cependant, il n'en demeure pas moins que les militants doivent connaître l'état du Droit. Le lent cheminement vers plus de justice passe par des étapes successives. Il connaît parfois des reculs. Savoir le schéma et les limites de la légalité actuelle permet d'éviter bien des faux pas, d'économiser les forces, de faire le partage entre le possible, le tentable et puis le dangereux.

Nous avons publié récemment, dans

Cadres et Profession, un document sur la « grève perlée », de M<sup>e</sup> de Lagrange, extrait d'une revue juridique, le Dalloz. Voici un second document, paru dans le même recueil, émanant du professeur Camerlynck, sur le lock-out.

Il faut que les militants suivent avec attention les recherches et les explications qui sont données par les praticiens. Sans y attacher plus d'importance qu'elles n'en ont, nous l'avons dit, mais cependant avec sérieux.

Certes, un grand nombre de spécialistes, prisonniers de leur éducation, de leurs formes de pensée et peut-être de la manière de vivre dont ils jouissent, acceptent de ressasser les vieilles idées de tradition. Il n'est que de lire revues ou Gazettes juridiques pour constater combien les notes « critiques » sont souvent conformistes. Toutefois, certains auteurs ont le mérite

de faire l'effort de se brancher sur la réalité, sur la lutte ouvrière, et ce contact leur permet, à partir des difficultés vraies, de concevoir un droit vivant, adapté à la vie sociale. Ce sont eux qui, expliquant les faits, les qualifiant, permettent au Droit de ne pas trop décoller de ce qui est.

Il est du rôle d'un organe syndical de permettre une plus grande diffusion à leurs idées, et ceci dans les milieux qui sont précisément les plus aptes à les comprendre et à les utiliser. Si ces praticiens ne peuvent pas grand-chose sans la connaissance de l'action syndicale, les militants, à leur tour, doivent être attentifs à leurs efforts et considérer comment leurs recherches peuvent être appliquées au combat ouvrier.

Tel est le but de la publication de ces deux documents.

H. L.O.

La chronique du professeur Camerlynck est intitulée : « La Cour de Cassation et le lock-out ». Elle tend à démontrer que la jurisprudence de la Cour suprême est, en la matière, sensiblement différente et plus hostile au lock-out que ne l'est la doctrine. Elle conclut au caractère illégitime de l'utilisation du lock-out par l'employeur, sauf circonstances tout à fait particulières.

★

Une définition du lock-out est tout d'abord donnée, empruntée au professeur Durand : « Le lock-out est une décision par laquelle un ou plusieurs employeurs excluent temporairement des salariés de leur établissement afin de soutenir par l'arrêt du travail une de leurs revendications. »

Le lock-out constitue une mesure d'intimidation ou de rétorsion, utilisée par l'employeur à des fins professionnelles, et frappant indistinctement la masse des salariés qui en est l'objet.

## LA DOCTRINE ADMET LE LOCK-OUT

L'auteur rappelle alors, que la doctrine s'exprimant alors par la voix autorisée des spécialistes des problèmes du droit de travail n'a guère contesté la légitimité du lock-out.

1. Selon ces spécialistes, il faut apprécier le lock-out sur le plan des rapports collectifs et non sur le plan du contrat individuel. Les solutions de force étant admises en ce domaine, on ne peut juger irrégulière l'une d'entre elles parce qu'elle émane de l'employeur, en lui reprochant ses incidences sur le contrat de travail. L'employeur procédant au lock-out se trouve libéré de ses obligations contractuelles.

2. D'autre part, un souci de réciprocité doit conduire à reconnaître à l'employeur l'usage du lock-out, réplique du droit de grève.

## LA POSITION DES TRIBUNAUX

Avant de reprendre ces deux arguments et de les réfuter, la chronique expose l'attitude effectivement adoptée par la jurisprudence qui, dans le silence de la loi, constitue la source capitale, sinon même exclusive du droit de lock-out.

Le système mis au point par la Cour de Cassation peut se résumer en deux points :

1. Le recours au lock-out constitue une faute contractuelle à la charge de l'employeur ;

2. Toutefois, certaines circonstances exceptionnelles peuvent l'autoriser à recourir au lock-out.

Sur le premier point, il est fait observer que la jurisprudence a toujours refusé, comme le propose la doctrine, de faire abstraction des contrats individuels de travail et des obligations qui en découlent pour l'employeur.

Aucune loi n'affirme la légitimité du lock-out et ne précise ses effets, contrairement à la grève. — Il en résulte que le lock-out, lui, n'a aucun statut juridique. Ainsi, la décision patronale de renvoi des ouvriers, qui n'est pas un conflit collectif du seul fait qu'elle intéresse un ensemble, ne peut juridiquement s'analyser qu'en une suspension de chacun des contrats de travail liant chacun des ouvriers.

Aussi bien, la Cour de Cassation n'a pas hésité à considérer que la brusque suspension du contrat de travail due au lock-out constitue une faute contractuelle engageant la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de chacun des salariés atteints.

Exemples : la fermeture d'un chantier sous prétexte de refus de travail d'une des équipes constitue vis-à-vis des autres ouvriers n'ayant dans l'incident aucune part de responsabilité une suspension unilatérale et fautive du contrat ouvrant droit à réparation.

De même, la suspension du contrat par l'employeur par seule crainte d'événements incertains (menace de grève) ou bien le refus de la reprise du travail après une grève, sous prétexte que certains salariés étaient encore en grève, constituent une faute contractuelle.

En bref, la Cour de Cassation refuse donc d'envisager sur un plan collectif les rapports de l'employeur avec un personnel globalement considéré et solitairement responsable.

Elle refuse d'admettre le caractère légitime d'un lock-out constituant une mesure d'intimidation ou de rétorsion à l'égard de salariés envisageant une grève ou en poursuivant une.

C'est dire que, pour la Cour de Cassation, le lock-out est illicite ; il constitue une violation du contrat de travail.

## LE LOCK-OUT EST-IL LÉGITIME ?

### DEUX EXCEPTIONS

Toutefois, il faut faire deux exceptions :

1. En cas de force majeure, à condition que celle-ci réponde exactement aux conditions strictes exigées par ailleurs par la jurisprudence (c'est le cas d'un employeur qui, du fait des grévistes, n'a plus le contrôle de son usine. La Cour décide que l'on ne peut lui faire grief d'avoir suspendu l'activité d'un atelier isolé.)

2. Lorsque l'inexécution par les travailleurs de leurs propres obligations a mis l'employeur dans l'absolue nécessité d'arrêter la fabrication (1).

### LA JURISPRUDENCE EST BIEN FONDÉE

L'auteur s'applique ensuite à légitimer les solutions établies par la Cour de Cassation.

#### LE RESPECT DU CONTRAT

Sur le plan des relations individuelles de travail, on sait bien que l'employeur ne peut suspendre brusquement l'exécution de la convention. Ce qu'il ne peut pas faire vis-à-vis d'un salarié, comment admettre que cela devienne possible, à l'occasion d'un conflit collectif, vis-à-vis de l'ensemble des salariés ?

Croire le contraire, c'est méconnaître entièrement la structure même des rapports de travail en droit français. Le dynamisme du système vient que la transposition des rapports de travail du plan individuel au plan collectif aboutisse à améliorer, compléter le contrat individuel ; jamais elle ne saurait en réduire les avantages. C'est là l'origine historique même et la justification profonde du syndicalisme ouvrier.

Le fait que la mesure individuelle qui frappe le salarié ait pour origine un conflit opposant l'employeur à un groupe de salariés ne saurait rendre sa condition pire en le privant du bénéfice de son statut contractuel.

Aucun texte, aucun principe ne permet à l'employeur d'échapper au droit commun des conventions et de se libérer des obligations que la loi elle-même fait découler impérativement du contrat de travail.

C'est bien là la signification profonde de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Comment admettre que, par le recours au lock-out, l'employeur procède à une véritable mise à pied collective de salariés grévistes ou même non grévistes, auxquels on ne peut reprocher aucune violation de leur contrat de travail qui demeure la charte des rapports des deux parties ?

### LE LOCK-OUT N'EST PAS LA REPLIQUE DU DROIT DE GRÈVE

Tel est l'argument le plus familier que les syndicalistes entendent souvent.

L'auteur fait remarquer, en premier lieu, que reconnaître constitutionnellement le droit de grève, c'est implicitement mais nécessairement interdire tout lock-out puisque celui-ci met les salariés dans l'impossibilité d'exercer leur droit de grève. Le lock-out ne constitue pas seulement la réplique, mais aussi la contradiction même du droit de grève. En interdisant la rupture du contrat de travail des grévistes, en garantissant aux salariés la reprise de leur emploi, la loi a voulu par là leur assurer le libre exercice du droit de grève : par identité rigoureuse de motifs, ne convient-il pas de prohiber le lock-out, mesure très voisine d'intimidation ou de rétorsion ?

Ensuite et surtout, c'est oublier, ici encore, que le caractère social, à sens unique, du droit du travail a pour conséquence nécessaire une constante inégalité ?

Par exemple, le souci majeur du droit de travail est

d'assurer au salarié le maximum de sécurité, de stabilité de l'emploi. De là la différence de réglementation de plus en plus évidente entre la démission du travailleur et le licenciement qui, lui, soulève des problèmes dans l'ordre moral, économique et social.

L'inégalité de traitement s'explique donc. Alors, comment admettre que ce qui est normal le soit moins et soit moins impérieux parce que le problème se pose à l'échelon collectif ? Comment admettre que l'employeur puisse librement menacer la sécurité de l'emploi par une brusque suspension ? Aussi la flagrante diversité de régime constatée en matière de rapports individuels se retrouvera-t-elle logiquement sur le plan des conflits collectifs.

### LA GREVE A UNE VALEUR MORALE

Enfin, dernier argument, il n'est pas illogique que l'employeur menacé par une grève, obligé de laisser reprendre le travail dès que les salariés l'ont décidé, ne puisse pour autant pouvoir prendre les devants ou user à titre défensif de cette arme que constitue le lock-out.

En dehors de la conception libérale de l'employeur considérant le travail comme une marchandise et cherchant à briser la masse salariale dès qu'elle se rebelle, une autre conception tend à se dessiner progressivement. Celle du chef d'entreprise assumant la direction d'un ensemble professionnel que le droit de travail s'efforce de structurer. Il bénéficie, à ce titre, de prérogatives : il a le pouvoir disciplinaire, il édicte le règlement d'atelier, etc. De telles responsabilités lui interdisent de se servir de l'arme collective reconnue par le législateur à ceux-là seuls que subordonne le statut juridique de travailleur salarié !

Ceux-ci bénéficient du droit de grève parce que subordonnés. Mais un chef d'entreprise qui peut infliger des sanctions individuelles ne saurait user de cette mesure d'intimidation ou de rétorsion que constitue par essence le lock-out.

On peut d'ailleurs faire écho à cette idée du professeur Camerlynck en rappelant la comparaison, qu'il cite d'ailleurs, faite par le professeur Durand et montrant la nature fondamentalement différente de la grève et du lock-out : la grève est le fait d'individus placés dans un état de dépendance et qui cherchent à conquérir de meilleures conditions d'existence ; on a pu dire que la lutte cherche à éliminer un risque humain. La grève a une valeur morale parce que les salariés acceptent la perte de leur gain (qui est pourtant nécessaire) afin d'obtenir une amélioration de leur condition.

Le lock-out est décidé par le détenteur de la puissance économique et il n'est employé que pour la seule défense d'intérêts matériels.

(1) Par exemple en cas de grèves illégales. Cela pose le problème de la notion de la grève légale telle que la Cour de Cassation le dégage. On sait les controverses qui en résultent : ainsi pour la grève perlée. Si l'on suit le raisonnement ci-dessus, en cas d'arrêts répétés de travail de ce genre, l'employeur mis hors d'état de poursuivre ses activités pourrait procéder en lock-out. Dans la mesure où la grève perlée serait toujours considérée comme illégale, la construction élaborée par la Cour de Cassation en matière de lock-out perd beaucoup de son intérêt puisqu'elle devient inapplicable dans l'hypothèse la plus fréquente.

### DEMANDE D'EMPLOI

« Cadre au courant tarification et rédaction polices d'assurances ; comptabilité générale, bilan et P.P., cherche emploi dans Service Assurances usine ou cabinet de courtage. »

### ECHANGE DE LOGEMENTS

#### LOGEMENTS PROPOSES

— Logement H.L.M., près place Daumesnil, à Paris (12<sup>e</sup>) : 3 pièces, cuisine, salle d'eau, w.-c., entrée, vide-ordures, 10<sup>e</sup> étage.

— Et logement à Sceaux (Seine) : 4 pièces, cuisine, salle d'eau, w.-c., entrée, 1<sup>er</sup> étage.

#### LOGEMENT RECHERCHE

— Logement 6 pièces, cuisine, salle d'eau, w.-c., situé à Paris Rive Gauche (préférence 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> arrondissements).

S'adresser U. R. P., 26, rue de Monthon, Paris (9<sup>e</sup>), bureau 110.