

**PROGRAMME  
D'ACTION OUVRIÈRE  
ET  
D'ORGANISATION  
PROFESSIONNELLE**

**ADOPTÉ PAR LE 21<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL  
DE LA C. F. T. C.**

**Paris 15-18 Septembre 1945**



**C. F. T. C.**

**11<sup>bis</sup>, Rue Roquépine, PARIS (8<sup>e</sup>)**

**PRIX : 15 fr.**

## PROGRAMME D'ACTION OUVRIÈRE ET D'ORGANISATION PROFESSIONNELLE<sup>(1)</sup>

C'est l'honneur de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens de ne pas suivre aveuglément les suggestions de l'empirisme, même quand celui-ci se teinte d'opportunisme, mais d'avoir une doctrine et de lui obéir avec clairvoyance et fermeté. Elle ne croit pas que l'intérêt seul, abstraction faite de toute conception de la vie et de toute base morale, puisse suffire à étayer et orienter une action professionnelle vraiment constructive. Le travailleur est un être qui pense et qui se refuse à appliquer la consigne que lui donnait Taylor de laisser ses idées au vestiaire avant d'entrer à l'usine. Salaire, rationalisation, propriété, responsabilité ouvrière : quel est le problème social dont la solution n'engage quelque principe fondamental ?

### Il faut une doctrine. Mais laquelle ?

Le libéralisme économique est définitivement condamné. Il entendait abandonner le monde des affaires aux volontés individuelles, sans contrôle de la justice, sans intervention de l'Etat, sans participation des associations professionnelles, la nature essentiellement bonne se chargeant de corriger elle-même les abus de la concurrence. Retenons-en qu'il faudra toujours donner une part à la liberté, à l'initiative, au profit, au marché, mais qu'à tout leur livrer, on écrase les faibles, on aboutit à la misère dans l'impasse du chômage et de la surproduction.

Le paternalisme est une pratique bâtarde qui veut corriger le libéralisme par l'appel à la responsabilité patronale, voire aux suggestions de la charité. L'employeur est jaloux de son autorité et refusera obstinément de l'affaiblir en discutant avec son personnel, mais ce dernier, traité comme un enfant mineur, se verra entouré d'un réseau protecteur de largesses, de services, de conseils qui tendent à le moraliser, autant qu'à l'arracher à l'indigence. Inutile de dire qu'une

(1) Rapport présenté par Robert VANSIELEGHEM, secrétaire général adjoint de la C. F. T. C. et adopté par le 21<sup>e</sup> Congrès National (15-18 Septembre 1945).

telle conception voit se dresser contre elle toutes les susceptibilités de la classe ouvrière et son légitime désir d'accéder à la majorité.

Le **socialisme** se présente en syndic de la faillite capitaliste. Il veut redresser l'injustice sociale et faire prédominer l'intérêt collectif sur l'intérêt particulier. C'est là son « âme de vérité » et la raison de son succès. Mais son refus hautain de toute morale fondée sur Dieu, son effort pour socialiser la vie humaine en tous ses aspects sont incompatibles avec la profession spiritualiste qui se refuse à bâtrir le monde en vase clos sans fenêtres sur l'éternité, et qui place la personne humaine au cœur de la société.

Ces trois systèmes écartés, la C.F.T.C. fait sienne la **doctrine d'organisation sociale** qu'anime l'esprit de l'Évangile et dont les Encycliques *Rerum Novarum* et *Quadragesimo Anno* ont tracé le dessein général. Dans cette ligne, depuis plus d'un quart de siècle, ses Commissions d'études et ses Congrès ont abordé les multiples questions que pose l'existence du travailleur et en ont mis au point les solutions techniques. Le Plan de la C.F.T.C., publié le 15 Janvier 1936, a marqué le sommet de cet effort. A le relire après dix ans de perturbations économiques et de crises mondiales, on en constate avec fierté la solidité et la hardiesse. Jules Zimheld, qui en fut le maître artisan, avait vu juste.

L'heure est venue de reprendre cette synthèse pour l'éclaircir encore en l'adaptant aux exigences accrues d'une période révolutionnaire. La guerre, en accélérant la maturation des problèmes de répartition ou de structure, place les socio-élogues au pied du mur. Il faut bâtir, et d'urgence, un ordre meilleur. Les faiseurs de thèses s'en donnent à cœur joie. Comme en 1919, une intense fermentation d'idées travaille les esprits. Les vues les plus outrancières, les compromis les plus osés sont tranquillement mis en avant. Dans cette agitation où l'équivoque domine, il faut savoir ce qu'on veut et vers quoi l'on marche. Les théoriciens en chambre seront tôt ou tard éliminés, les nuées se dissiperont; il restera ceux qui ont des convictions claires et les moyens de les faire triompher.

La C.F.T.C., qui a été à la pointe du combat pour protéger le syndicalisme contre les attentats de la Charte du Travail, la C.F.T.C., qui a pris glorieusement part à la levée de la Résistance, ne songe pas à se dérober aux lourdes responsabilités de la reconstruction nationale. Son caractère, officiellement reconnu et consacré, d'organisation représentative des travailleurs, l'oblige à s'engager tout entière dans l'action avec son tempérament propre. Si elle n'a pas accepté les offres de fusion qui lui furent faites par la C.G.T., ce n'est

pas qu'elle ait méconnu certains avantages possibles de l'unité syndicale ni qu'elle ait voulu paresseusement perpétuer un état de choses avec ses positions acquises. C'est qu'elle a nettement conscience d'incarner, sur le plan professionnel, les préoccupations et les aspirations de toute une famille spirituelle. C'est qu'elle a acquis la certitude que le syndicalisme chrétien fournit à la cause du progrès social un apport de qualité, lequel, moyennant certaines formules de liaison, peut parfaitement s'harmoniser avec le labeur similaire des organisations parallèles.

En bref, la C.F.T.C. se doit d'exister, mais elle se doit du même coup, en bonne logique, d'affirmer hautement la doctrine qui motive son existence et le programme de réalisations qui s'en inspire. C'est pour cette raison de probité intellectuelle qu'elle a jugé bon de rappeler sommairement ses **principes fondamentaux** et ses **directives d'action**: celles-ci se groupant naturellement autour des grands sujets qui forment aujourd'hui le fond du débat social : **sécurité des travailleurs, promotion du travail, économie dirigée, réforme de l'entreprise**. De cet exposé d'ensemble, une conclusion jaillira d'elle-même en faveur de la **nécessité d'équiper la C.F.T.C. à la mesure des perspectives envisagées**, en fonction de l'ampleur des tâches à assumer.

## CHAPITRE PREMIER

### LES GRANDS PRINCIPES DE LA C.F.T.C.

La double tragédie de la crise et de la guerre a souligné de façon saisissante à quel point la conception qu'on se faisait de l'homme, de la société et de leurs rapports mutuels, influait sur les événements et pouvait orienter de façons différentes la destinée des peuples. La C.F.T.C. axe toute son action sur les principes suivants :

1. — **L'homme** n'est pas un rouage qu'on puisse asservir à la production ou réduire par la contrainte au seul service de la société. C'est une créature raisonnable et libre, dotée par Dieu d'une vocation éternelle et munie à cette fin d'une éminente dignité personnelle, de droits inaliénables et de hautes responsabilités.

2. — **La famille** ne peut se réduire à l'union sexuelle réglée par le seul instinct, ni à un cadre factice que la loi humaine crée et brise à volonté et dans lequel l'enfant appartient à

l'Etat avant que d'être à ses parents. C'est une société naturelle dont Dieu même a fixé le statut et la fin. Antérieure à la société civile, elle reçoit d'elle une aide tutélaire mais ne peut en aucun cas lui sacrifier ses prérogatives essentielles : le droit de l'époux et du père à assurer la subsistance familiale, le droit de l'épouse et de la mère à accomplir au foyer sa tâche de gardienne, de ménagère et d'éducatrice, le droit des parents à élever leurs enfants suivant leurs convictions religieuses et, s'ils sont de condition modeste, à obtenir de la société les moyens de les confier à une école conforme à leurs propres croyances, le droit à une habitation suffisamment salubre et spacieuse, le droit à une zone de liberté et d'autonomie appelant autant que possible comme garantie la possession d'un patrimoine.

3. — **La Société** est faite pour l'homme et non l'homme pour la société. Néanmoins, la société est nécessaire à l'homme, qui ne peut s'épanouir hors de son sein et doit plier son activité à la loi du bien commun. Elle n'est pas le produit artificiel d'un libre contrat social. Elle est voulue par Dieu, auteur de la nature, de qui l'Autorité tient son pouvoir en vue de gouverner pour le bien de tous, dans la conformité à l'ordre éternel.

4. — **L'Etat**, qui constitue l'armature juridique de la société civile, a pour mission d'orienter, aider et stimuler toutes les forces de la nation et non de les absorber ou de les niveler dans un régime d'unification totalitaire. Il sortirait de son rôle s'il voulait ajouter au gouvernement des hommes la prise en charge directe et totale de l'administration des choses.

5. — **La Profession** constitue entre l'Etat et les entreprises une société intermédiaire fondée sur la solidarité du travail, et qui appelle un statut juridique reconnaissant sa compétence propre et son autorité autonome, en vue de normaliser les relations entre producteurs de diverses catégories et de discipliner la production.

6. — **Le Droit d'association** est fondé en nature. L'Etat peut le régler en vue du bien commun, mais non le supprimer ni le limiter arbitrairement, car ce droit, dont les applications sont particulièrement fécondes dans le domaine du travail, répond au besoin qu'ont les hommes de se grouper pour sympathiser et s'entr'aider.

7. — **Le Travail** est à la fois une loi du monde et un titre de noblesse. Gagne-pain de l'ensemble de l'humanité, instrument du progrès de la civilisation comme de l'épanouissement personnel, il ne doit en aucun cas être assimilé à une marchandise, mais avoir rang d'honneur dans le monde

de la production. Il doit être apprécié de telle manière qu'il assure largement la subsistance individuelle et familiale, être mesuré de façon à ne pas excéder les forces du travailleur et à lui laisser une large marge de loisirs créateurs, être considéré enfin et incorporé, avec dignité et responsabilités, au sein de l'entreprise et de la profession.

8. — **Le droit de Propriété privée** avec son corollaire, la transmission héréditaire des biens, est fondé sur la nature de l'homme qui aspire à épargner pour son avenir et celui des siens, et qui ne gère jamais si bien les choses que lorsqu'il en a la possession personnelle. Ce droit s'entend au sens que la propriété privée a mission de faire servir les biens à l'usage de tous et qu'elle doit, en vertu de la justice sociale, cesser d'être le lot de quelques privilégiés pour faire l'objet d'une très large diffusion. Il appartient à la profession et à l'Etat d'apporter aux régimes de propriété les modifications nécessaires pour que ce double objectif soit promptement réalisé.

9. — **Le Capital** a, dans la production, un rôle matériel dont la nécessité est évidente. A ce titre, il a droit à une certaine rémunération. Toutefois, il y a désordre quand ce même capital s'arroge des bénéfices exagérés, diminuant indûment la part du travail et sacrifiant à son propre développement l'élément humain, ou quand il s'érigé, par le moyen des trusts, en instrument de domination qui pèse sur le Pouvoir lui-même.

La justice sociale demande que cesse cette mauvaise répartition, et que tout soit entrepris pour que le capital soit ramené à un rang secondaire, en position subordonnée.

10. — **La Collaboration des Classes** constitue une exigence de bonne organisation sociale. La lutte est, au contraire, un état violent qui ne peut que troubler les rapports humains et ralentir le progrès. Cette collaboration des classes sera d'autant plus facile qu'on réalisera mieux la formule : l'économie pour l'homme et non l'homme pour l'économie. Dans cette voie, il y a lieu de dépasser le contrat de pur salariat et de tendre vers des contrats d'association.

11. — **La Patrle**, société naturelle formée d'individus et de familles vivant sur le même sol, habitués aux mêmes mœurs, régis par les mêmes lois, harmonise dans l'intérêt général de la communauté nationale les intérêts particuliers des individus, des familles et des classes.

12. — **La Société Internationale**, avec ses institutions politiques et ses organes de collaboration sociale et économique, s'impose de toute nécessité pour garantir la paix, autoriser la sécurité du travail, réveiller la prospérité écono-

mique et permettre le progrès social. Il importe que dans cette Société le travail prenne rang par ses représentants qualifiés : les organisations syndicales.

13. — **Le concours des forces morales et spirituelles** est indispensable pour animer l'effort de la restauration du monde. Le mécanicisme social a montré jusqu'à quels abîmes il pouvait râver la dignité humaine. Pour étayer la refonte des institutions, il faut une réforme des mœurs, basée sur les vertus de justice et de fraternité, et qui fasse peu à peu prévaloir sur tous les égoïsmes individuels ou collectifs les exigences du bien commun.

## CHAPITRE II

### LA C.F.T.C. ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Si le proléttaire est d'abord celui qui, tout en donnant sa force de travail, n'a que des moyens de subsistance précaires et insuffisants, la première façon de l'élever au rang d'homme conscient et responsable, c'est de le doter d'une véritable sécurité. Cette notion de sécurité domine toute l'évolution sociale depuis le Traité de Versailles. Son concept s'est peu à peu et heureusement étendu de l'entretien individuel à celui de la famille, du pain des jours de labeur à celui de toute la vie, de la couverture des risques du travail à celle de tous les risques de l'existence, de la possession d'un salaire à la propriété d'un foyer et d'un patrimoine.

#### Sécurité et Travail de la Mère

Parallèlement à cette progression, l'idée s'imposait de plus en plus que la sécurité ouvrière ne doit pas dépendre de l'appoint d'un salaire féminin qui arrache la mère à sa mission naturelle d'animer la demeure de sa présence et de son dévouement. Contrairement aux théories qui considèrent le travail salarié de l'épouse comme une condition de son indépendance et assimilent la maternité à une fonction sociale que l'Etat doit rémunérer en prenant à sa charge les allocations familiales, la C.F.T.C. soutient que la vocation naturelle de l'épouse la situe au foyer et que c'est au chef de famille de pourvoir par son travail, et donc par son salaire, à la sécurité de tous les siens.

Le foyer ouvrier ne sera pas constitué de façon normale tant que l'épouse, qui en doit être l'âme, en sera arrachée par le travail extérieur. La tenue matérielle, les soins donnés aux enfants et leur bonne éducation, l'alimentation régulière, la paix du ménage, tout souffre de cet exil de la mère.

D'autre part, le travail féminin risque à certaines heures d'encombrer le marché de la main-d'œuvre. Moins rémunéré, il provoque l'avilissement des salaires. A la faveur de la crise, il a jadis envahi des professions réservées aux hommes. On voit des femmes receveuses de trams, surveillantes de ponts roulants, mécaniciennes spécialisées, rattachées en filature, cependant que leurs maris chôment et vaquent aux soins du ménage.

La réaction contre ces abus ne doit pas aller dans le sens d'une interdiction légale du travail de l'épouse hors du foyer. Une telle mesure ne doit être prise, et pour toute la main-d'œuvre féminine, qu'à l'égard des professions reconnues particulièrement dangereuses, en raison de l'insalubrité, de la fatigue ou des risques d'accidents : il importe pour l'avenir de la race et la protection de la famille ouvrière que le catalogue de ces professions, inséré au *Code du Travail*, soit élargi au plus tôt et que l'Inspection du Travail soit armée suffisamment pour en imposer le respect.

Pour le reste, c'est par une politique hardie de compléments familiaux du salaire, tenant compte de la présence de la mère au foyer qu'il faut favoriser le maintien ou le retour de l'épouse à son poste familial.

Dans le même ordre d'idées, pour que l'appât de la retraite ne prolonge pas des situations anormales, la C.F.T.C. demande que soit accordé aux femmes fonctionnaires, sortant de charge après quinze ans de service, le droit à la retraite proportionnelle.

Précisons maintenant les divers articles de ce chapitre de la sécurité du travailleur.

#### Sécurité dans la Subsistance

1. — **Le salaire de l'adulte** a reçu de la nature un caractère familial. En un régime normal, économique et démographique, il doit permettre, moyennant les compensations qui s'établissent entre les diverses périodes de la vie, de pourvoir à la subsistance non seulement de l'individu, mais aussi de son foyer, et à l'organisation spontanée de leur sécurité. L'individualisme régnant depuis un siècle, ainsi que le néomalthusianisme généralisé, ont faussé la vie économique au point de réduire le salaire à la mesure des seuls besoins individuels immédiats. Dès lors, il a fallu pourvoir aux charges de famille et aux risques de l'existence par des

prestations à forme mutualiste qui ont reçu le nom d'allocations, mais qui constituent en fait de véritables compléments familiaux du salaire. La C.F.T.C. tient, en relevant ce caractère, à en tirer la conclusion que ces compléments incombent de droit à la profession, et qu'ils doivent, comme le salaire lui-même, faire l'objet des discussions et des accords professionnels et, sauf abus de pouvoir ou déchéance paternelle, être versés au travailleur chef du foyer.

2. — Ce qui importe dans le salaire ce n'est pas son taux nominal, mais sa valeur réelle, **son pouvoir d'achat** qui doit s'établir et, autant que possible, se stabiliser sur un point fixe officiellement enregistré : **le coût de la vie**. Le drame de l'heure, c'est que la déficience du ravitaillement officiel et la mobilité du marché noix ôtent au salaire tout caractère vital. De là, des hausses apparentes qui n'engendrent que déceptions. De là, des misères croissantes qui, devant le spectacle flagrant des inégalités de régimes, inclinent les esprits vers la révolte.

La C.F.T.C. demande **une politique cohérente du ravitaillement**, l'intensification de la collecte alimentaire, la revalorisation substantielle des principaux prix agricoles à la production, accompagnée d'une réduction des marges abusives de certains intermédiaires, le contrôle effectif de la hausse des prix industriels et du commerce parasitaire qui les fait enfler arbitrairement, la remise en route des Commissions du coût de la vie, avec des méthodes et un équipement rajeuni permettant la publication trimestrielle d'un coefficient officiel.

C'est sur ces bases du coût de la vie que doivent être établis, par professions et par régions, les **minima obligatoires**. La C.F.T.C. réclame, en ce domaine, que disparaissent les inégalités anormales existant entre les salaires de diverses professions, à égalité de tâche, de qualification et de valeur professionnelle.

Elle demande que soient soigneusement revus les barèmes minima des employés, lesquels ont été trop souvent sacrifiés depuis dix ans.

Elle insiste également pour que cesse enfin l'écrasement de la hiérarchie des salaires causé par les augmentations données, dans le passé, sous forme de prime fixe ou suivant un pourcentage dégressif. Il importe à la qualité de la production française que soit rétablie, sur des bases saines, la hiérarchie des salaires et notamment que soient prises en considération les revendications formulées par la Fédération des Cadres de la C.F.T.C.

La C.F.T.C., afin d'effacer certaines disparités arbitraires qui ne correspondent pas à l'écart du coût de la vie, demande

que la différence maximum entre première et dernière zone territoriale n'excède pas 20 %.

Il faut enfin remarquer que si le dirigisme de guerre impose la fixation générale des salaires par voie d'arrêtés ministériels, cette méthode comporte de graves inconvénients : manque d'élasticité, retards, erreurs de classification, risque de niveling, auxquels il importe de pallier par la consultation préalable et la prise en considération des organisations syndicales. Des délais injustifiés ou des décisions malvenues risquent, dans un tel régime, de dresser les organisations ouvrières contre le Gouvernement et d'aboutir à des grèves générales propices aux déviations politiques.

3. — C'est en fait de **salaires féminins** que les abus les plus graves se sont introduits et, en certaines zones, généralisés. Il subsiste dans le commerce, la couture, le négoce, les offices notariaux, et en général dans le travail à domicile, en raison de leur inorganisation syndicale, des formes attardées de **sweating system**. Dans la grande industrie elle-même, les salaires féminins ont besoin d'une sérieuse revalorisation.

Il faut combattre ces abus en appliquant la vieille règle : à travail égal salaire égal, et en réduisant, pour les professions strictement féminines et qui appellent une classification rigoureuse, la marge d'écart officiellement consentie avec les minima des salaires masculins.

4. — La C.F.T.C. n'entend pas s'opposer en principe aux formes modernes du **salaire à la production**. Elle déclare toutefois, qu'il y aurait abus à vouloir les généraliser — que leur mise en œuvre requiert des calculs judicieux et répétés qu'on ne peut abandonner aux improvisations de chronométreurs incompétents — qu'en ce domaine s'impose, plus que partout ailleurs, la collaboration loyale avec les syndicats de salariés.

Parmi ces systèmes, la C.F.T.C. apprécie davantage ceux qui tendent à développer la production en associant moralement le personnel aux responsabilités de l'organisation du travail : tel le régime des **équipes ou ateliers autonomes**, là où il est établi sur des bases comptables soigneusement calculées, avec participation des salariés, et de façon à éviter le surmenage et l'élimination des faibles. Quant à la participation aux bénéfices, qui peut produire de si heureux résultats, elle fera l'objet d'un article dans le chapitre relatif à la réforme de l'entreprise.

5. — La formule du salaire proportionnel retient spécialement l'attention à cet égard. Tout en sauvegardant le minimum vital, elle assure aux travailleurs une rémunération automatiquement liée au chiffre d'affaires. Sa doctrine

a sans doute encore besoin d'être précisée : telle qu'elle est actuellement appliquée, elle apporte cependant une amélioration notable du sort des travailleurs tout en développant l'esprit de solidarité au sein de l'entreprise.

6. — Le salaire actuel étant en fait individuel, il faut que les **compléments familiaux** atteignent des taux substantiels, c'est-à-dire capables de faire face aux besoins réels du foyer : ces taux s'établissent, d'après les études budgétaires méthodiquement menées dans les milieux ouvriers à travers toute la France, sur la base de 60 % pour la mère restant au foyer et considérée comme la première personne à charge — de 60 % pour le premier enfant — puis s'abaissent en un léger decrescendo pour les autres enfants à charge, jusqu'à 35 % pour le neuvième enfant. Un tel système écartierait — sauf pour les deux premières années de mariage et certaines situations de veuvage — la prime de salaire unique, pour ne plus retenir que la notion de personne à charge, laquelle pourrait, sous certaines conditions, englober les ascendants.

Il convient d'atteindre par étapes à ces taux substantiels, si l'on veut que la famille du travailleur se trouve à un standard de vie qui ne la place pas en état d'infériorité vis-à-vis des célibataires et des foyers stériles. C'est là une exigence non d'un nationalisme aveugle, mais de la justice sociale inspirant une saine doctrine familiale en même temps qu'une politique démographique hardie.

Cette réforme des taux doit s'accompagner d'une fixation équitable du **salaire moyen départemental**, le portant à son taux réel, c'est-à-dire à 25 % environ au-dessus du salaire minimum du manœuvre. Il faudra ensuite, à chaque hausse générale des salaires, relever automatiquement et dans la même proportion ce salaire moyen départemental. Faute de cette mesure, la hausse des salaires n'engendrerait pour les pères de famille, victimes de la montée des prix, qu'un surcroît de misère. Il y a dans ce domaine des décisions immédiates à prendre.

7. — Pour compléter la sécurité du foyer ouvrier dans la dure période de son installation, la C.F.T.C. a déposé un projet de **prêt au mariage** et en demande la prompte réalisation. Ce projet prévoit un prêt d'un montant correspondant à la cherté de la vie, consenti à un taux très modéré, avec de larges délais de remboursement et de sensibles dégréments à chaque naissance.

Il y a lieu de compléter actuellement par l'octroi aux futurs époux de titres prioritaires et effectivement honorés pour achat de linge, meubles et articles de ménage de première installation.

8. — Pour alléger la charge des futures mères et leur permettre de rester au foyer, ce qui est d'importance capitale pour leur santé et celle de l'enfant qui va naître, la C.F.T.C. demande la généralisation du système, appliqué en certaines régions, de la **prime prénatale**, accordée avec effet rétroactif pour les premiers mois de la grossesse, au moins quand il n'y a pas eu de travail salarié à l'extérieur, et à un taux égal à celui qui sera perçu après naissance en raison du rang de l'enfant.

Cette prime prénatale ne doit pas faire supprimer la **prime à la première naissance**, laquelle est destinée à parer aux frais spéciaux d'achat de berceau, voiture, layette qu'entraîne la venue du premier enfant.

#### Sécurité devant les risques de la vie de travail

Il ne suffit pas d'assurer le pain quotidien, il faut protéger le gagne-pain en défendant les forces physiques et morales du travailleur contre tous les périls de la vie d'usine.

1. — Au premier plan de l'actualité se pose le **problème de la rationalisation**. Que l'industrie française soit acculée à s'organiser pour développer la production et faire face à la concurrence étrangère, c'est une évidence. Eliminer les types parasites, simplifier le trafic, réduire les opérations de manutention, aménager l'approvisionnement régulier du travail en outillage et en stocks, décomposer le labeur humain en gestes simples en vue de le rendre plus léger et plus efficient, l'intéresser au rendement, perfectionner et exploiter scientifiquement le machinisme, dépister méthodiquement toutes les causes de fuite ou de perte, en un mot économiser le temps, les matières et les forces : tout cela est éminemment raisonnable. Qu'on rajeunisse et étende à cette fin les cadres dirigeants, qu'on utilise un système de graphiques aboutissant à un **planing général**, il n'y a rien là que de normal.

L'inquiétude commence quand ce mouvement s'opère sur le plan purement économique, en dehors de toute collaboration avec les syndicats ouvriers, sous la direction d'ingénieurs venus de l'étranger et qui ignorent tout de la psychologie française. De là des abus, des mécontentements, des erreurs d'aiguillage qui nous amènent à faire les réserves suivantes.

Le chronométrage demeure odieux à l'ensemble des travailleurs français. Il doit être manié avec discréption, par des experts, en un climat de confiance, et aboutir à des normes qui se basent non sur les performances ou même sur les moyennes, mais sur les temps le plus fréquemment réalisés.

Le plan de prévision qui fixe la tâche individuelle et collective risque d'aboutir à des conséquences injustes et même tragiques, s'il ne tient pas compte des circonstances déprimantes : mauvaises matières, déréglage des machines, affaiblissement des santés.

L'expérience prouve que la hausse des salaires consécutive à la rationalisation tend, à la longue, à se réduire et qu'elle reste bien en deçà de l'accroissement de la production et de l'augmentation de la fatigue.

Il advient souvent que les protagonistes des nouvelles méthodes soient hypnotisés par le souci d'exploiter au maximum et d'amortir au plus tôt l'outillage modernisé, oubliant en cela la plasticité très relative des forces du travailleur et les égards dus à sa personnalité. Le métier doit être mis au pas de l'homme et non l'homme au pas du métier.

La simplification extrême des opérations individuelles, la limitation des temps intercalaires, la stimulation excessive du rendement par l'appât des primes et la menace du licenciement, peuvent aboutir à un forçage de la main-d'œuvre et altérer notamment la santé des femmes et des adolescents.

De telles méthodes ont, par endroits, entraîné la mise à l'écart des travailleurs qui ne sont pas hautement qualifiés, et cela sans qu'aient été prévues les mesures nécessaires de réadaptation à d'autres fonctions.

L'excès de mécanisme et d'automatisme n'est pas sans entraîner l'épanouissement de la dignité humaine.

Pour éviter ces écueils, il faut que le point de vue de l'homme domine tout l'effort de la rationalisation, que celle-ci se fasse dans la collaboration organique des syndicats d'employeurs et de salariés, qu'elle ne consiste pas dans un simple décalque de méthodes allemandes ou américaines, mais soit repensée à la française, qu'elle s'intègre dans une vaste politique d'organisation professionnelle, enfin que le bénéfice n'en soit pas acquis au seul capital, mais profite très largement aux travailleurs. C'est dans cette ligne que l'industrie française doit entreprendre sa tâche nécessaire de rénovation intérieure.

2. — La question de la durée du travail appelle des remarques analogues. Les nécessités de la reconstruction française peuvent exiger un surcroît de travail et imposer des dérogations à la semaine de quarante heures. Mais le principe de cette loi doit demeurer inattaquable et les dérogations ne sauraient être prises que pour raison grave, par profession et après consultation des organisations syndicales intéressées.

Il ne faut pas oublier que trois grandes considérations

dominent ce débat, celles-là mêmes qui ont imposé la réduction de la journée de travail, à savoir : le principe moral du respect de la vie ouvrière qu'il faut défendre, par de salutaires détentes, contre la fatigue musculaire ou nerveuse, le souci économique, aujourd'hui hors de saison mais qui peut promptement redevenir d'actualité, d'empêcher que le progrès technique n'engendre le chômage technologique, enfin la préoccupation sociale de faire participer les travailleurs au progrès de la civilisation en leur assurant, sous forme de loisirs, les moyens non seulement de se reposer et de se récréer, mais aussi de se former, de s'élever, de s'épanouir, en un mot de mener une vie pleinement humaine.

3. — Les congés payés jouent à cet égard un rôle de premier plan. Ils n'ont pas seulement un rôle dans la restauration des forces physiques; ils ont, aux yeux des salariés, une portée morale et sentimentale, une valeur de symbole. C'est un peu la libération du prolétariat qu'ils représentent à leur manière. C'est pourquoi il importe, dès que les conditions économiques le permettront, de leur rendre leur valeur effective : en en supprimant le fractionnement, en les aménageant par localité et suivant un plan concerté, de façon à permettre, par l'arrêt général du travail, le repos simultané des membres d'une même famille, en les replaçant obligatoirement à la belle saison, en prévoyant des modes de compensation qui en assurent aux chômeurs partiels le bienfaït intégral.

La C.F.T.C. demande de plus que les jeunes travailleurs en dessous de dix-huit ans bénéficient d'une troisième semaine de congé payé, en raison des besoins spéciaux de réfection physique et de diversion morale propres à l'adolescence.

4. — Le repos dominical et des jours fériés, pour les mêmes raisons, auxquelles s'ajoute pour les chrétiens le respect de la loi divine, doit être strictement défendu contre les tentatives de dérogation qui, aux époques de prospérité, se multiplient dans le commerce de détail. Il y a lieu également de s'opposer à ce que soit réalisée, le dimanche ou aux fêtes d'obligation, la récupération des heures chômées pendant certaines fêtes légales ou à certains jours devenus fériés pour motifs particuliers.

5. — Le travail en double ou triple équipe de huit heures consécutives s'impose dans certains services de transports, dans les mines et dans les industries à feu continu. Il a été jadis introduit dans diverses branches d'industrie où il n'était pas requis par d'impérieuses nécessités techniques, par exemple dans la filature, la bonneterie, voire le tissage. On obtenait ainsi une augmentation de production, une

rotation plus rapide des stocks et un amortissement accéléré des capitaux investis dans le machinisme.

Ces mesures se sont révélées désastreuses pour la cohésion de la famille ouvrière, dont elles ont épargné les membres en divers postes, les empêchant de se retrouver à heures fixes. Elles ont trouble la régularité des repas et des repos, désaxé l'utilisation des loisirs chez les jeunes, accru la fatigue musculaire ou nerveuse par la longueur de l'effort, compromis la santé, notamment des adolescents et des femmes, par le lever matinal ou le coucher trop tardif, développé le travail salarié de la mère et contribué à la multiplication de la mortalité, des avortements, des accidents de grossesse.

Par ailleurs, les avantages de la double et triple équipe, du point de vue économique, sont des plus discutables. Le matériel est négligé, la direction technique moins bien assurée, l'effort prolongé moins productif. Par-dessus tout, une telle pratique apparaît déraisonnable et odieuse le jour, qui ne peut manquer de venir à échéance plus ou moins lointaine, où la fermeture des usines et l'arrêt des métiers pour cause de surproduction risquent de condamner au chômage un grand nombre de travailleurs.

Le moment est venu de porter en France, contre ce régime, une interdiction légale dans les branches de production où il n'est pas strictement requis par d'impérieuses nécessités techniques. On procéderait, dans l'application, par voie de conventions collectives, négociées entre les diverses organisations patronales et ouvrières intéressées, et obligatoirement étendues à toute la profession, ou par voie de décrets d'administration publique, après consultation obligatoire de ces mêmes organisations. Les modalités et les possibilités de dérogation éventuelle seraient strictement précisées dans le sens d'une application plus rigoureuse pour les femmes et les enfants.

6. — La **journée continue**, avec repos d'une demi-heure pour le repas de midi, si elle ne comporte pas l'inconvénient de l'entrée au travail trop tôt ou de la sortie trop tard, prête le flanc par ailleurs à toutes les objections de caractère familial élevées contre la double ou triple équipe. Elle interdit le rassemblement au foyer au cœur de la journée. De plus, elle offre l'inconvénient d'une fatigue mal répartie et mal compensée. Il y a donc lieu de ne l'introduire que là où il faut pallier à la longueur des trajets, et après entente entre les organisations syndicales intéressées.

7. — L'**hygiène au travail** fait partie des mesures qui s'imposent pour protéger la santé ouvrière, notamment après de longues années de sous-alimentation qui ont inscrit dans l'organisme de multiples déficiences. Les travailleurs

français déportés en Allemagne ont été frappés du contraste entre l'aspect triste, sombre et parfois lâpreux de bon nombre d'usines françaises et ce qu'ils ont constaté là-bas en fait d'entreprises spacieuses, propres, avenantes, munies d'installations sanitaires perfectionnées. Il importe :

a) que, dans la reconstruction industrielle, on veille à ne laisser rebâtir que des usines offrant toutes garanties en matière d'aération, de lumière, d'évacuation des poussières, d'aménagement des douches, vestiaires, cabinets d'aisance, réfectoires ;

b) que l'Inspection du Travail poursuive à cet égard, dans les entreprises existantes, l'application des règlements et prescrive au besoin les travaux qui s'imposent ;

c) que, parallèlement à ces mesures matérielles, un effort éducatif soit entrepris auprès du personnel lui-même pour l'amener à ne pas dégrader les installations hygiéniques et à veiller au bon entretien de l'usine.

8. — Une vigoureuse campagne doit être menée contre les **maladies professionnelles**. La médecine d'usine qui s'organise un peu partout a pour tâche de les dépister méthodiquement, d'en préciser l'examen clinique et de mettre au point à leur égard les mesures préventives et prophylactiques. La liste doit en être élargie et tenue à jour dans le Code du Travail, avec indication, autant que de besoin, des procédés à prendre et des antidotes à fournir au personnel pour en enrayer le développement. Il appartient aux délégués d'usine, en liaison avec les Syndicats Ouvriers, de veiller à ce que ces règles ne demeurent pas platoniques soit par carence de l'employeur, soit par insouciance des salariés. Pour en augmenter l'efficacité, l'examen médical doit être rendu obligatoire dans toutes les professions reconnues insalubres, avant embauchage, pour en écarter ceux qui offrent des contre-indications, et périodiquement au cours du travail.

9. — La **prévention des accidents de travail** a obtenu en d'autres pays des résultats prodigieux. Chez nous, elle est à peine ébauchée. Elle doit être entreprise par l'action combinée des organismes chargés de l'Assurance Accidents, du Patronat et des Comités de Sécurité. Nous préconisons à cet égard l'examen médical obligatoire avant tout embauchage dans une profession réputée dangereuse, l'apprentissage rationnellement organisé et la mise au courant effective des jeunes travailleurs, trop souvent victimes de leur inexpérience, l'interdiction aux constructeurs de livrer les machines sans les appareils protecteurs requis, l'aggravation des sanctions pour toutes négligences en ce domaine, le contrôle effectif des Comités de Sécurité et des délégués du personnel,

la publication rapide, au sein du personnel, des enquêtes faites après les accidents graves, ces enquêtes étant menées contradictoirement par l'Inspection du Travail, les représentants du personnel, la direction et les organismes assureurs.

Toutes ces mesures seront d'ailleurs inefficaces si elles ne s'accompagnent d'un puissant mouvement d'opinion qui amène les travailleurs, le personnel d'encadrement et le patronat à prendre vraiment au sérieux un tel effort de prévention. Les statistiques faites à l'étranger prouvent que 70 à 80 % des accidents pourraient être évités. Prolonger l'incertitude actuelle, quand il est question de vies humaines, serait un crime contre la nation.

10. — **L'assurance contre les accidents du travail** doit être améliorée dans son statut comme dans sa gestion. Nous demandons notamment que le bénéfice de la récente amélioration des rentes par la revalorisation du salaire de base soit étendu, dans le passé, moyennant certains procédés de compensation à envisager, au moins à tous les grands mutilés, qui ne touchent plus aujourd'hui que des sommes dérisoires.

Par ailleurs, nous estimons contraire à l'intérêt général le système actuel de la gestion des Assurances Accidents par des Compagnies privées. Celles-ci, poursuivant un but essentiellement lucratif, tendent à considérer l'accidenté comme la partie adverse et à minimiser ses droits. Le patronat, dessaisi de sa responsabilité, ne se trouve guère intéressé à intensifier la campagne de prévention contre les accidents. Enfin, le fait que l'employeur reste libre de s'assurer ou non ôte aux travailleurs, en dépit de l'existence d'un fonds de garantie, la certitude absolue de percevoir leur dû.

La C.F.T.C. déclare que le risque accidents, étant de sa nature professionnel et social, doit échapper à l'assurance privée et être confié à des organismes à base mutualiste, de caractère professionnel ou interprofessionnel, n'ayant aucun but de profit, comportant un large système de dégrèvement de primes en faveur des employeurs qui intensifient la prévention, et associant dans la gestion la participation des syndicats d'employeurs et de salariés et le contrôle de l'Etat. L'assurance sera obligatoire pour toutes les entreprises n'ayant pas un caractère public.

11. — S'il est un chapitre méconnu de la sécurité à l'usine, c'est bien celui de la **protection de la moralité**. Tout s'y passe comme si le point de vue technique existait seul. Or, l'ascension ouvrière est impossible si le lieu de travail devient quasi fatallement une occasion de dégradation.

En ce domaine, nous demandons que la responsabilité

des employeurs existe à l'égard de tout le personnel et non pas seulement, comme le veut le Code du Travail, là où il y a des femmes et des enfants; que le choix du personnel d'encadrement s'inspire non seulement du souci de donner à la production de bons techniciens, mais aussi de celui de faire régner dans l'entreprise une atmosphère saine et fraternelle, grâce à des contremaîtres jouissant d'une réelle autorité et d'une haute conscience; que soient plus sévèrement réprimées les provocations à l'immoralité venant de chefs responsables; que des mesures soient prises pour atténuer les promiscuités de l'usine, notamment en aménageant des réfectoires, vestiaires, lavabos et w.-c. séparés pour les deux sexes.

12. — **L'Inspection du Travail** a pour mission spéciale de faire respecter la sécurité au travail en contrôlant la loyale application des lois et règlements. Cette tâche s'amplifie à la mesure de la complexité croissante des textes législatifs et de leur mise en œuvre diversifiée par régions et par professions. D'autre part, l'économie de plus en plus dirigée impose aux inspecteurs de multiples interventions. Ils sont appelés à présider ou à diriger maintes commissions et réunions comme à fournir une multitude de rapports ou statistiques, et à répondre à de multiples enquêtes. Devant une telle besogne, le nombre des inspecteurs est manifestement insuffisant et leur outillage dérisoire.

C'est pourquoi nous faisons notre le vœu du 5<sup>e</sup> Congrès des Commissions Départementales du Travail, qui demandait l'élargissement des cadres de l'Inspection. Nous demandons notamment qu'un plus grand nombre d'inspectrices surveille les établissements où est employée de la main-d'œuvre féminine.

Pour donner plus d'efficacité à l'action de l'Inspection, il est nécessaire que les sanctions pour infractions au Code du Travail soient plus sévères et portées plus rapidement après la mise en demeure.

Il y a lieu aussi, conformément aux directives données dès 1900 par la Circulaire Millerand, d'organiser méthodiquement la collaboration entre l'Inspection, d'une part, et les Syndicats d'employeurs et de salariés de l'autre, ainsi qu'avec les délégués d'usine et les Comités de Sécurité. Peut-être pourrait-on s'orienter vers le droit de visite des établissements conféré à certains représentants syndicaux assermentés, dont le rôle consisterait dans le constat des infractions et dans la rédaction des rapports destinés à l'Inspection du Travail, celle-ci ayant seule qualité pour établir ensuite s'il y a lieu ou non à contravention. Peut-être aussi pourrait-on prévoir l'usage obligatoire du registre des

réclamations transmises par les délégués, registre qui offrirait aux Inspecteurs du Travail d'utiles indications. Enfin, nous pensons qu'il serait utile de choisir dans les élites ouvrières elles-mêmes des contrôleurs et inspecteurs adjoints qui seraient, de par leur origine, plus à même de dépister certains abus.

13. — La collaboration entre la médecine d'usine, l'assistance sociale et les orienteurs professionnels peut influer très efficacement sur la lutte organisée dans l'entreprise contre la fatigue, le manque d'hygiène et les maladies professionnelles. Elle vaudra dans la mesure où ces services ne seront pas et n'apparaîtront pas comme étant sous la dépendance exclusive de l'employeur, mais bien plutôt comme des organes de la communauté d'entreprise, sous le contrôle du Comité d'Entreprise et en liaison avec les délégués.

Parmi les éléments de cette lutte, il faut placer la visite médicale. Celle-ci peut être rendue obligatoire pour les jeunes travailleurs et pour les adultes appelés à des professions insalubres ou dangereuses, et cela avant tout embauchage et par périodes. Elle est facultative dans tous les autres cas. Elle a pour but non de remplacer la médecine de clientèle, mais de l'éclairer. Elle vise aussi à dépister et combattre les maladies professionnelles, à faire prendre les mesures d'hygiène qui s'imposent dans l'entreprise, à favoriser le placement judicieux et, au besoin, la rééducation et l'adaptation à un autre travail suivant les indications physiques, à surveiller notamment les conditions de travail des femmes, des futures mères, des infirmes, des convalescents, des enfants.

Le service médico-social peut opérer la sélection-barrage quand il s'agit de professions insalubres, dangereuses ou notoirement contre-indiquées, pour des candidats physiquement inaptes. Pour le reste, il réalise, au gré des intéressés, la sélection-orientation de caractère facultatif.

Ce même service peut aussi mettre en œuvre des moyens de laboratoire et de radiologie. Il doit veiller à la bonne organisation des installations sanitaires et au respect de l'hygiène dans l'entreprise.

Inutile de dire qu'il est tenu, au même titre que la médecine de clientèle, au secret professionnel.

L'ensemble de cette tâche ne peut être accompli que si le service médico-social, loin de s'isoler, s'efforce de plonger en pleine vie d'usine, de connaître celle-ci sous son aspect spécifique, et d'avoir avec le personnel des contacts confiants. Par ailleurs, l'opinion ouvrière doit être éduquée dans le

sens d'un recours éclairé à la médecine d'usine et à l'assistance sociale.

### Sécurité devant les risques de l'existence

Le salaire a vocation naturelle de couvrir l'existence du travailleur dans les bons comme dans les mauvais jours. En fait, même assorti de ses compléments familiaux, il suffit à peine à la subsistance au jour le jour. Il a fallu pourvoir d'autre manière aux charges qu'entraînent la maladie, l'invalidité, la vieillesse, la maternité, le décès. La mutualité ouvrit courageusement la voie par ses organisations libres. Les assurances sociales obligatoires généralisèrent et amplifièrent l'expérience.

Toutefois, de graves lacunes se manifestent dans cette construction. Il y a lieu de la reprendre par la base, en se plaçant non plus au point de vue des organismes assureurs, mais au point de vue des assurés eux-mêmes et de leurs intérêts réels.

En ce domaine, la C.F.T.C. demande des réformes substantielles :

1. — Qu'au point de vue de l'assurance maladie, les honoraires médicaux, une fois fixés en accord avec les groupements intéressés, soient opposables à toute demande de prix supérieurs, et qu'en matière de produits pharmaceutiques, d'appareils orthopédiques, de lunetterie, de prothèse dentaire, les tarifs soient revisés de manière à réduire les bénéfices des intermédiaires;

Que les assurés sociaux soient mis à même, par des remboursements plus substantiels, de jouir d'une liberté effective dans le choix du chirurgien et de la clinique;

Que la coordination du réseau des établissements de cure et de prévention soit assurée, et ce réseau lui-même développé de manière à ne pas retarder l'entrée des intéressés dans les préventoria ou sanatoria;

Que soit supprimée, sous bénéfice d'un sérieux contrôle médical, toute limite à l'octroi des soins accordés aux assurés sociaux et à leurs ayants droit;

2. — Que le feuillet trimestriel soit rétabli ou un système analogue mis au point, pour donner aux salariés la preuve tangible du versement de leurs cotisations et éviter toute fuite ou toute fraude;

3. — Que le taux des pensions d'invalidité tende à égaler celui des indemnités journalières, qu'il soit complété par les avantages familiaux légaux et qu'enfin le bénéfice en soit assuré sans délai;

4. — Qu'en matière d'**assurance maternité**, le temps de repos avant et après naissance soit augmenté et que les indemnités journalières prévues soient également accordées aux femmes d'assurés quand elles restent à domicile;

5. — Qu'en cas de décès ou d'invalidité du père de famille, la mère restant au foyer, la qualité de **chef de famille** soit reconnue, relativement aux assurances sociales, à l'aîné ou à l'un quelconque des enfants;

Que le bénéfice des assurances sociales soit maintenu aux orphelins de père et de mère, même s'ils ne sont pas salariés;

6. — Qu'en cas de **chômage** total ou partiel prolongé, soit prévu le versement au compte de l'assuré d'une cotisation d'assurances sociales qui l'empêche de déchoir de ses droits;

7. — Que l'allocation aux **vieux travailleurs**, donnée sans liaison avec des versements antérieurs, rentre dans le domaine de l'assistance et qu'elle soit portée à des taux plus substantiels;

Que l'**assurance vieillesse** soit par contre rétablie sous un régime mixte de répartition et de capitalisation, en liaison avec les cotisations versées, et qu'elle tende à se fixer au minimum à 30 % du salaire du manœuvre et autant que possible, après des délais normaux de versements, à 50 % du salaire de l'emploi normal exercé jadis par l'assuré.

#### Faut-il unifier le système de la sécurité sociale?

Depuis longtemps déjà, et notamment sous le Gouvernement de Vichy, plus récemment par les soins de M. Parodi, Ministre du Travail, des projets ont été établis pour unifier les paiements relatifs à la sécurité sociale : accidents de travail, allocations familiales, assurances sociales. Il s'agirait de fixer une seule cotisation globale, de bloquer les versements sur une seule caisse départementale, les paiements pouvant se faire par des caisses subordonnées dépourvues de toute autonomie quant à la gestion.

Ce système prétend se justifier par une volonté de simplification administrative et par le désir d'économiser les frais de gestion.

La C.F.T.C. prend nettement position contre une telle entreprise.

a) Les risques qu'on prétend grouper sont essentiellement différents. Les allocations familiales relèvent de la profession et sont appelées à de vastes développements. La couverture des accidents de travail incombe très strictement à chaque profession et demande à être complétée par un

système de prévention. Quant aux assurances sociales, de par leurs incidences multiples et la diversité des risques qu'elles couvrent, elles appellent un système plus souple, groupant les assurés par affinité. L'Etat n'est pas chargé de la subsistance des familles ni d'assumer des tâches spécifiquement professionnelles; il n'a en la matière qu'un rôle de stimulant, d'auxiliaire et de contrôleur.

b) En solidarisant ces risques en une seule comptabilité, on aboutirait nécessairement à sacrifier l'un à l'autre ou, pour mieux dire, à empêcher tout progrès là où des expériences hardies doivent être tentées.

c) La simplification et les économies escomptées semblent très aléatoires. La lourdeur de la machine bureaucratique pèserait sur tout le système. Par une pente quasi fatale, on passerait de l'unification à l'étatisation.

d) L'unification, et à *fortiori* l'étatisation, supprimeraient le pluralisme actuel dont la mutualité a fourni la base. On en viendrait peu à peu au système allemand, alors que c'est l'honneur de notre démocratie de faire triompher en tous domaines la liberté et de faire appel aux initiatives et aux spontanéités des concours volontaires. Que gagneraient les travailleurs à se trouver devant un guichet unique? S'ils veulent la sécurité, ils ne tiennent pas moins à posséder une zone d'autonomie et de libre disposition. Tout système qui s'en écarte répugne au tempérament français.

e) Il semble bien qu'il y ait d'autres moyens de pallier aux difficultés techniques qu'engendre la complexité du système actuel, notamment en matière de ventilation des cotisations. On a déjà exprimé les réformes proposées par la C.F.T.C. quant aux organismes assureurs d'accidents de travail. Relativement à la Caisse de Compensation d'allocations familiales, nous demandons très nettement la participation des syndicats de salariés à leur gestion.

Dans cet esprit les délégués de la C.T.F.C. avaient déposé sur le Bureau de l'Assemblée Consultative provisoire une proposition de résolution prévoyant :

— l'organisation de la couverture des risques sociaux selon les principes de liberté d'association, dans les groupements autonomes gérés par les intéressés eux-mêmes, sous le contrôle de l'Etat, en développant la solidarité collective sans décourager la prévoyance individuelle plus que jamais nécessaire;

— l'harmonisation des diverses législations existant actuellement et la coordination des organismes chargés de les appliquer, en respectant la distinction des techniques et des compétences;

— l'adoption d'un programme d'action et d'éducation sociale en vue de compléter les mesures d'indemnisation

qui ne sont que des palliatifs par une politique de l'habitation, de l'hygiène sociale, de l'armement sanitaire, de la prévention des fléaux sociaux, de l'organisation de la santé publique, de la lutte contre la dépopulation;

— enfin l'institution d'un comité interministériel de la sécurité sociale.

### Sécurité dans l'emploi

La sécurité dans la quotité des moyens de subsistance n'est rien sans celle de l'emploi lui-même. On se trouve là devant un problème qui a dominé les vingt dernières années de vie sociale. Parmi les grandes revendications ouvrières figure le droit au travail, conçu non au sens périme du droit à recevoir de l'Etat lui-même tel ou tel travail, mais au sens que la société doit, en justice, être organisée de manière à procurer du travail à tous.

Les problèmes de l'embauchage et du débauchage se trouvent ainsi posés au premier plan de l'actualité. Jadis la crise économique, en réduisant les forces défensives de la classe ouvrière, avait permis en ce double domaine des pratiques abusives qui tendaient à avilir les salaires, qui aboutissaient toujours à priver les travailleurs, sans compensation aucune, des droits acquis par eux. Le dirigisme de guerre a imposé des solutions étatistes qui ne peuvent être que provisoires. Dès que les conditions économiques redéviendront normales, il faudra rétablir un régime où la liberté soit disciplinée par de sévères mesures de contrôle.

1<sup>o</sup> Il est évident que le placement lucratif doit demeurer interdit. Il a donné lieu à trop d'abus.

Certains ne veulent plus admettre que l'embauchage officiel. Celui-ci est essentiellement administratif; il tend de soi à la nationalisation de la main-d'œuvre et évoque certaines pratiques du service obligatoire du travail.

La C.F.T.C. demande qu'à côté du placement officiel soit promptement restauré et favorisé le placement syndical. Celui-ci a l'avantage d'utiliser à plein l'expérience ouvrière, d'être aux mains de véritables professionnels, de favoriser avec les syndicats d'employeurs des contacts utiles, de mettre en confiance les travailleurs eux-mêmes, d'assurer le contrôle des salaires d'embauche, enfin de fortifier le crédit syndical auprès des masses laborieuses.

La C.F.T.C. est d'avis de maintenir la liberté de l'embauchage direct à l'usine, mais sous réserve d'un contrôle sérieux des organisations syndicales et des Comités d'entreprise, de manière à éliminer les refus tendancieux d'emploi ou les embauchages en dessous du tarif.

2<sup>o</sup> Le problème du débauchage est plus tragique encore. Il touche de près à ce drame de la vie ouvrière qu'est la mise brusque en chômage.

La C.F.T.C. demande à cet égard :

Que de sévères mesures soient prises contre tout essai de débauchage tendancieux : droit de recours des syndicats, intervention du Comité d'entreprise, sanctions plus fortes;

Que soient prévues dans les statuts professionnels, conventions collectives ou règlements, de sérieuses garanties accordées à l'ancienneté, avec des indemnités de congédiement proportionnées aux années passées dans l'emploi. Ce problème requiert une solution urgente, notamment dans le monde des employés pour lesquels, à un certain âge, l'obtention d'une autre place s'avère particulièrement difficile. S'il s'agit de représentants et voyageurs, l'indemnité de clientèle demande à être très exactement calculée.

En ce double domaine de l'embauchage et du débauchage, il y a lieu d'accorder aux pères de famille certains droits prioritaires.

Enfin, comme la conjoncture économique peut amener diverses mesures de rationalisation ou de normalisation aboutissant à des licenciements collectifs, la C.F.T.C. demande que de telles décisions soient, dans l'immédiat, subordonnées à une autorisation des Pouvoirs Publics, après enquête administrative, consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées et effort de reclassement de la main-d'œuvre. Quand la profession sera organisée, c'est devant elle que de telles mesures seront évoquées.

3<sup>o</sup> Le problème du chômage exige un examen particulièrement attentif. Il a troublé la politique sociale de ces deux dernières décades. Les trente millions de sans-travail se dressaient avant-guerre, au cœur de la société, comme des victimes et des accusateurs. Ils administraient la preuve flagrante de l'injustice et du désordre installés dans l'économie. Ils constituaient, pour les agitateurs de tout acabit, une masse de manœuvre dont on a vu, en Allemagne, les périlleuses réactions. Le chômage permanent, qui frappe des chefs de famille et fixe dans l'oisiveté obligatoire des adolescents sortis depuis longtemps de l'école, est un scandale qui doit préoccuper tout ensemble les Pouvoirs Publics et l'opinion, la patronat et les organisations ouvrières. Il faut à tout prix faire cesser ce cancer qui s'étend aux flancs de la société pour en ronger les forces vives.

Le chômage se pose aujourd'hui comme une conséquence momentanée de l'économie de pénurie en voie de réorganisation. Il peut se poser demain, après la période de reconstruction, comme le résultat d'une nouvelle crise de structure.

Il faut donc l'étudier sous le double aspect de la prévention et de l'indemnisation.

a) On ne parviendra à écarter le chômage que par une politique d'organisation professionnelle et d'économie modérément planifiée comportant l'établissement de statistiques précises, l'organisation de l'apprentissage, la formation très souple de la main-d'œuvre permettant son éventuelle réadaptation, la rééducation des sans-travail, comme aussi les facilités accordées au retour de la mère au foyer et, en son temps, la rédaction internationalement concertée de la durée du travail, l'élévation de l'âge scolaire et la possibilité, offerte aux vieux travailleurs, d'une retraite honorable.

Une telle politique envisagera aussi, comme volant de sécurité, un programme de grands travaux conçu de manière à stimuler l'activité générale en cas de besoin.

Quant aux mesures qui s'imposeraient, par suite du déclin de telle ou telle industrie, pour opérer des transferts de main-d'œuvre, il faudrait qu'elles ne revêtent pas de caractère obligatoire (sauf exceptionnellement et pour une brève période, en guise de service du travail remplaçant ou complétant pour certaines catégories de jeunes le service militaire). Il faudrait surtout que jamais les parents ne soient mis hors d'état de remplir leur tâche familiale et que toutes les mesures d'hygiène soient prises pour protéger la santé de la main-d'œuvre et sa moralité.

b) Quant à l'indemnisation du chômage, la C.F.T.C. estime que le système actuel ne peut être définitif. Dans l'immédiat, elle demande la revalorisation substantielle des indemnités de chômage, et qu'elles comportent le maintien intégral des allocations familiales et de la prime de salaire unique.

Quant à l'avenir, il y a lieu de repenser et de reviser de fond en comble le système d'indemnisation du chômage.

Le chômage est un risque professionnel qui doit, en justice, être couvert par le contrat de salariat, la charge en incomitant à la profession elle-même.

Il est, de plus, un risque social, dans un monde où l'entreprise et la profession subissent, sans pouvoir la plupart du temps les dominer, les fluctuations de l'économie nationale et internationale auxquelles la politique est si étroitement liée. Il est donc équitable qu'à la participation de la profession s'ajoute celle de l'Etat, sous forme d'un fonds de garantie nationale alimenté aux heures de prospérité.

Comme par ailleurs le chômage est, au premier chef, un risque ouvrier, il importe que le travailleur soit intéressé à sa couverture par un geste de prévoyance personnelle lui conférant le droit de participer à la gestion des fonds. Ce rappel des principes permet d'apprécier à leur juste

valeur les divers systèmes employés pour remédier aux suites du chômage.

Il y a l'assistance officielle organisée par les fonds publics de chômage : système nécessaire, à défaut d'autre institution, mais qui humilié le travailleur et comporte les multiples inconvénients des services bureaucratiques.

Il y a l'assurance chômage obligatoire organisée par l'Etat, telle que pratiquée en Angleterre et en Allemagne : système équitable et qui a longtemps préservé ces pays de troubles sociaux profonds, mais qui prête aux abus de l'étatisme, est à la merci des vicissitudes financières ou politiques, et exige une lente éducation de l'opinion pour un fonctionnement normal.

Il y a enfin l'assurance chômage à base syndicale qui, gérée par les organisations ouvrières, recourt à la participation des travailleurs, des employeurs, du budget national, et comporte tant d'avantages que, sans être légalement obligatoire, elle l'est en fait pratiquement pour tout travailleur conscient de ses intérêts. C'est le système en honneur en Belgique. Il rallie notre adhésion parce qu'il fait appel à l'initiative ouvrière et fortifie l'organisation professionnelle.

La C.F.T.C. estime que, dès que la situation économique sera redevenue normale, il faudra distinguer nettement l'assistance chômage administrée par l'Etat en faveur des chômeurs complets et l'assurance chômage réservée aux syndicats. A cette fin, les Caisses syndicales de chômage doivent être restaurées et munies d'un statut légal leur conférant, moyennant le paiement d'une cotisation déterminée, complétée par une participation de l'Etat, des départements, des communes et de la profession, le droit de se substituer aux fonds publics pour leurs syndiqués chômeurs complets, de leur verser des allocations plus fortes assorties des compléments familiaux légaux, et en outre la faculté d'indemniser pour leurs membres le chômage partiel.

### Sécurité pour les ouvriers agricoles

A l'heure où la crise agraire exige une prompte solution, où la terre manque de main-d'œuvre, la C.F.T.C., qui compte dans ses rangs beaucoup d'ouvriers agricoles, demande que leur statut d'existence soit profondément amélioré et que cesse le régime d'exception dont ils souffrent.

1. — Leurs salaires doivent faire l'objet d'une revalorisation rapide qui ne les place pas en état d'infériorité criante vis-à-vis de ceux qui sont pratiqués dans l'industrie. Les avantages en nature sont souvent loin de compenser

la différence entre la rémunération de la ville et celle des champs.

2. — En matière de vêtements et de chaussures de travail, il est urgent de procéder à des attributions effectives au personnel agricole.

3. — La législation sur les congés payés, les assurances sociales, les allocations familiales demeure parfois lettre morte ou elle est insuffisamment appliquée. Le contrôle officiel de l'Inspection doit, en liaison avec l'action syndicale, en exiger la stricte mise en œuvre.

4. — La réglementation des heures de travail, si elle doit revêtir une réelle plasticité, en liaison avec les saisons, ne peut néanmoins dépendre de la seule volonté des exploitants et doit faire l'objet d'accords locaux ou régionaux.

5. — Le problème du logement de la main-d'œuvre dans les fermes et de l'habitat rural exige une solution rapide et hardie si l'on ne veut pas que, faute de confort, faute même de conditions humaines, ne s'accélère la désertion des campagnes.

6. — Toutes ces questions seront d'autant mieux et plus vite réglées que le Gouvernement, en accord avec une organisation professionnelle animée par des syndicats vraiment libres dirigés par de vrais terriens, aura mené à bien le programme qui s'impose de la réforme agraire en ses multiples éléments : revalorisation des prix agricoles, assurance contre les calamités agricoles, statut équitable du fermage et du métayage, plan d'équipement rural, facilités d'accession à la propriété paysanne, développement des coopératives communales pour l'usage collectif de l'outillage mécanique — des comptoirs pour l'achat en commun des engrains — des caisses de crédit pour les avances de fonds et le financement des travaux.

7. — Pour que la sécurité des ouvriers agricoles soit effective, il est nécessaire enfin d'instituer des procédures obligatoires de conciliation et d'arbitrage, et d'établir des Conseils agricoles de Prud'hommes dont les membres seraient élus à parité parmi les employeurs et les ouvriers.

#### Sécurité dans la fonction publique

Il est une catégorie de salariés à qui leur situation impose des responsabilités particulières, certaines limitations de droits, et qui doivent de ce fait recevoir un surcroît de sécurité. Ce sont les fonctionnaires. Légalement exclus du droit syndical, encore qu'ils l'exercent au grand jour et

avec l'assentiment des Pouvoirs Publics, appelés de par leur mission à ne pas user du moyen violent de la grève, ils attendent depuis trop longtemps le statut qui leur est nécessaire. En matière de traitement, des inégalités flagrantes existent entre les fonctionnaires de divers ordres; la catégorie des auxiliaires est victime de multiples injustices.

C'est pour remédier à tous ces abus que les représentants de la C.F.T.C. ont déposé sur le Bureau de l'Assemblée Consultative provisoire une proposition de résolution préparée par la Fédération générale des Syndicats chrétiens de fonctionnaires et qui contient un véritable statut de la fonction publique.

Ce texte définit nettement la qualité de fonctionnaire, avec les obligations et les droits réciproques qu'elle comporte pour l'intéressé d'une part, pour l'administration de l'autre.

Il réclame pour les fonctionnaires et agents du service public le droit de s'associer, même sous la forme syndicale, pour gérer et défendre leurs intérêts professionnels, avec toute liberté de parler, d'écrire ou d'agir. Les présidents, secrétaires et trésoriers de ces Fédérations seraient détachés par l'administration au siège de leur organisation.

Une Commission supérieure d'organisation administrative serait créée près de la Présidence du Conseil, une Commission permanente consultative dans chaque Ministère, Préfecture ou Service important : pour examiner dans leur ressort les questions intéressant le personnel et présenter suggestions et vœux tendant à l'amélioration des services.

Une magistrature à deux degrés liquiderait les différends d'ordre individuel au Conseil Départemental de Préfecture, et les conflits d'ordre collectif en une section spécialisée du Conseil d'Etat.

Les droits civiques des fonctionnaires, les règlements pour leur recrutement sont également définis avec soin, ainsi que ce qui touche à la durée du travail, aux horaires, mutations, déplacements, congés, à l'avancement, à la discipline, aux diverses positions réglementaires du fonctionnaire, jusqu'à la sortie de charge.

Quant au problème des traitements, il demande à être résolu dans le sens de la péréquation interne au sein de chaque administration, et de la péréquation externe entre administrations différentes, compte tenu de la hiérarchie et des responsabilités. Les indemnités complémentaires et les avantages familiaux sont envisagés avec soin.

Des droits prioritaires doivent être reconnus aux pères de famille en fait d'accès à la fonction publique.

## Sécurité dans le logement

La France est, parmi les grandes nations européennes, celle qui a le moins fait pour éliminer les taudis et munir le travailleur d'un logis spacieux et bien aéré. Les îlots lépreux de la capitale, les courées de Roubaix, les garnis de Lille s'inscrivent comme une tare au front de notre civilisation. Ils suintent la malpropreté, la misère, les germes morbides. Ils invitent à quitter le foyer pour aller, l'homme au cabaret, la femme à l'usine, les enfants à la rue. Les appartements, souvent étroits, ne sont pas davantage propices à l'intimité du foyer.

La guerre a sensiblement aggravé cet état de choses. M. Dautry constatait qu'en 1935 il manquait dans notre pays un million de logements. Les hostilités en ont détruit en surplus 2.500.000. A cela s'ajoutent 1.200.000 qui se trouvent dans un état de délabrement les rendant difficilement utilisables, et les condamnant à la ruine, sauf réparation prochaine. Au total, c'est 4.700.000 logements qui manquent au regard du chiffre de 12 millions nécessaires pour notre pays.

La conséquence est tragique pour les familles nombreuses qui ne trouvent plus à s'installer convenablement. Les santés en souffrent. Il est vraiment inutile d'édifier des sanas, de construire des palais scolaires et d'aménager des terrains de sport si le taudis continue à désagréger les forces physiques. Quant aux jeunes foyers, il leur devient impossible d'avoir leur « home » et d'y goûter leur bonheur en dehors de tout regard étranger. Ils sont souvent amenés à écarter l'enfant qu'une telle situation voudrait à l'anémie.

Nous nous trouvons là devant un problème capital pour l'avenir de la France.

1<sup>o</sup> Il faut sans tarder réparer les immeubles partiellement détruits et protéger notre patrimoine immobilier que le défaut d'entretien met en péril. A cette fin, il y a lieu de réaliser au plus tôt le prélèvement sur la perception des quittances majorées de loyer comme prévu dans l'ordonnance du 20 Juin 1945 et l'affectation de cette somme à la Caisse immobilière qui prêterait aux propriétaires à un taux réduit, 2 % par exemple, sur justification des mémoires de leurs entrepreneurs.

2<sup>o</sup> La répression du marché noir des loyers, des droits de reprise notoirement abusifs, du scandale des sous-locations à des taux exorbitants doit être menée promptement.

Les Pouvoirs Publics ont également le devoir d'utiliser tous les locaux non affectés, partiellement inoccupés ou

non habités de façon permanente par ceux qui possèdent plusieurs domiciles.

3<sup>o</sup> Par-dessus tout, un vaste programme de **construction d'habitations populaires** doit être entrepris avec la collaboration des municipalités et de la profession organisée. Il s'agit de bâtir de véritables maisons, construites en fonction des nécessités familiales, avec la volonté d'être pratique (ce qui est essentiel mais n'interdit pas de rechercher l'esthétique), en soignant l'aération, la bonne exposition au soleil, les moyens de chauffage, la lutte contre l'humidité.

Ces maisons seront, autant que possible, de type individuel, le logement en appartement dans l'immeuble collectif ne permettant généralement pas, un sain épanouissement de la famille.

Il y aurait lieu, dans les villes à rebâtir, de s'efforcer d'éviter la construction de grandes cités exclusivement ouvrières, dont l'aspect s'oppose de manière trop crue à celui des quartiers bourgeois et intensifie la prolétarisation.

4<sup>o</sup> Partout où c'est possible, la maison doit être accompagnée d'un **jardin**. Celui-ci facilite le bon emploi des loisirs, que la mécanisation du travail rendra à l'avenir plus nécessaires et plus longs. Il apporte une aide au budget familial, il permet aux enfants de s'ébattre au grand air.

5<sup>o</sup> Toute politique d'édition de logements populaires sera impossible si on ne résout pas le problème du loyer. Certes, il est nécessaire de faire en ce domaine l'éducation du travailleur français qui n'est pas habitué à consentir pour sa maison le sacrifice nécessaire, à y appliquer le coefficient de salaire qu'on y consacre en pays étranger. Néanmoins, le seul effort du travailleur sera impuissant si n'est rendu légalement obligatoire le système de la **prime de loyer** déjà en usage dans certaines régions. Celle-ci doit être définie en fonction des charges familiales, d'une part, et du loyer effectivement payé de l'autre.

L'Etat et la profession faciliteront la construction par des avances de fonds à des taux modérés. Quant aux communes, elles auront à pourvoir aux expropriations, à procurer les terrains, à empêcher en ce domaine les spéculations, à organiser les lotissements et la viabilité, éventuellement à fournir des subventions aux familles particulièrement nombreuses.

6<sup>o</sup> Pour intensifier cette politique du logement, il serait utile que, dans les villes ouvrières, soient créés des **bureaux d'études** où syndicats professionnels, associations familiales, pouvoirs publics et techniciens associent leur expérience et préparent des réalisations de vaste envergure.

### Sécurité par l'accession à la propriété

Si l'on veut déproletariser les travailleurs, il faut les enraciner dans la vie sociale par la possession d'un patrimoine. La propriété privée est une garantie d'indépendance, un moyen d'épanouissement, une condition d'incorporation à la communauté nationale. Le régime capitaliste l'a faussée en en faisant le lot du petit nombre et en la détournant de sa mission sociale. Il faut réagir vigoureusement en s'opposant à la constitution de fortunes excessives par voie de spéculation et en aidant de toutes manières la constitution de l'épargne ou l'accession à la propriété du foyer.

1<sup>o</sup> Dans cet ordre d'idées, il faut encourager les réformes de structure qui tendent à faire participer les salariés à la propriété des moyens de production. L'actionnariat, sous sa forme individuelle ou collective, est dans cette voie un moyen qui a fait ses preuves. La transformation en actions de la part de bénéfices concédée au personnel, telle qu'elle est facilitée dans le système Romanet, mérite d'être prise en considération et peu à peu étendue à de vastes secteurs de l'économie française.

2<sup>o</sup> Quant à la propriété du coin de terre et du foyer, elle est certainement un des meilleurs moyens de fortifier la famille. Elle lui donne une base matérielle solide. C'est la demeure au sens précis du terme.

Maintes objections sont toutefois formulées à ce sujet : l'ouvrier est défiant à l'égard des spéculateurs et des entrepreneurs, impuissant à payer les primes d'amortissement quand la famille augmente, pénalisé à titre de propriétaire et exclu de certains avantages sociaux. Si quelque malheur lui arrive, le paiement des primes devient un boulet — la propriété de la maison rend difficile tout déplacement — en cas de décès, elle expose à de lourds impôts ou à un partage difficile.

A toutes ces objections, il serait facile de répondre par une saine et cohérente politique du logement.

Pour favoriser la construction se sont constituées par endroits, d'après le type anglais, des Unions Mutuelles Immobilières de Crédit, les bureaux d'études peuvent aider les futurs propriétaires contre l'incurie des entrepreneurs, la prime de loyer, dont le bénéfice est assuré aux propriétaires salariés, diminue d'autant les primes d'amortissement et, plus tard, facilite les réparations, les subventions communales et départementales peuvent contribuer à alléger les charges, moyennant un barème tenant compte de la situation de famille et de toute naissance subséquente, il est facile

de prévoir des modalités de reprise de la maison en cas d'exode ou d'augmentation du nombre des enfants. Enfin, il appartient au législateur de faciliter la transmission héréditaire du bien de famille.

Cette politique de la propriété ouvrière est tellement essentielle pour l'ordre social et le développement de la race qu'en dépit des graves difficultés de l'heure, elle doit demeurer au premier plan des préoccupations de tous les responsables du Gouvernement et de la Profession.

## CHAPITRE III

### LA C. F. T. C. ET LA PROMOTION DU TRAVAIL

Déproletariser, ce n'est pas seulement arracher à la vie d'incertitude et garantir la sécurité, c'est plus encore effacer le complexe d'infériorité qui afflige la classe laboureuse, lui révéler sa dignité foncière et faire passer celle-ci dans les actes par l'octroi de responsabilités réelles, par l'incorporation dans l'entreprise, dans la profession, dans la société tout entière. Tel est le grand dessein qui se cache sous les mots souvent employés de « promotion » ou de « majorité » ouvrière. Son accomplissement comporte un double aspect : celui de l'ascension individuelle de chaque travailleur, celui de l'ascension collective du monde du travail.

#### Promotion individuelle des travailleurs

Karl Marx parlait du « lumpenprolétariat », des prolétaires que l'abrutissement rend serviles et incapables de collaborer au progrès social. Il faut que cette condition ne soit bientôt plus qu'un mauvais souvenir. L'enseignement scolaire et professionnel a pour tâche d'y parer en partie, en donnant aux enfants du peuple les premiers éléments d'une culture.

1. — L'école doit à cette fin avoir un accent populaire, employer des méthodes actives et concrètes, ne pas hésiter, ne serait-ce qu'en guise d'exemples, à faire des incursions dans l'histoire du travail, à exalter la conscience professionnelle, à ouvrir les yeux sur les principaux métiers de la région. Ainsi éveillera-t-elle chez l'ouvrier de demain la fierté du labeur et le premier désir de l'action militante.

Concernant le statut scolaire qui a été mis en cause par d'autres organisations syndicales, la C.F.T.C. est amenée à prendre elle-même position. Fidèle à sa tradition démocratique, elle défend la liberté d'enseignement comme la liberté syndicale et veut qu'elle soit non pas un article de luxe pour ceux qui peuvent payer, mais un droit effectif pour tous. Elle entend toutefois que cette liberté soit disciplinée dans le cadre de la nation par une coordination des écoles officielles et privées, qui les place en état de parallélisme et non d'hostilité ou de concurrence, qui les intègre toutes au service du bien commun, qui les complète enfin par tout un réseau de mouvements éducatifs. Les relations cordiales entretenues au sein de la C.F.T.C. par les Syndicats qui groupent d'un côté les membres de l'enseignement public, de l'autre les membres de l'enseignement libre, prouvent qu'une formule apaisante peut et doit être trouvée, dans le respect nécessaire des convictions des familles et le souci légitime de l'unité nationale.

En ce qui concerne notamment l'enseignement technique, il y a lieu de souligner l'heureuse solution apportée par la **taxe d'apprentissage** à ce problème délicat de la liberté subsidiée.

**2. — L'orientation professionnelle** fait en France ses premiers pas. Elle s'impose pour éviter aux futurs travailleurs les erreurs d'aiguillage : métiers choisis sur un attrait passager ou à l'occasion d'une rencontre, et qui seront demain sources de déception et de dégoût, professions embrassées en contre-indication flagrante des capacités physiques, intellectuelles ou morales, ou des possibilités du marché de la main-d'œuvre. L'orientation professionnelle, grâce à un choix judicieux, sauvegarde les santés, autorise la joie au travail et facilite la qualification.

Il doit s'agir d'une orientation sérieuse qui ne peut se suffire d'une visite médicale complétée par quelques questions et quelques tests sommaires, mais recourt à une étude approfondie du candidat, en liaison avec les parents, l'instituteur et le médecin, sous la direction d'orientateurs de profession, et autant que possible au cours d'une année de préapprentissage.

L'obligation du certificat d'orientation laissera intact le choix des familles. D'autre part, toutes mesures doivent être prises pour qu'en dehors de la sélection-barrage opérée pour raisons majeures après examen médical, la profession ne puisse arguer de ce certificat pour s'opposer au libre choix de l'enfant et des parents, et ensuite imposer le sien.

**3. — L'élévation de l'âge scolaire** est nécessaire et demandée par beaucoup pour permettre la formation plus complète

des adolescents et leur épargner l'épreuve de l'entrée à l'usine en pleine crise. Cette question peut se résoudre sous la forme d'un préapprentissage, puis d'un apprentissage qui comporte l'initiation méthodique à un métier avec une part de formation générale et une éducation physique sage et menée. Ces années de transition exigent un cadre approprié. Elles doivent assurer aux familles, par l'apport des professions, une certaine rémunération. Les Centres Professionnels, les ateliers annexés aux écoles techniques, voire certains ateliers spécialisés dans des usines-types pourvoient à l'une ou l'autre tâche de formation professionnelle et générale.

Voici en ce domaine les positions de la C.F.T.C.

Il apparaît nécessaire, dans toute la mesure où la réalisation en sera possible, de soumettre les adolescents sortis de l'école à une année de préapprentissage polyvalent, de façon à leur permettre un choix orienté et fait en connaissance de cause, de façon aussi à leur donner quelques rudiments de culture professionnelle générale.

L'année d'apprentissage qui suivra comportera une formation professionnelle plus spécialisée et une formation générale donnée dans les Centres ou Ecoles créés à cette fin. Il est bon que les jeunes travailleurs fassent l'apprentissage strictement professionnel, c'est-à-dire d'atelier, non pas mêlés aux ouvriers de l'usine, mais en atelier séparé et sous la direction d'un personnel d'encadrement choisi à la fois et pour sa compétence professionnelle et pour sa haute valeur morale.

En dépit d'une tradition vieille d'un siècle et demi, l'expérience psychologique prouve que l'usine est une mauvaise école pour l'adolescent qui y est jeté en pleine période de puberté et soumis à toutes les promiscuités. La formation morale en est rendue extrêmement difficile, ainsi qu'en conviennent les dirigeants des Centres professionnels pour leurs apprentis soumis à l'influence alternée de l'usine et du Centre.

D'autre part, le personnel de l'usine est en général plié à la loi de la production rapide, qui n'est pas compatible avec l'apprentissage sérieux.

Dans les derniers mois seulement, on doit prévoir des stages en pleine usine.

Il y a lieu de veiller à l'entièvre liberté du placement à la fin de l'apprentissage, sans qu'aucune pression patronale puisse s'exercer dans les Centres aux fins d'embauchage.

La C.F.T.C. demande que l'organisation de l'apprentissage soit dominée par le principe de la liberté qui régit nos institutions scolaires, c'est-à-dire qu'elle puisse prendre des formes privées aux côtés des formes officielles.

Toutes ces questions d'orientation professionnelle et d'apprentissage ne peuvent se résoudre qu'à l'exclusion de tout monopole et dans l'accord harmonieux entre les familles, les professions représentées par leurs organisations syndicales d'employeurs et de salariés, et enfin l'Etat.

### Promotion collective du travail

Sous cette rubrique, il s'agit de réaliser l'exigence profonde de la **démocratie sociale**, la participation effective des salariés à la vie de la profession et aux responsabilités de la vie nationale. Non qu'il faille envisager une révolution violente, le quatrième état faisant à son tour son coup de force et expulsant la bourgeoisie pour prendre les leviers de commande. Ceux qui s'inspirent des principes chrétiens n'attendent rien de la dictature du prolétariat. C'est dans la liberté qu'ils veulent réaliser le progrès social. Ils estiment que la classe ouvrière, jusqu'ici tenue dans une sorte de minorité ou de tutelle, est désormais capable de gérer ses propres affaires et de participer, à côté des autres classes, à la gestion de l'économie.

Cette émancipation — nous y reviendrons dans les chapitres suivants — doit s'opérer sur un triple théâtre.

1. — Dans l'**entreprise**, le travailleur ne veut pas seulement que ses revendications soient entendues et ses propres affaires débattues en Comité d'entreprise par ses représentants. Il aspire à voir se desserrer le cadre du salariat et à participer d'une manière plus large au fruit de son labeur comme aussi à assumer certains droits sur ce qu'il nomme instinctivement « son » métier, « son » usine.

2. — Dans la **profession**, le travailleur se lasse d'être une sorte de bohème sans garanties, sans droits ni fixité, qui passe, comme pion sur l'échiquier, d'une poste à l'autre et change à volonté d'usine et de métier. Il voudrait bénéficier d'un statut protecteur et pouvoir, par lui-même ou ceux à qui il donne sa confiance, briser quelque peu « le secret des affaires » et savoir ce qui se tramé en haut lieu.

3. — Dans l'**économie nationale**, ce qu'il ne tolère pas, c'est le pouvoir mystérieux de ces puissances industrielles ou financières qu'on désigne communément sous le nom de trusts. Il sent confusément que des intérêts particuliers font pièce à l'intérêt général. Il estime que les choses iraient mieux si les organisations ouvrières avaient là aussi leur mot à dire.

4. — En bref, pour reprendre en son vrai sens une formule dont on a abusé, l'heure est venue pour les salariés de

rejoindre la communauté du travail, la communauté professionnelle, la communauté nationale, d'en devenir membres, de s'y sentir chez eux, d'y jouer leur rôle.

Cette majorité suppose évidemment que, dépassant l'intérêt personnel ou de classe, le prolétariat rénové accède à l'intelligence du bien commun, et que, par delà l'immédiat, il sache s'élever à la compréhension des vastes perspectives d'avenir. C'est dire qu'une telle évolution exige, pour l'animer, un puissant mouvement éducatif.

### Le Syndicalisme, instrument de la promotion du travail

Le travailleur isolé est sans force. Il en a fait l'amère expérience au siècle de « la misère imméritée ». Sa réaction instinctive fut alors de se grouper avec ses frères d'atelier pour refouler l'injustice et obtenir des conditions de vie plus humaines. Le syndicat lui servit à cette fin d'outil de défense et de revendication. Il lui doit l'amélioration de son sort et lui en garde, en dépit de certaines négligences passagères à payer la cotisation, une reconnaissance qui se marque, aux heures de conflit, par une entière fidélité.

Maintenant qu'il s'agit de franchir la seconde étape, de bâtir sur les ruines du capitalisme libéral un ordre social meilleur, de réaliser cette promotion dont il vient d'être traité, c'est encore vers le syndicat que la classe ouvrière se tourne. C'est par lui qu'elle entend s'élever à plus de conscience et de responsabilité.

Le syndicat en prend un visage nouveau qui déconcerte parfois certains de ses vétérans. Il se fait essentiellement **constructif** et **éducatif**. Il n'est plus seulement appelé à intervenir quand il s'impose par la grève ou au gré du bon vouloir patronal ou d'une convocation des Pouvoirs Publics. Il a sa place marquée partout où les intérêts du travail sont en jeu, plus que cela, partout où se débattent des intérêts professionnels et économiques.

A quelles conditions pourra-t-il remplir cette mission que le législateur de 1884 avait obscurément pressentie, que certains agitateurs avaient refusé de considérer, mais que sa logique interne et l'évolution des événements ont progressivement affirmée ?

1. — Le syndicat a besoin d'un esprit, d'une doctrine, d'une mystique qui forgent des convictions et façonnent des chefs. S'il se réduit à un corps d'administrateurs blottis derrière des guichets, dans le style des Syndicats Uniques de la Charte du Travail, il est immédiatement frappé de sclérose. C'est dire qu'il veut s'épanouir dans la liberté des tendances et que le **pluralisme syndical** — Albert Tho-

mas en convenait au terme de sa vie, — loin d'être une entrave à la montée du travail, constitue un élément d'émulation et une richesse.

Ce pluralisme est d'ailleurs dans la ligne du mouvement ouvrier français. Il est conforme aux exigences de notre génie national. Il s'adapte exactement à la complexité des tempéraments spirituels qui ont, chacun à leur manière, pénétré notre âme commune. Dans l'état présent des esprits, vouloir y porter atteinte constituerait à la fois une inutile brimade et une violation de la légalité républicaine qui consacre la liberté syndicale. L'unité créée dans la confusion ne tarderait pas à être dévorée par la lutte interne des fractions.

La C.F.T.C. qui s'honore d'avoir, avec une doctrine originale et un programme spécifique, un passé déjà long de dévouement à la classe ouvrière, la C.F.T.C. dont une Circulaire du Ministre du Travail redisait une fois de plus, à la date du 28 Mai 1945, le caractère incontestablement représentatif, demeure fidèle au pluralisme syndical.

2. — Elle ne prétend pas pour autant faire cavalier seul. La coordination organisée entre les syndicats de diverses tendances est une nécessité. Elle peut se réaliser par le moyen de rencontres périodiques où les problèmes sont étudiés de concert. Il est souhaitable qu'elle aille, dans le respect absolu de l'autonomie de chacun et des positions doctrinaires différentes, jusqu'à une entente organisée permettant de dégager, partout où c'est possible, un point de vue commun, voire de constituer des délégations communes. Les bons rapports inaugurés dans la clandestinité entre les dirigeants cégétistes et chrétiens montrent qu'une telle perspective n'est pas chimérique. Il n'a pas dépendu de la C.F.T.C. que les propositions faites par elle en ce domaine aient connu tout le succès escompté.

3. — Pour dissiper toute équivoque en la matière, car la bonne entente ne peut se faire qu'en pleine clarté, il est nécessaire que tous s'accordent sur l'appréciation du caractère représentatif des Organisations Syndicales. La Circulaire Parodi du 28 Mai 1945 fournit à ce propos un commentaire particulièrement autorisé qui consacre, pour la France, l'interprétation pluraliste donnée le 31 Juillet 1922 par la Cour Permanente de Justice Internationale de La Haye, touchant l'article de la partie XIII du Traité de Versailles qui invite les Etats membres de l'Organisation Internationale du Travail « à désigner des délégués et « conseillers techniques non gouvernementaux, d'accord « avec les organisations les plus représentatives, soit des « employeurs, soit des travailleurs du pays considéré ».

Tous les syndicats légalement constitués sont sur le même

pied en fait de propagande, de liberté de réunion, d'action en justice, de services à créer. Mais quand il est question de représenter la profession auprès des Pouvoirs Publics, il y a lieu, pour éviter la dispersion des efforts, d'examiner leur caractère vraiment représentatif. Les éléments d'appréciation sont les effectifs, les cotisations régulièrement perçues et pas seulement symboliques, l'indépendance qui garantit la valeur morale de l'adhésion et élimine toute pression, l'ancienneté des organisations, l'expérience et la solidité de leurs cadres, enfin leur attitude patriotique. A cet égard, ladite Circulaire déclare que la C.G.T. et la C.F.T.C. doivent toujours en principe être reconnues comme représentatives. Pour les autres syndicats, aucune décision d'ensemble ne peut être portée.

4. — Reste à fixer la part respective qui revient à chaque organisation dans la représentation pluraliste des salariés. L'établissement de la représentation proportionnelle aplaurait toutes difficultés. A son défaut, il faut recourir soit à l'accord amiable, soit aux décisions des Pouvoirs Publics et de l'Inspection du Travail.

5. — L'action syndicale sera d'autant plus vigoureuse qu'elle aura pour appui la force du nombre. La C.F.T.C. n'estime pas pour autant qu'il faille imposer l'obligation syndicale. Celle-ci risquerait de couler le syndicat sous l'afflux des poids morts. Elle le contraindrait à décupler ses cadres. Le militant céderait le pied à l'administrateur. Le syndicat deviendrait vite une lourde machine sans convictions et sans âme.

6. — Il serait de meilleure politique sociale, pour encourager les adhésions, de renforcer le prestige et le crédit du syndicat. Celui-ci apparaît aujourd'hui aux yeux des travailleurs français comme trop désincarné. Le salarié n'est pas toujours sensible à l'intérêt général de la profession, à la défense globale des salaires. Ce qui l'impressionne beaucoup plus, c'est l'avantage immédiat et personnel, tel le paiement de l'indemnité de chômage, ou encore le placement. L'Etat, qui a besoin des syndicats pour diriger l'économie et organiser la profession, doit les épauler de son autorité en leur confiant ces importants services qui leur rallieront de nombreux suffrages.

7. — Les responsabilités des syndicats ne cessent de croître. Ils sont consultés dans la préparation de la réglementation du travail. Ils interviennent dans son application. La logique des faits, bientôt appuyés par la jurisprudence et sanctionnée par la loi du 12 Mars 1920, les a érigés en représentants officiels des intérêts généraux de la profession

devant les instances judiciaires. Les Pouvoirs Publics les ont introduits au même titre dans maints organismes par eux constitués. L'évolution doit se poursuivre sans timidité jusqu'à leur faire place dans les conseils où s'agissent les questions strictement économiques.

Cet ensemble de responsabilité postule un **statut des syndicats** qui définisse, en fonction de la situation nouvelle, leurs droits, leurs pouvoirs, leur caractère représentatif, qui garantisse plus efficacement que par le passé la liberté syndicale, le libre choix du syndicat, et l'indépendance du militant au sein de l'entreprise.

8. — Ce développement de l'action des syndicats ne doit pas aller jusqu'à leur imputer des tâches politiques. Ce fut une des aberrations du corporatisme d'Etat de prétendre associer, de façon plus spectaculaire d'ailleurs que positive, la représentation des professions au gouvernement du pays. La C.F.T.C. estime qu'il y a là une périlleuse confusion des compétences. C'est pourquoi, exception faite de certaines situations extraordinaires comme celles qui ont suivi la libération, ou quand il s'agit de jeter les bases d'un régime nouveau, elle estime devoir s'en tenir à sa ligne traditionnelle : **l'action syndicale en dehors et au-dessus des partis.**

9. — La poussée du syndicalisme, sa participation de plus en plus effective à la direction de l'économie, posent de façon urgente un problème de cadres. Il ne s'agit plus maintenant de la seule propagande, ou d'administration intérieure ou de revendications sommaires. Il faut organiser chaque profession dans le détail, pénétrer dans les questions complexes et délicates du monde de la production. Le syndicalisme a besoin d'économistes. Il doit intensifier son **système de formation**. Etant données la faiblesse actuelle de ses moyens et la portée de l'œuvre à accomplir, il a droit à recevoir en ce domaine l'aide financière de l'Etat, afin de multiplier ses Instituts de Culture et ses écoles de militants, qui constitueront l'âme vivante de la promotion du Travail.

#### CHAPITRE IV

### LA C.F.T.C. ET L'ÉCONOMIE DIRIGÉE

Depuis longtemps déjà, les économistes admettent que la production ne peut être laissée aux seules impulsions de l'initiative individuelle. Elle a besoin d'une coordination, d'une orientation, d'une direction. Le grand capital y a pourvu d'une certaine façon, mais à son propre avantage, par les ententes, les cartels, les trusts, quitte à se retourner vers l'Etat, dans une passe difficile, pour lui céder momentanément les leviers de commande. Ce phénomène, d'abord transitoire et sporadique, s'est aujourd'hui généralisé et implanté de façon stable. La guerre a pratiquement imposé le dirigisme.

Comment, dans l'isolement et la dispersion, assurer l'heureuse répartition des matières premières raréfiées à l'excès ? Comment ouvrir le chantier de la reconstruction nationale avec un ordre d'échelonnement correspondant à la hiérarchie des besoins ? Comment mener une politique d'importations massives qui n'ait pas pour effet d'avilir notre monnaie ? Comment faire front, avec des industries exsangues et disséminées, à l'apre concurrence des blocs géants russes et anglo-saxons ? Comment rééquiper nos entreprises, rajeunir les méthodes, rénover l'outillage ? Comment obtenir de la main-d'œuvre le puissant effort de travail sans lequel tout espoir de relèvement est une chimère ? Comment ajuster exactement la production aux exigences urgentes de la consommation ?

Seule une économie orientée, ordonnée, organisée, en un mot dirigée, peut venir à bout de ces tâches. Encore faut-il s'entendre sur le sens exact des termes.

#### Comment concevons-nous l'Économie dirigée ?

Trois éléments sont à considérer : la ligne directrice, l'autorité responsable de la direction, les moyens à mettre en œuvre.

1. — La ligne directrice est claire. Jusqu'ici l'économie a « tourné » pour le seul avantage des capitalistes, sans souci suffisant des valeurs humaines impliquées dans son fonctionnement. Il faut renverser la vapeur et donner la primauté à la collectivité. L'intérêt général doit l'emporter sur l'intérêt particulier, le bien commun sur le bien privé, l'homme sur la machine et l'argent. La liberté subsistera, mais disciplinée.

L'initiative individuelle continuera son œuvre, mais à son rang. Le ressort du profit personnel jouera, mais en dépendance du lien social. C'en sera fini des priviléges. Le travail retrouvera honneur, crédit et responsabilité, au côté du capital avec, lequel il collaborera.

2. — La direction générale appartiendra à l'Etat. Seul, il peut dominer des problèmes qui se posent à l'échelle nationale et internationale. Seul, il peut arbitrer des intérêts qui sont par moment en conflit. Seul, il peut ramener à une certaine unité, au service du bien commun dont il a la garde, des forces portées naturellement à diverger ou à se replier égoïstement sur elles-mêmes.

La C.F.T.C. n'en conclut pas pour autant que l'Etat doive directement prendre en mains la gestion des entreprises ou des professions, se faire patron ou superpatron et instaurer le règne d'un capitalisme étatiste. Orienter, contrôler, stimuler, coordonner, suppléer, rarement régir par lui-même : tel est son rôle en matière économique.

3. — Les moyens à mettre en œuvre se situent en fonction de cette conception générale. L'Etat, pour remplir sa mission, devra être doté d'un équipement nouveau. Il aura besoin, à ses côtés, d'un Conseil Supérieur du Travail et d'un Conseil National du Plan de l'Economie Française entre lesquels existera, d'ailleurs, une liaison. Le secteur nationalisé sera en dépendance immédiate de ces organismes.

Quant au secteur libre qui constituera la zone de beaucoup la plus vaste, il sera, lui aussi, soumis à des directives générales, mais il doit être muni d'une constitution autonome dans le cadre d'une organisation professionnelle obligatoire, animée par le syndicalisme libre.

C'est beaucoup moins à la nationalisation généralisée qu'à l'action combinée d'une organisation professionnelle authentique, d'un contrôle officiel de l'Etat et d'une réforme du contrat de salariat que la C.F.T.C. demande le secret d'un ordre social meilleur. Elle reste fidèle à sa doctrine traditionnelle.

#### Les divers aspects de l'Economie dirigée

1. — Si l'on part du sommet, c'est l'Etat qui se présente au premier plan des responsabilités. Pour jouir de la promptitude de décision qui s'impose, il a besoin d'une profonde réforme politique dans le sens d'un renforcement notable de l'exécutif et d'une refonte des services administratifs. Pour embrasser dans son ensemble le domaine économique où tout se tient, il doit posséder un grand Ministère de l'Economie aux mains de praticiens compétents ayant dans

leurs fonctions une réelle initiative et des garanties de stabilité.

2. — Le Ministère de l'Economie Nationale requiert, pour accomplir sa tâche de diriger l'économie, l'aide de deux conseils : l'un, qui pourrait être le **Conseil Supérieur du Travail**, dont la compétence serait spécifiquement sociale, l'autre, qui pourrait s'appeler le **Conseil National du Plan de l'Economie Française**, dont la compétence serait spécifiquement économique.

3. — Le **Conseil Supérieur du Travail** constituerait sur le plan social l'expression de toutes les forces professionnelles syndicalement organisées. Il aurait une base élective plus large que l'ancien Conseil du même nom, et une mission beaucoup plus vaste. Son rôle s'étendrait à tout ce qui concerne les conditions de travail ou d'existence des salariés : homologation des conventions collectives locales ou régionales, réglementation générale, préparation des lois sociales soumises au vote du Parlement, collaboration avec le Ministère de l'Economie Nationale pour l'élaboration des arrêtés touchant les salaires et leurs compléments familiaux, études et enquêtes en ces matières, avis sur les conclusions du Conseil National du Plan de l'Economie Française.

4. — Le **Conseil National du Plan de l'Economie Française** comprendrait, sous la direction d'un Secrétaire général du Plan, des représentants qualifiés de tous les Ministères intéressés, ainsi que des Confédérations syndicales d'employeurs et de salariés.

Sa tâche serait d'établir une classification de tous les services de l'Economie Française par branche professionnelle et de promouvoir l'inventaire précis du potentiel économique national et impérial, de mettre au point le plan de rééquipement et de démarrage de l'économie française, avec l'ordre de priorité, d'échelonnement et de répartition qui s'impose en fait d'importation ou de distribution des matières premières et de l'outillage, de fixer, dans ses lignes générales, le programme de la production à réaliser par branches professionnelles et d'en contrôler l'exécution méthodique, de réglementer à cette fin la distribution du crédit, d'étudier les possibilités d'un décongestionnement des centres urbains et d'une certaine décentralisation industrielle en liaison avec les nécessités de la reconstruction des zones sinistrées et la solution à apporter au problème de l'habitat ouvrier, de fixer les entreprises, branches ou services à nationaliser et de désigner à cette fin une Commission spéciale qui sera chargée, pour chaque cas, d'étudier les méthodes les plus adaptées.

5. — Le **Plan**, dont le Conseil National aurait à charge l'élaboration et l'exécution, n'apparaît pas, en principe,

comme devant constituer un élément permanent de notre vie économique. C'est un instrument provisoire imposé par l'ampleur du redressement à réaliser et par la pénurie des moyens dont on dispose. Force est de choisir, d'établir la hiérarchie des besoins, de procéder par tranches, de contrôler le commerce extérieur, les changes, le crédit, le mouvement des matières premières, voire la distribution de la main-d'œuvre. Impossible d'échapper à cette nécessité sans tomber dans l'anarchie et sans que le bien commun ne soit immolé aux intérêts particuliers. La C.F.T.C. subit sans joie cette contrainte de l'heure. En préconisant le Plan, elle entend bien ne pas sacrifier au planisme, surtout si celui-ci est conçu comme une étape de la socialisation intégrale.

6. — C'est pour cette même raison qu'elle réclame une distinction très nette entre le secteur **nationalisé**, le secteur **contrôlé d'organisation professionnelle**, et ce qu'on pourrait nommer le secteur de recherche, d'initiative et d'expansion. Tous trois relèvent de la législation sociale générale et sont soumis, dans l'ensemble, aux directives du Plan. Mais l'emprise de la collectivité va s'allégeant et se desserrant de la première zone qui touche de très près au bien public à la dernière qui constitue en quelque sorte un domaine d'expérience et de progrès où la liberté est reine.

7. — Dans ces trois secteurs toutefois, le bon ordre et la protection de la main-d'œuvre demandent que soit réalisé l'enregistrement obligatoire des membres de la profession, que cette inscription d'office soit sanctionnée par l'octroi d'une **carte d'identité professionnelle** se bornant à certifier l'appartenance à une profession, enfin que le **statut du personnel** soit soigneusement étudié de manière à lui conférer le maximum de sécurité et de stabilité, à promouvoir la sérieuse initiation au travail et la qualification professionnelle, comme aussi à éliminer les risques de conflits sociaux.

### L'Organisation professionnelle

Le système actuel des Offices professionnels aux mains des Commissaires du Gouvernement et de leurs Délégués régionaux pêche de deux manières : excès d'étatisme, d'une part, recours insuffisant au syndicalisme des salariés d'autre part. Le pouvoir des Commissaires du Gouvernement, eux-mêmes simples agents d'exécution du Ministère de la Production industrielle, est pratiquement indépendant de toute organisation syndicale et, en fait, absolu en matière de direction économique. Le syndicalisme n'apparaît que dans les Comités Consultatifs Paritaires. Si les Syndicats

d'Employeurs ont encore certains moyens indirects de peser sur la direction de l'économie, les Syndicats de Salariés en sont en fait totalement exclus. Par là s'explique en partie le malaise et les conflits récemment soulevés par des arrêtés ministériels pris en matière de salaires, sous des influences plus économiques que sociales.

1. — La C.F.T.C. préconise l'**organisation des branches professionnelles** sous la direction de Comités Nationaux épaulés par des Comités Régionaux et éventuellement locaux.

Les Comités Régionaux et locaux seraient composés des représentants mandatés des Syndicats d'Employeurs et de Salariés.

Le Comité National de branche professionnelle comprendrait en outre un représentant de l'Etat nommé après accord du Conseil National du Plan, et deux représentants des consommateurs ou usagers.

2. — Les **Comités de branches professionnelles** auraient une double compétence sociale et économique. Ils pourraient d'ailleurs susciter, pour spécialiser l'une et l'autre, des sous-commissions travaillant sous leur direction.

a) La **fonction sociale** exercée en liaison avec le Conseil Supérieur du Travail concerne les relations de la profession avec ses membres considérés individuellement ou par groupes : syndicats de catégorie, comités d'entreprise, associations libres, etc.

Elle comporte de multiples tâches : orientation, apprentissage, formation professionnelle, enregistrement, recrutement et sélection du personnel, plan d'emploi de la main-d'œuvre, étude des modalités du salaire, conventions collectives du travail, mesures à prendre en faveur de la famille ouvrière, développement et gestion des œuvres sociales.

b) La **fonction économique** concerne l'organisation de la production en liaison avec le Conseil National du Plan et en exécution de ses directives.

Elle se développe, elle aussi, sous de multiples aspects : **Administratif** : inscription obligatoire, perception des cotisations, gestion du patrimoine ;

**Documentaire** : ouvrir pour la profession un bureau de statistiques et d'informations et fournir tous renseignements utiles au Conseil National du Plan, étudier la conjoncture et en dégager un certain ordre de prévisions ;

**Directif** : établir et faire exécuter, en dépendance des consignes du Conseil National du Plan, le programme de production, la répartition des matières premières et du crédit, créer à cet effet le bureau d'organisation et les services communs nécessaires au bon fonctionnement de la profession, assurer la liaison avec les autres professions, les Pou-

voirs Publics et les organes supérieurs de l'Economie Nationale;

*Réglementaire* : élaborer la législation spéciale à la profession : code de concurrence loyale, fixation des prix, application des brevets, cahier des charges, etc.

*Technique* : créer des laboratoires, bureaux d'études, instituts de recherches, rationaliser, normaliser, spécialiser, perfectionner l'outillage;

*Commercial et financier* : comptoirs d'achat et vente, répartition des commandes, publicité collective, aménagement du plan comptable propre à la profession;

*Juridique* : établissement des contrats, accords avec d'autres professions, contentieux, répression des infractions aux décisions et règles de la profession, application des sanctions.

3. — Au sein de chaque branche professionnelle doivent être prévues des **institutions de conciliation et d'arbitrage** pour dirimer en équité les conflits d'intérêts, ainsi que des **juridictions professionnelles** destinées à résoudre en justice les conflits de droit. L'expérience des Conseils de Prud'hommes prouve que le recours à une magistrature et à une élite d'experts recrutées parmi les gens du métier l'emporte de beaucoup sur l'intervention des instances judiciaires ordinaires et de leur personnel peu rompu aux questions économiques et sociales.

Au sommet de la juridiction professionnelle, il sera bon de prévoir une sorte de **Cour Suprême** chargée de liquider les différends éclatant entre professions et de statuer comme haut tribunal d'arbitrage sur les conflits les plus graves suscités au sein des diverses corporations.

### Le Secteur nationalisé

Le Plan de la C.F.T.C., rédigé en 1935, reconnaissait déjà la nécessité de donner un statut particulier à certaines branches de production ou de services, en raison de leur portée et de leur influence exceptionnelle sur les intérêts généraux de la nation.

« Certaines formes actuelles de concentration, tant par l'étendue de leur activité que par le nombre et l'importance des intérêts qu'elles représentent ou qu'elles ont à « satisfaire, sont devenues non des services publics, car elles « ne ressortissent pas aux responsabilités et aux devoirs de « l'Etat, mais tout au moins des services d'intérêt public... « Elles nécessitent une formule d'exploitation nouvelle qui « en confierait la gestion aux représentants des entreprises

« intéressées, des usagers et des travailleurs avec la participation de l'Etat. »

Cette formule neuve, Jules Zirnheld se défendait de l'appeler nationalisation, ce terme évoquant à l'époque l'emprise directe de l'Etat. Aujourd'hui, on peut, sans risque, l'englober sous ce vocable qui s'est considérablement assoupli, jusqu'à en devenir presque indéfinissable, et qui peut revêtir des formes multiples, depuis la régie directe jusqu'à une sorte de condominium entre le capital privé et l'apport collectif.

Dans cet esprit, et avec la volonté ferme d'exclure tout étatisme et de ne pas réduire plus que de raison le domaine de l'initiative individuelle et de la propriété privée, la C.F.T.C. a souscrit au programme du Conseil National de la Résistance qui demandait « le retour à la Nation des « grands moyens de production monopolisés, fruit du travail « commun, des sources d'énergie, des richesses du sous-sol, « des compagnies d'assurances et des grandes banques ».

Voici à cet égard nos principes directeurs.

1. — La nationalisation des entreprises a pour **objet** de transférer graduellement la production, dans l'intérêt de la Nation, du domaine de l'économie individuelle, orientée vers les bénéfices privés, au domaine de l'économie dirigée, orientée vers l'**intérêt général** et ayant pour **objectif** la production la plus abondante et la vente aux consommateurs au meilleur marché possible.

2. — La nationalisation ne doit nullement se généraliser. Elle ne doit pas constituer la règle, encore moins l'idéal, mais l'**exception**. Elle se borne à certains services, industries et commerces, essentiels à la vie nationale, et dont le fonctionnement, s'il n'était pas contrôlé par la puissance publique, pourrait peser sur elle et présenter un danger pour le bien-être et la sécurité de la nation.

3. — La nationalisation ne s'identifie pas avec l'étatisation. La C.F.T.C. la conçoit comme entraînant l'élimination du capital privé de la gestion des entreprises, celle-ci étant remise à un **conseil de gestion** comprenant au moins un représentant de l'Etat, des représentants des usagers ou consommateurs, et des représentants des salariés, depuis les ouvriers jusqu'aux cadres de direction. Il appartient au Comité de branche professionnelle de l'entreprise intéressée de désigner ces représentants du personnel sur des listes dressées par les organisations syndicales les plus représentatives. Une fraction de ces représentants pourra ne pas appartenir au personnel même de l'entreprise.

4. — La transformation du capital s'opérera, en général, par la conversion des actions et obligations de l'ancienne

société en **obligations émises par la société nationalisée**. Ces obligations seront à revenu variable ne pouvant dépasser un plafond fixé grosso modo au taux du revenu des emprunts d'Etat.

Les obligataires pourront avoir dans le conseil de gestion des représentants ayant voix consultative.

L'actif fera retour à la Nation, l'Etat en étant le dépositaire, la société de l'entreprise nationalisée, le gérant.

5. — **Un Conseil Supérieur des Nationalisations**, fonctionnant en dépendance du Conseil National du Plan de l'Economie Française, sera chargé de la mise en place des nationalisations. Il comprendra des représentants et de l'Etat et des organisations syndicales de salariés et des consommateurs et usagers.

6. — Les entreprises nationalisées seront, comme les autres, constituées en **Branches Professionnelles**, avec cette différence que, dans les Comités de Branches relevant de ce secteur, les représentants des employeurs seront remplacés par des représentants du personnel de direction.

### L'Organisation Internationale du Travail et de l'Economie

Au lendemain de la première guerre mondiale, sous la double poussée du syndicalisme ouvrier et de l'idéologie wilsonienne, la partie XIII du Traité de Versailles dressait une sorte de Charte Internationale du Travail et mettait sur pied, en matière sociale, des organismes de collaboration entre Etats. En dépit des crises économiques et politiques qui ne cessèrent d'entraver leur action, ces institutions ont fait leurs preuves et contribué à généraliser de notables progrès dans la législation protectrice du travail humain. Leur infirmité vint surtout de l'échec rencontré par tous les essais qui furent tentés pour donner un corps à la solidarité économique.

1. — Au sortir d'une seconde guerre plus effroyable encore que l'autre, il faut profiter de cette expérience pour en élargir le dessein et, par là, en assurer le succès. **Problèmes sociaux et problèmes économiques s'enchevêtrent** à tel point que prétendre régler ceux-là sans pourvoir à ceux-ci apparaît chimérique. C'est simultanément, en triomphant de tous les égoïsmes nationaux, que doit se reconstituer, et cette fois de façon effective, l'organisation internationale sociale et économique. L'autarcie — les faits ne l'ont que trop prouvé — mène droit à la guerre, en même temps qu'elle abaisse le standard de vie des populations, qu'elle avilît les conditions de travail et de salaires et qu'elle s'oppose à l'exploitation rationnelle des ressources du globe.

2. — Les Institutions Internationales de collaboration sociale et économique devront établir, entre ces deux compétences et entre les organismes qui pourraient y pourvoir de façon spécialisée, des **liaisons méthodiques**.

3. — Sur le **plan économique**, elles auront à s'occuper du crédit international et du problème des devises, de la répartition des matières premières, de l'organisation des échanges et des accords de clearing, du régime douanier, du contrôle international des cartels et des trusts.

Sur le **plan social**, elles s'efforceront de réaliser à un niveau sans cesse amélioré la parité des conditions de travail et de régulariser les mouvements de la main-d'œuvre entre pays.

4. — Il leur appartiendra notamment de prendre en mains la **protection de la main-d'œuvre indigène** dans le sens des directives qui ont inspiré, dans notre Empire Africain, la Conférence de Brazzaville et qui ont dicté notre « Code de travail indigène ». Cela implique la mise au pas des grandes concessions et des grandes compagnies, la suppression progressive du travail forcé, les mesures prises pour éviter la dispersion des familles, l'assistance médicale, une politique de l'habitation, un système coopératif favorisant l'artisanat et la culture indigène. Tout doit être mis en œuvre pour que les populations coloniales profitent effectivement du progrès de la civilisation, sans que de tels changements n'aboutissent à les déraciner et à les proletariser.

5. — Pour faciliter la reprise des échanges et éviter à la fois l'autarchie et l'anarchie, les Institutions Internationales de collaboration économique et sociale devront favoriser, pourvu qu'ils s'insèrent dans un cadre général, les **accords régionaux** entre certains pays limitrophes et d'économies complémentaires. On ne voit pas, hors de cette solution, comment il pourrait être pourvu aux difficultés extrêmes que rencontrera la reconstruction de certaines zones sinistrées, telles l'Europe Centrale et les Balkans.

6. — Il importe que les **Confédérations syndicales** de salariés autant que d'employeurs soient admises à participer effectivement tant à l'organisation économique qu'à l'organisation sociale des rapports entre peuples. Il est indispensable, à cette fin, qu'elles puissent faire entendre leur voix dans les négociations d'où sortiront, avec les traités de paix, les bases du monde nouveau. En toute hypothèse, leurs délégués devront pouvoir agir, quelle que soit la forme des futures institutions économico-sociales, en conservant leur entière indépendance à l'égard des délégations gouvernementales.

## CHAPITRE V

### LA C.F.T.C. ET LA RÉFORME DE L'ENTREPRISE

Il y a cinquante ans, le monde du travail apparaissait comme un immense champ clos où deux classes se livraient un combat gigantesque. Il y a vingt ans, la notion de profession s'est imposée à l'attention. La lutte s'est fragmentée en de multiples fronts, quitte à s'étendre de proche en proche quand l'intérêt général d'une des parties était en cause. Aujourd'hui, l'accent est mis de plus en plus sur cet élément primaire, sur cette cellule de base de la production qu'est l'entreprise. C'est là que les novateurs cherchent à instaurer des formules nouvelles capables de révolutionner les rapports entre employeurs et salariés. Tandis que les uns semblent n'avoir en vue que l'élimination du patronat et la remise des entreprises à la collectivité, les autres réservent cette solution aux cas extrêmes et s'efforcent de déproletariser le travail en l'associant au capital sur des bases juridiques meilleures au sein de la communauté d'entreprise. C'est dans ce dernier sens que la C.F.T.C. s'est prononcée.

#### Répression des abus du capitalisme

Ce qui attise le plus violemment les colères des foules, au sortir d'une guerre où l'inégalité des conditions a été rendue plus pesante par une extrême pénurie accompagnée de la hausse vertigineuse des prix, c'est la double impression que le capital continue de s'assurer à peu de risques, et souvent par voie de spéculation, des bénéfices exagérés et qu'il réussit, sous le couvert de l'anonymat et avec l'avantage de l'irresponsabilité, à étendre son influence en tous domaines et à faire triompher ses points de vue.

Cette levée de boucliers se concentre sur trois objets qui ne sont pas toujours, dans l'esprit populaire, nettement définis, mais prennent valeur de mythes, de symboles ou, pour parler plus concrètement, de bastilles à abattre : la banque, le trust, la société anonyme. Nous avons dit comment banques et trusts devaient se plier à la loi du bien commun sous un régime d'organisation professionnelle assorti de formules souples et limitées de nationalisation. Reste à faire passer la société anonyme au gabarit de l'intérêt

général, et à opérer dans son ensemble la réforme de l'entreprise.

#### Réforme de la loi sur les sociétés anonymes

1. — La loi du 24 Juillet 1867 est la grande Charte du régime capitaliste. Elle entendait faciliter la mobilisation du capital en constituant, sous forme d'actions au porteur, de valeur minimale, et aisément négociables, des sociétés de capitaux dans lesquelles la personnalité des titulaires restait indifférente. Elle leur donnait un statut d'allure parlementaire en confiant leur direction à un conseil d'administrateurs nommé par l'Assemblée des actionnaires et responsable devant elle, et en renforçant le contrôle des administrateurs par l'intervention de commissaires aux comptes, eux aussi dépendant de cette même assemblée.

La diffusion prodigieuse des titres au porteur, la montée des syndicats financiers, l'absentéisme des petits actionnaires, leur incomptance ou leur impuissance devant des bilans compliqués à souhait et parfois truqués, installèrent peu à peu le règne absolu des conseils d'administration, annihilièrent le contrôle et, par l'abus des tantièmes, des réserves occultes, des appartenances entre affaires, firent de l'actionnaire lui-même une sorte de manant du capital.

Un tel régime ne peut durer. Il détache en fait la propriété de la responsabilité qui lui incombe de droit. Il favorise la constitution de puissances financières clandestines, dangereuses pour l'ordre public. Il interdit la juste distribution des fruits de la production et assure le triomphe de quelques intérêts particuliers sur l'intérêt général.

2. — La réforme, déjà amorcée, de la loi sur les Sociétés anonymes doit se poursuivre dans la ligne suivante :

a) Il faut resserrer le lien qui unit la propriété et la responsabilité en favorisant légalement les actions nominatives par l'octroi d'avantages fiscaux plus étendus — en limitant le nombre des mandats pour les actions au porteur — en facilitant, dans les convocations aux assemblées, la représentation des actionnaires par un mandataire de leur choix.

b) Il faut renforcer et rendre effectif le contrôle de la gestion des administrateurs par l'établissement d'un plan comptable professionnel, qui augmente la clarté et la sincérité du bilan, et par la fixation de règles strictes en matière d'amortissement, de provisions, de réserves, de déclaration du contenu du portefeuille, par l'interdiction aux administrateurs d'user des pouvoirs en blanc quand il s'agit du

quitus de leur gestion, par l'assainissement de la publicité financière, par la spécialisation de l'objet social des sociétés.

c) Il faut rendre plus réelle la responsabilité des administrateurs et augmenter leur solidarité d'intérêts avec la Société.

Le Conseil en son ensemble et chaque membre en particulier devront, à cette fin, posséder un minimum appréciable d'actions proportionné à l'importance de l'affaire. Les clauses statutaires gênant l'action en responsabilité contre les administrateurs seront déclarées nulles. Les parts de fondateurs correspondront à une contribution réelle : brevets d'invention, apports immobiliers, ou à des services effectivement rendus. Le jeu des participations et filiales sera restreint et soumis à un contrôle particulier.

### La réforme du contrat de salariat

Il faut aller plus loin et porter la réforme dans le statut juridique qui règle les rapports du capital et du travail. Ce dernier, dans l'ordre actuel, reçoit une rémunération immédiate, fixée indépendamment du résultat de l'exercice. Le salaire lui assure une sécurité relative, sans toutefois la garantir contre le risque de chômage ou de congédiement. Par contre, il ne participe ni à la propriété, ni à la gestion, ni aux profits de l'entreprise.

Un tel régime réalise une formule peu satisfaisante de relations entre les divers facteurs de la production. L'élément matériel y exerce une prééminence incontestée. L'élément humain n'y est nullement intéressé et se trouve dans un état humiliant de sujétion et de précarité. La véritable échelle des valeurs est totalement méconnue.

Pour toutes ces raisons, la classe ouvrière aspire à un remaniement profond du contrat de salariat. Son éviction brutale pourrait comporter de graves inconvénients : il y a lieu d'en retenir une certaine base de paiement forfaitaire et l'utilisation intensive du capital. Mais il est indispensable de le corriger, de le compléter ou, pour mieux dire, de le faire évoluer vers une forme pratique de contrat d'association qui ferait participer le travail, d'une certaine manière, à la gestion, aux profits et à la propriété de l'entreprise.

### Participation à la gestion

1. — L'idée est déjà bien accréditée d'une participation du personnel à la **gestion sociale** de l'entreprise. Les conditions de salaire, de travail, d'existence du personnel, réglées sur le plan de la profession par arrêtés ministériels et ententes

intersyndicales, appellent, au niveau de l'usine, des applications, des précisions qui ne peuvent être laissées à la seule appréciation de la direction. Les œuvres sociales elles-mêmes, si on les abandonne exclusivement à l'initiative patronale, revêtent un caractère paternaliste qui les rend vite indifférentes, sinon odieuses, au personnel. D'où la nécessité d'une collaboration organique au sein de l'entreprise pour l'élimination de toutes les causes de conflits, la mise au point des mesures édictées par la profession, le fonctionnement paritaire de la médecine d'usine, du service social et de toutes les institutions d'entraide, de mutualité, de logement, de coopération destinées à améliorer la vie des travailleurs et de leurs familles.

2. — Il faut aller plus loin et tendre à faire participer le personnel, par ses représentants qualifiés, à la **gestion économique** de l'entreprise. La solidarité qui noue l'économique et le social est telle qu'il devient pratiquement impossible de traiter du second sans évoquer le premier. Arguer du secret des affaires ou de l'incompétence ouvrière pour écarter le travail de toute discussion concernant la production, ses méthodes, son financement, ses résultats, n'aboutirait qu'à accroître sa défiance et à le pousser aux solutions extrêmes. Il faut, au contraire, par des contacts progressifs et des responsabilités croissantes, l'initier, l'éduquer, l'intéresser de plus en plus à la bonne marche de l'entreprise.

3. — Les **Comités d'entreprise** auront dans ce double domaine un rôle appréciable, encore que l'ordonnance les instituant ait fait montre d'un excès de timidité en les cantonnant dans une tâche essentiellement consultative. La C.F.T.C. estime qu'il y a lieu de pousser à fond l'expérience, tout en essayant d'obtenir un élargissement des pouvoirs de ces Comités.

Elle souhaite, par ailleurs, que les arrêtés ministériels tendent à les généraliser dans les entreprises où ils ne sont pas obligatoires, que leur mode d'élection soit modifié de façon à prévoir quatre collèges électoraux de catégorie, nommant leurs représentants sur la base de la proportionnelle, enfin que le troisième tour soit supprimé, afin d'éviter les manœuvres antisyndicalistes auxquelles il prête le flanc.

4. — Parallèlement aux Comités d'entreprise, les **délégués du personnel** doivent reprendre leur activité propre avec un statut rénové. En ce domaine, la C.F.T.C. souhaite :

→ Que la compétence des délégués soit précisée avec soin, de façon à éviter les chevauchements avec la mission des Comités d'entreprise, et les conflits d'autorité avec le personnel de maîtrise;

Que leur mode d'élection soit également réglementé, la

présentation des candidats étant confiée aux syndicats, afin de s'épargner les nominations improvisées qui font dévier l'institution et affaiblissent le crédit des élus et la confiance de leurs mandants;

Que la répartition des délégués soit prévue de telle manière que les services essentiels et les grandes catégories du personnel aient tous leur représentant;

Que soit institué un délégué des jeunes, spécialement chargé de tous les problèmes concernant « les moins de vingt ans »;

Que la sécurité des délégués et leur indépendance à l'égard de la direction soient efficacement protégées par des sanctions sévères et des procédures spéciales en cas de congédement suspect.

5. — Dans toute entreprise constituée en Société anonyme ou comptant au moins cent salariés, le personnel aura droit à être représenté au **Conseil d'Administration** par un ou plusieurs membres — suivant l'importance de l'affaire — au choix du Comité d'entreprise. Ces représentants auront tous les droits des administrateurs. Les heures de travail passées dans l'exercice de leur charge seront dédommagées. Mais ils ne pourront participer aux rémunérations propres aux administrateurs dans les mêmes formes que ceux-ci.

6. — La question de la **nomination du chef d'entreprise** a été maintes fois soulevée ces derniers temps. Beaucoup estiment qu'elle comporte de trop graves répercussions à l'égard du personnel et de l'intérêt général pour être laissée à la seule discrétion des capitalistes. De même considèrent-ils qu'un exercice de la fonction patronale qui porterait gravement atteinte à l'intérêt général devrait faire l'objet de poursuites et de mesures répressives.

En ce domaine, et dans l'immédiat, la C.F.T.C. adopte les positions suivantes :

Dans toute entreprise constituée en Société anonyme ou comptant au moins cent salariés, la nomination du chef d'entreprise sera soumise à **homologation** par l'organisme paritaire directeur, à l'échelon correspondant, de la branche professionnelle intéressée.

Dans toute entreprise quelle qu'elle soit, le chef d'entreprise, convaincu de violation systématique des lois sociales et des règlements professionnels, ou d'incurie gravement préjudiciable au bien commun, pourra être cité, par l'autorité professionnelle ou par les syndicats, devant une juridiction à définir, et frappé de sanctions pouvant aller jusqu'à l'interdiction d'exercer la fonction patronale. Cette **disqualification** laissera toutefois intact son droit de propriété.

Enfin les mesures comportant ouverture, fermeture ou transformation notable d'une entreprise devront recevoir l'agrément du Comité de la branche professionnelle intéressée.

### Participation aux bénéfices et à la propriété

L'idée prévaut de plus en plus chez les salariés que l'entreprise à laquelle ils apportent leur travail et qui souvent grandit par autofinancement, c'est-à-dire par l'investissement d'une partie des bénéfices, n'est pas le domaine exclusif du capital, mais que c'est aussi « leur » affaire. Dans l'état actuel du contrat de salariat, cette conception n'a pas de base juridique, mais elle constitue une aspiration morale dont il faut tenir compte pour faire évoluer ce contrat lui-même vers des formes meilleures.

1. — **La participation aux bénéfices** fournit dès maintenant un correctif utile à la rigidité du salariat. Elle demande à être encouragée légalement, introduite dans toutes les entreprises relevant du secteur nationalisé, et un jour même codifiée quand un certain nombre de réalisations heureuses en auront dégagé les formules pratiques.

Il importe de souligner les résultats favorables obtenus dans le système Romanet qui se ramène aux grandes lignes suivantes : pendant l'année, paiement au travail (direction et exécution) du salaire minimum, des compléments familiaux et de sécurité sociale, des primes de qualification et de rendement; paiement au capital d'un intérêt normal et constitution d'un fonds de réserve — après inventaire de clôture, distribution du profit net : 5 à 10 % pour le fonds de réserve, le reste réparti entre capital et travail suivant des coefficients à définir et certaines conditions de temps de présence, en principe, attribution immédiate en espèces; en cas de difficultés de trésorerie ou de besoins de liquidités, imputation des bénéfices sur un carnet de boni ouvert à chaque ayant droit et portant intérêt, réalisation du compte dès que possible, et immédiatement en cas de départ, décès ou nécessité grave, imputation des pertes d'abord sur le fonds de réserve, puis sur un compte spécial « Pertes à amortir » qu'éteindront par priorité les bénéfices des exercices suivants, enfin contrôle de la comptabilité par des commissaires assermentés.

2. — **La participation aux bénéfices** obtient son plein effet quand — comme c'est le cas dans le système Romanet — toutes facilités sont offertes au personnel de trans-

former ces bénéfices en **actions de l'entreprise**. L'actionnariat ouvrier constitue, en effet, une forme immédiatement pratique de participation à la propriété. Il importe de lui donner les plus larges encouragements légaux.

3. — Le système des **Ateliers ou Équipes autonomes** obtient moralement un résultat analogue et donne au personnel intéressé l'impression de posséder et de gérer lui-même sa petite affaire, en substituant aux rapports d'employeur à salariés, ceux de vendeur à acheteurs. Travailleur « à son propre compte », profiter des économies qu'on réalise et de l'habileté qu'on déploie, contribue efficacement à chasser le complexe d'infériorité dont souffre le prolétariat et à épanouir la personnalité du travailleur. Le tout est de mettre soigneusement au point la comptabilité fonctionnelle qui sert de base à l'expérience et de choisir judicieusement les équipes pour éviter qu'un tel régime ne tourne à l'excès de travail ou à l'élimination forcée des faibles.

4. — Le système du salaire proportionnel, dont nous avons parlé par ailleurs, peut être considéré comme une heureuse forme de participation des travailleurs aux fruits de l'entreprise.

#### Les syndicats et la réforme de l'entreprise

1. — Les **syndicats** développent leur activité sur le plan général de la profession et de l'économie nationale. Ils n'ont pas à prendre directement en mains les organismes qui pourvoient à la vie de l'entreprise et à sa réforme. Ceux-ci doivent jouir d'une réelle autonomie.

Néanmoins, l'action au sein de l'entreprise doit, sous peine de se replier égoïstement et d'être exposée à de multiples déviations, s'articuler avec l'organisation professionnelle dont les syndicats sont l'âme.

2. — Une **liaison** doit donc être sérieusement organisée entre les syndicats et les divers organes de la solidarité d'entreprise. Il appartient aux syndicats :

- a) d'étudier sur place le statut de ces organes;
- b) d'évoquer devant les Comités de branches professionnelles, aux divers échelons, les difficultés soulevées à propos de leur fonctionnement et de leur compétence;
- c) de présenter les listes de candidats aux élections des délégués du personnel et des représentants aux Comités d'entreprises;
- d) d'assurer leur formation et de les documenter;
- e) de veiller à leur indépendance et à leur sécurité.

Ainsi la réforme de l'entreprise se poursuivra-t-elle dans le même sens que l'organisation professionnelle, et contribuera-t-elle àachever la déprolétarisation des masses laborieuses au sein d'une économie dirigée à base syndicale.

## CHAPITRE VI

### LA MISSION DE LA C.F.T.C.

Le programme défini dans ces pages ne relève pas du royaume d'Utopie. Il constitue un élément capital dans le redressement de la Patrie. La grandeur de la France ne s'inscrit pas seulement dans l'ampleur des forces militaires qu'elle pourra demain aligner, ni dans l'intensité de son potentiel économique, ni dans l'étendue de son Empire. Elle tient à la qualité de sa civilisation, aux valeurs morales qu'elle met en œuvre, au degré de justice qu'elle réalise. De ce point de vue, on comprend aisément la nécessité d'apporter une solution prompte et hardie au problème social. Si l'on veut que la nation se remette vigoureusement au travail, que sa situation démographique s'améliore, que le souci du bien commun s'y réveille au service des vastes desseins collectifs, il faut que la classe ouvrière jouisse de meilleures conditions de vie, qu'elle s'intègre dans la communauté professionnelle, qu'elle accède à la sécurité, à la propriété, à la responsabilité, en un mot qu'elle se déprolétarise. C'est cette révolution dans l'oyde, à égale distance de l'anarchie libérale et de l'étatisme totalitaire, c'est l'établissement pacifique de la démocratie sociale qui restaurera le prestige de la France en lui donnant son vrai visage où les délicatesses de tout un passé chrétien rejoindront les exigences modernes de l'humanisme.

A cette tâche les Pouvoirs Publics doivent se consacrer d'arrache-pied. Le pays veut être gouverné. Il demande que soient liquidées au plus tôt par les procédures légales les erreurs et les fautes d'une époque trouble entre toutes et que toutes les énergies d'un peuple redevenu unanime en sa diversité spirituelle puissent être tournées vers la besogne positive de la reconstruction.

Le syndicalisme apportera son concours à cet immense effort. Après avoir vécu dans le secret des tavernes et avoir fomenté sous main la révolte des miséreux, après s'être fait

au grand jour de la légalité, l'avocat des revendications populaires, après avoir discuté de pied ferme dans les rencontres paritaires les clauses des conventions collectives, le voilà aujourd'hui qui est appelé à jouer un rôle institutionnel et à participer officiellement à l'organisation de la profession et à la direction de l'économie. Ce prodigieux élargissement de responsabilités l'oblige à reviser ses méthodes et à repenser son action.

### L'originalité de la C.F.T.C.

Pour s'adapter à cette mission nouvelle, la C.F.T.C. n'a pas à se faire violence ni à renier son passé. Elle a conscience de demeurer dans sa ligne et d'apporter à l'œuvre commune un concours original.

1. — Elle se sent plus spécialement investie du soin de défendre la famille, et elle englobe sous ce mot, avec un ensemble de préoccupations matérielles qui touchent au standard de vie du foyer, des soucis d'ordre moral qui visent à restaurer l'institution et à la protéger contre ceux qui la sapent directement ou par voie oblique.

2. — Elle défend la personne humaine contre les empiétements de l'Etat aussi bien que, contre les abus du capital. Son orientation maîtresse, ce n'est pas le socialisme et le règne de la propriété collective, mais l'**organisation professionnelle et la diffusion de la propriété privée**.

3. — Enfin, si elle reconnaît l'importance trop longtemps oubliée, et que Karl Marx a mise en haut relief, de l'infrastructure économique sur l'évolution générale de l'humanité, elle n'en croit pas moins à la **prépondérance du facteur moral et spirituel** et à la nécessité d'y recourir pour créer un monde nouveau.

C'est parce qu'à ce triple point de vue elle a des positions qui tranchent nettement avec celles des syndicats d'autres tendances, qu'elle ne peut accepter la perspective d'une fusion l'obligeant à oublier ses principes ou à les estomper dans un conformisme sans âme. Autant elle est prête à coordonner son action avec celle de la C.G.T., autant elle se refuse à sacrifier sa doctrine au mythe de l'unité.

### L'Equipement de la C.F.T.C.

La grandeur accrue de la tâche invite à multiplier les moyens d'action.

1. — La C.F.T.C. doit de plus en plus se professionnaliser. Le temps n'est plus des vastes débats portant quasi

uniquement sur les intérêts généraux de la classe ouvrière. Les problèmes de la qualification, de l'apprentissage, de la sécurité, qui, hier, n'étaient que de simples têtes de chapitres dans les conventions collectives, font aujourd'hui l'objet de discussions approfondies. Les professions s'organisent. Le syndicalisme doit se mettre à la page en constituant de puissantes fédérations d'industrie dirigées par des équipes de spécialistes et soutenues, à tous les échelons, par la compétence et le dévouement des hommes du métier.

2. — Non moins nécessaire est l'**outillage économique**. Les problèmes sociaux ne peuvent plus se traiter isolément. Ils se résolvent en fonction des problèmes économiques. Il faut connaître ceux-ci pour pouvoir aborder ceux-là. Les dirigeants syndicalistes se verront d'ailleurs appelés de plus en plus à siéger dans les conseils aux côté des chefs de la production et des administrateurs officiels qui en exercent le contrôle ou la direction générale. S'initier, se former, s'équiper en ce domaine devient pour les cadres syndicaux un devoir de conscience, et pour le syndicalisme une question vitale.

3. — C'est dire que le **recrutement des militants** est plus que jamais à l'ordre du jour. Le permanent passe-partout, obligé de pourvoir à l'administration, à la propagande, à la représentation, aux négociations en tous domaines, sera promptement dépassé et submergé. Il a besoin d'être épaulé par des commissions professionnelles actives, par des dirigeants qui sachent payer de leur personne et prendre leurs responsabilités. Plus que jamais, le rôle du chef est de faire faire et non de tout faire par lui-même.

4. — La **formation des cadres** est le corollaire obligé de cette mobilisation des dévouements. Seules les compétences s'imposent. Formation doctrinale qui donne la vue d'ensemble de l'enseignement social chrétien. Formation technique qui initie aux méthodes syndicales, à l'art de la parole, à la tenue des réunions, à l'organisation de la documentation. Formation juridique qui instruit des lois sociales et des procédures en usage dans les questions du travail. Formation économique enfin, qui devient nécessaire aux membres des Comités d'entreprise pour lire un bilan comme aux chefs syndicalistes pour discuter un prix de revient d'où dépend une hausse de salaires. La « majorité ouvrière » ne sera qu'un slogan de meeting si tous les moyens appropriés : cercles d'études, sessions intensives, écoles normales, instituts de culture, publications, bibliothèques, ne sont pas employés pour façonner de larges élites populaires.

5. — Enfin, la **force du nombre** n'est pas moins nécessaire pour accréditer l'autorité du syndicat, durcir son caractère

représentatif, lui assurer des ressources abondantes et lui permettre du même coup d'élargir ses cadres de permanents.

C'est pourquoi, après avoir soumis à l'opinion du pays ses principes, ses méthodes, son esprit, ses revendications essentielles, la C.F.T.C. se tourne vers tous les travailleurs, croyants ou non, qui sympathisent avec les vues exposées ici, pour qu'ils adhèrent sans tarder aux syndicats chrétiens de leur catégorie : Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise, Cadres, Fonctionnaires, et permettent la réalisation intégrale de ce programme d'action ouvrière et d'organisation professionnelle.

## TABLE ANALYTIQUE

Accession à la propriété, 32. — Accident de travail, 17. — Actionnariat, 32  
56. — Âge scolaire, 34. — Agriculture, 27. — Allocations familiales  
12, 22. — Apprentissage, 35. — Assistance sociale, 20. — Association, 6. — Assurances sociales, 21. — Atelier autonome, 11, 56.

Branche professionnelle, 45.

Capital, 7, 50. — Caractère représentatif, 38. — Chef d'entreprise, 54. — Chômage, 22, 25. — Chronométrage, 13. — Collaboration des classes, 17. — Comité d'entreprise, 53. — Conciliation et arbitrage, 46. — Congés payés, 15. — Conseil d'Administration, 51, 54. — Conseil national du Plan, 43. — Conseil supérieur du Travail, 43. — Coordination intersyndicale, 38. — Cour suprême, 46. — Coût de la vie, 10.

Débauchage, 25. — Délégués, 53. — Démocratie sociale, 36. — Durée du travail, 14.

École, 6. — Economie dirigée, 41. — Embauchage, 24. — Enregistrement professionnel, 44. — Entreprise, 50. — Equipe (double ou triple), 15. — Equipe autonome, 11, 56. — État, 6, 42.

Famille, 6, 58. — Fonctionnaires, 28. — Formation syndicale, 40, 59.

Homme, 5. — Hygiène au travail, 16.

Inspection du travail, 19.

Jardin, 31. — Journée continue, 16. — Juridiction professionnelle, 46.

Libéralisme économique, 3. — Logement, 30.

Main-d'œuvre indigène, 49. — Maladie professionnelle, 17. — Médecine d'usine, 20. — Mère au foyer, 8, 13. — Minima de salaires, 10. — Moralité au travail, 18.

Nationalisation, 46.

Organisation internationale du travail, 48. — Organisation professionnelle, 44. — Orientation professionnelle, 20, 34.

Participation à la gestion, 52. — Participation aux bénéfices, 55. — Patarialisme, 3. — Placement, 24. — Plan, 43. — Pluralisme syndical, 38, 58. — Politique et syndicats, 40. — Pouvoir d'achat, 10. — Prêt

- au mariage, 12. — Prime de loyer, 31. — Prime de salaire unique, 12. — Prime prénatale, 3. — Profession, 6. — Prolétaire, 8, 33. — Promotion du travail, 36. — Propriété, 7.  
Rationalisation, 13. — Ravitaillement, 10. — Réforme de l'entreprise, 50. — Repos dominical, 15. — Représentation proportionnelle, 39.  
Salaire, 9. — Salaire moyen départemental, 12. — Salaire proportionnel, 11, 56. — Salariat, 52. — Sécurité, 8. — Sécurité sociale, 22. — Socialisme, 4. — Société, 6. — Société anonyme, 51. — Société internationale, 7. — Statut syndical, 40. — Syndicalisme, 37, 56.  
Taxe d'apprentissage, 34. — Travail, 7. — Travail féminin, 8, 11.  
Unité syndicale, 58.  
Vieux travailleurs, 22.

## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE PREMIER. — Les grands Principes de la C.F.T.C. ....	5
CHAPITRE II. — La C.F.T.C. et la Sécurité des Travailleurs. ....	8
Sécurité et Travail de la Mère.....	8
Sécurité dans la Subsistance .....	9
Sécurité devant les risques de la vie de travail .....	13
Sécurité devant les risques de l'existence .....	21
Faut-il unifier le système de la sécurité sociale? .....	22
Sécurité dans l'emploi.....	24
Sécurité pour les Ouvriers Agricoles.....	27
Sécurité dans la Fonction Publique .....	28
Sécurité dans le Logement.....	30
Sécurité pour l'accession à la Propriété .....	32
CHAPITRE III. — La C.F.T.C. et la Promotion du Travail .....	33
Promotion Individuelle des Travailleurs.....	33
Promotion Collective du Travail.....	36
Le Syndicalisme, Instrument de la Promotion du Travail. ....	37
CHAPITRE IV. — La C.F.T.C. et l'Economie dirigée .....	41
Comment concevons-nous l'Economie dirigée? .....	41
Les divers aspects de l'Economie dirigée .....	42
L'Organisation Professionnelle.....	44
Le Secteur Nationalisé.....	46
L'Organisation Internationale du Travail et de l'Economie. ....	48
CHAPITRE V. — La C.F.T.C. et la Réforme de l'Entreprise .....	50
Répression des abus du Capitalisme.....	50
Réforme de la Loi sur les Sociétés Anonymes .....	51
La Réforme du Contrat de Salariat.....	52
Participation à la Gestion .....	52
Participation aux Bénéfices et à la Propriété .....	55
Les Syndicats et la Réforme de l'Entreprise .....	56
CHAPITRE VI. — La Mission de la C.F.T.C. ....	57
L'Originalité de la C.F.T.C.....	58
L'Équipement de la C.F.T.C.....	58
Table analytique.....	61

---

---

S. C. I. P.

C.O.L. 31 A 697

93345

---

---