

CADRES

C.F.T.C.

OCTOBRE 1952

NUMÉRO 63

et PROFESSION

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

INNSBRUCK

Il est toujours instructif pour un ressortissant d'un pays donné de s'évader à l'étranger lorsqu'il est chargé de mission. Lors de mon séjour en Amérique, quand le moment fut venu de prendre congé du colonel KERWOOD, le très sympathique manager de la mission dont j'étais membre, je déclarais sans plus au colonel qui se souciait de connaître mes impressions sur son pays : « J'ai ici enrichi le bagage de mes connaissances, c'est toujours l'impression que j'éprouve à la suite d'un voyage à l'étranger » et j'épilquais en évoquant les brefs séjours, qu'en qualité d'ingénieur et à la requête de la Compagnie de Saint-Gobain, j'eus l'occasion de faire par exemple en cette magnifique université belge de Louvain, institution exemplaire au premier chef. Je conclusais en affirmant que l'Europe de son côté a de bonnes leçons à donner aux neveux de l'oncle Sam.

L'intérêt d'un tel voyage est évidemment majeur, lorsque son but est une participation à un congrès inter-

par **J. Escher-Desrivières**

Président de la F.F.S.I.C.

national, et tout particulièrement lorsque les congressistes unis par un commun idéal et des préoccupations du même ordre ont, chacun en ce qui les concerne, à charge dans leur propre pays, à défendre les intérêts analogues, mais cependant selon des modes différents du fait des conditions particulières locales. Un travail d'harmonisation s'impose et ce travail est d'autant plus nécessaire, qu'une Europe nouvelle, vaille que vaille, s'édifie, gage indispensable d'ailleurs de paix et aussi d'accroissement du standing de vie des populations de l'Ouest et du centre européen. Est-il utile de préciser que c'est à ce prix que l'Europe conquerra sa pleine liberté d'action, c'est-à-dire somme toute son indépendance.

Parmi les notions fécondes que j'ai acquises à Innsbruck, il en est une qui intéresse tout spécialement les cadres affiliés à la C. F. T. C. Chez nous — est-il utile de le rappeler — une pression très forte s'exerce tendant à réduire les particularismes des différentes catégories de professionnels, manuels ou non, ressortissant d'une même industrie. La naissance et le développement de notre puissante Fédération des Cadres, comme d'ailleurs le conservatisme institutionnel de la Fédération chrétienne française des Employés manifestent une réaction active et vivace contre cette tendance, justifiée par la nature particulière de certains intérêts que nous avons à défendre et qui nous distinguent d'ailleurs, nous Cadres, aussi bien des employés subalternes que des ouvriers. Or, il apparaît qu'habituellement, à l'étranger, si l'on s'en tient du moins au syndicalisme chrétien, ces distinctions qui sont également très fortes, opposent en bloc les mensuels aux salariés payés à l'heure, la distinction entre cadres et personnel subalterne payé au mois n'étant par contre qu'assez mal comprise. En Belgique, en tout cas, ainsi que nous l'expliquait en termes fort clairs, l'un des principaux délégués belges, M. MERTENS, président de la Centrale nord des Employés à Anvers, cet état de choses s'explique par une particularité du code du travail belge, en vertu duquel tout mensuel, quel qu'il soit, est justiciable d'un contrat d'emploi, alors que l'ouvrier manuel est embauché selon des règles analogues à celles que nous connaissons, d'où un dualisme syndical qui est d'ailleurs très accentué. Somme toute, les particularités nationales du syndicalisme, comme d'ailleurs la vie tout entière d'un pays sont liées intimement à la structure juridique de ses institutions. Les difficultés auxquelles se heurtent les champions d'une Europe unie ne sont pas essentiellement d'ordre sentimental ; elles ne s'expliquent pas exclusivement par des conflits d'intérêt, mais aussi par une certaine distorsion des concepts

(Lire la suite, page 6.)

LE SYNDICALISME Chrétien des Cadres AU PLAN INTERNATIONAL

NOUS abordons assez rapidement les aspects du Syndicalisme sur le plan international, et notamment la position des Cadres en ce domaine. Ce n'est pas que nous nous désintéressions de ces problèmes, loin de là. La manifestation internationale d'Innsbruck nous donne l'occasion de marquer combien le Syndicalisme chrétien, par le truchement de la Confédération internationale des Syndicats chrétiens (C.I.S.C.), joue un rôle de premier plan sur la scène internationale. Ce rôle est d'autant plus important que la C.I.S.C., ainsi que les deux autres Confédérations internationales F.S.M. (Fédération syndicale mondiale) et C.I.S.L. (Confédération internationale des Syndicats libres), qui groupent ensemble la totalité des catégories de travailleurs, jouissent, dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies, du « Statut consultatif ». Ce statut leur confère une représentation de droit dans tous les Organismes ayant à connaître des grands problèmes sociaux et économiques qui se posent sur le plan international.

Dès sa reconstitution, au lendemain de la guerre, la C.I.S.C. se préoccupait des problèmes posés par le Syndicalisme naissant des Cadres, et leur donnait une place dans l'une de ses Fédérations internationales groupant les « mensuels ». C'est ainsi que les Ingénieurs et Cadres chrétiens participent aux travaux qui se réalisent au plan international. On se rappellera — pour ne citer que les Français — que nos amis CODRON, FLAMENT et moi-même, avons participé à différentes reprises aux Sessions internationales de Genève, et que j'ai eu à représenter notre Mouvement au dernier Congrès international de la C.I.S.C. à La Haye. N'en déplaise à nos amis de la C.G.C. et de la C.I.C. (Confédération internationale des Cadres), les Ingénieurs et Cadres supérieurs oeuvrent depuis quelques années sur le plan du Syndicalisme chrétien international.

Le Congrès d'Innsbruck marquera une nouvelle étape dans cette action.

La première journée réunissait la Commission internationale des Cadres de la C.I.S.C., comprenant des Délégués de chaque Organisation nationale affiliée. La Commission procéda à un

vaste tour d'horizon sur la situation et les possibilités de développer le Syndicalisme chez les Cadres des différentes nationalités représentées. Il est apparu dès l'abord combien les situations sont différentes dans les pays en cause. Les rapports présentés ont démontré que, dans l'ensemble, le Syndicalisme des Cadres y est peu développé. Toutefois, un certain nombre de Cadres

cadres, pour l'accroissement de la productivité.

Le second rapport, de F. LIFKA (Autriche), a formulé un certain nombre de principes devant guider l'action des organisations nationales affiliées, pour la généralisation de régimes de retraites en faveur des Employés et des Cadres.

Le troisième rapport, présenté par moi-même, a exposé ce que devraient être les modalités de l'organisation des Cadres au sein du Mouvement syndical chrétien.

Enfin, le quatrième rapport, de C.-G. BEKKERING (Pays-Bas), a traité des problèmes d'actualités intéressant les Voyageurs, Représentants et Placiers.

Les premier et troisième rapports nous intéressaient au premier chef, et l'intervention de nos représentants fut déterminante. Le rôle des Ingénieurs et Cadres dans le Syndicalisme, tel qu'il fut présenté dans notre rapport, reçut l'approbation unanime du Congrès.

Des dispositions furent adoptées pour assurer la représentation normale des Cadres dans les différentes assises internationales.

Ainsi, grâce aux efforts de notre Fédération, la C.I.S.C. réalise de plus en plus la véritable synthèse du monde du travail, depuis les échelons du travail manuel jusqu'aux postes les plus élevés du personnel d'études et de direction. L'effort de SERREARENS sera poursuivi et amplifié par son jeune et dynamique successeur, VANISTENDAEL, qui nous trouvera toujours à ses côtés.

PAR
A. BAPAUME

Secrétaire général
de la F. F. S. I. C.

supérieurs, notamment dans le secteur de la Fonction publique et dans ceux du commerce, sont adhérents dans les Centrales groupant les « mensuels ». L'« échantillonnage » des Cadres a donné lieu également à un examen approfondi, laissant apparaître combien les méthodes de formation et les fonctions exercées peuvent différer d'un pays à l'autre. C'est ainsi que, par exemple, la Hollande, l'Allemagne, la Suisse, forment des techniciens n'ayant pas le diplôme d'ingénieur, mais dont le niveau d'études correspond à celui de nos écoles d'Arts et Métiers. La structure de la Maîtrise est également différente, et tel échelon « contremaître » peut être parfaitement assimilé à l'un de nos « chefs d'atelier ». Toute une étude est à faire, et c'est ce qu'a décidé la Commission. Une vaste enquête va être entreprise dans tous les pays afin de connaître aussi exactement que possible l'importance et la situation des Ingénieurs et Cadres, leurs préoccupations et leur comportement dans l'activité du syndicalisme. Ces résultats ne manqueront pas d'être d'une grande utilité pour tous, et notamment aux Organismes internationaux peu documentés en général à ce sujet.

Les autres journées furent consacrées au Congrès proprement dit de la Fédération internationale des Syndicats chrétiens d'Employés, Techniciens et Cadres. Les travaux ont porté sur quatre rapports techniques, en conclusion de chacun desquels a été adoptée une résolution.

Le premier rapport, présenté par J. ROISIN (Belgique), a fait ressortir l'importance du rôle des employés, techniciens et

SOMMAIRE

★

PAGE

Les Commissions d'Industrie du B.I.T.	2
L'organisation de la sécurité dans l'Industrie	3
Activité professionnelle	4-5
Au Comité national de la C.F.T.C.	6
Régime de retraite : nouveaux avenants	7
Chronique juridique	8

Les COMMISSIONS d'INDUSTRIE du B.I.T.

La Troisième Session de la Commission des Industries chimiques du Bureau international du Travail

Genève — Septembre 1952

LA Confédération française des Travailleurs chrétiens, après accord de la Fédération des Employés et de la Fédération ouvrière intéressée, avait délégué à Genève, pour assister aux travaux de la troisième session de la Commission des Industries chimiques, en qualité de conseiller technique, notre ami FLAMENT, membre de notre Conseil fédéral, et par ailleurs ingénieur en chef à la Société Bozel-Malétra. C'est le résumé de douze jours de travail utile pour l'influence française et la défense des salariés de l'industrie chimique que nos lecteurs trouveront dans cet article.

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Il n'est pas inutile de rappeler que les Commissions d'industrie du Bureau international du Travail sont en définitive, comme le Bureau lui-même, une émanation de la plus haute instance mondiale intéressée directement les travailleurs, à savoir l'Organisation internationale du Travail (O. I. T.) qui a été créée immédiatement après la première guerre mondiale.

L'O. I. T., qui réunit ses membres en une Conférence annuelle, s'intéresse aux problèmes sociaux du travail dans le monde entier, est un organisme permanent d'études et d'exécution comprenant un personnel rétribué, assisté par des Commissions spécialisées qui se réunissent périodiquement sur convocation.

Les Commissions d'industrie se préoccupent, évidemment, des questions particulières à ces industries. Elles ont également le droit de discuter des problèmes généraux sur lesquels la Conférence internationale du Travail s'est déjà prononcée pour autant que ces problèmes affectent l'industrie en cause.

Enfin, exceptionnellement, les sujets qui n'ont pas encore été l'objet de décisions définitives prises par la Conférence internationale peuvent être discutés par une Commission d'industrie, dans

la mesure où ces questions les affectent. Toutefois, ceci n'est pas de droit. C'est ainsi qu'au cours de la récente session de la Commission des industries chimiques, un délégué salarié français regretta que l'O. I. T. n'ait pas inscrit à son ordre du jour les questions d'hygiène et de sécurité qui intéressent au premier chef les ouvriers et les cadres des industries chimiques. Un délégué patronal rétorqua que ces questions avaient été traitées par la Conférence internationale du Travail de 1952, qu'elles seraient de nouveau inscrites pour la session de 1953, et qu'en conséquence la présente Commission des industries chimiques n'avait pas à s'en saisir.

Qu'il nous soit permis, en passant, de regretter que la délégation française des travailleurs, assez nombreuse à la dernière Conférence de 1952, n'ait pas cru devoir s'intéresser particulièrement à ces questions si importantes, puisque aucun d'eux n'assista aux travaux des groupes de travail les concernant. Cet exemple montre combien, pour la bonne marche des travaux des Commissions d'industrie, il est indispensable que les délégués salariés à la Conférence internationale — qui chapeaute les Commissions — soient alertés quant à l'importance que présentent ces problèmes d'hygiène.

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION FRANÇAISE A LA COMMISSION

Cette délégation, comme toutes les délégations étrangères, comprend deux délégués gouvernementaux, deux délégués patronaux, deux délégués salariés, auxquels s'ajoutent des conseillers techniques.

La représentation du groupe « Travailleurs », avec l'agrément du Gouvernement, se compose de : Un délégué, à chaque session, de la C. G. T. ;

Un délégué, alternativement C. F. T. C. et F. O. ;

Un conseiller technique, à chaque session, de la C. G. C. ;

Un conseiller technique, alternativement F. O. et C. F. T. C. Cette année, la place de délégué revenait à F. O., et celle de conseiller technique à la C. F. T. C. La C. G. T. était représentée par M. PIGELET, F. O. par M. COSTES, la C. G. C. par M. MORGAUT, la C. F. T. C. par M. FLAMENT.

OBSERVATIONS

Nous n'avons pas l'intention de donner un compte rendu détaillé des travaux de la Commission, mais plutôt d'en dégager une leçon. C'est pourquoi, dans un ordre un peu décousu, mais cependant suggestif, nous présentons quelques constatations que nous avons été amenés à faire et dont l'intérêt, semble-t-il, dépasse le cadre de l'industrie chimique.

PREMIÈRE CONSTATATION

Alors que les Organisations patronales envoient dans ces Commissions, fort souvent, non seulement des permanents de Chambres syndicales, mais aussi des industriels, de façon à être parfaitement éclairés sur les conséquences des résolutions qui pourraient être adoptées, les Syndicats de travailleurs ne délèguent très fréquemment que des permanents syndicaux, dont la formation professionnelle de base est parfois étrangère à l'industrie considérée. Signalons que, lors des deux dernières sessions, les délégués ou conseillers de la C. F. T. C. et de la C. G. C. étaient des hommes de métier.

DEUXIÈME CONSTATATION

Les mêmes personnages étaient les seuls cadres participant aux discussions du côté des travailleurs. Il serait malséant d'insister sur la part prépondérante qu'ils ont su prendre dans les discussions à caractère technique.

TROISIÈME CONSTATATION

L'O. I. T. avait été, à sa création, pour une grande part d'initiative française. L'influence française y est de plus en plus refoulée par l'influence anglo-saxonne, et, depuis peu, par l'influence allemande elle-même. Les pays francophiles, et surtout ceux où les tendances syndicales chrétiennes sont importantes, ont constaté avec plaisir notre opiniâtreté à défendre des points de vue qu'ils ont eux-mêmes soutenus avec énergie.

QUATRIÈME CONSTATATION

Il n'y a pas de place à Genève pour les communistes, d'où qu'ils soient. Leurs propositions, fussent-elles marquées au coin du bon sens, n'ont aucune chance d'être agréées. Par contre, il y a une lutte très âpre entre la Confédération internationale des Syndicats libres et la Confédération internationale des Syndicats chrétiens. La valeur des interventions peut bien faire redresser une balance qui pencherait dangereusement vers la C. I. S. L.

CINQUIÈME CONSTATATION

La diversité des syndicats français : quatre pour le moment et sans préjuger de la suite, est incompréhensible pour les étrangers : il n'y a jamais plus de deux syndicats, ou tout au moins de syndicats représentés, par pays.

SIXIÈME CONSTATATION.

Pour faire du bon travail, il faut avoir déjà vécu cette ambiance toute particulière des discussions internationales, savoir être patient, respecter les formes des règlements, comprendre au moins l'anglais, savoir en tout cas le traduire parfaitement, les documents étant la plupart du temps établis en anglais, puis traduits en français, d'où discussions sur la signification exacte d'un mot. Il y a donc un intérêt primordial à envoyer dans ces réunions, autant que faire se peut, les mêmes hommes.

J'illustrerai ce dernier point d'une anecdote. Nos amis belges et hollandais avaient préparé un texte dans lequel ils disaient que l'on devait développer chez les apprentis « la conscience de la dignité de leur travail ». La traduction anglaise : « The comprehension of his work and of its value » était déjà différente ! Mais le texte anglais étant devenu « understanding of, and pride, in this work », il fallut, à nouveau, chercher une traduction française

Par P. FLAMENT

aussi littérale que possible. J'avais traduit, à la fin d'une journée bilingue, par « la conscience et l'orgueil de leur travail ». Malheureusement que je fus ! Nos amis, avec forte raison d'ailleurs, m'ont rappelé que l'orgueil était un des péchés capitaux, alors que, fierté, qu'ils proposaient, était une qualité. Fierté fut donc adopté, les Anglo-Saxons n'ayant rien compris à nos discussions littérales, sinon littéraires.

PROGRAMME DE CETTE SESSION

Trois questions étaient à l'ordre du jour :

- Classification et étiquetage des substances dangereuses ;
- Formation professionnelle ;
- Problèmes généraux de la durée du travail.

Lors de la répartition des délégués dans les trois Sous-commissions correspondantes, je me fis inscrire à la seconde, pour plusieurs raisons : comme membre de la Commission nationale professionnelle de l'apprentissage dans les industries chimiques, en tant que cadre, et peut-être aussi par goût personnel. M. MORGAUT, de la C. G. C., m'y tint compagnie, tandis que MM. PIGELET et COSTES s'occupèrent de la durée du travail.

Le premier accrochage eut lieu lors de la nomination du vice-président travailleur de la Sous-commission de la formation professionnelle. Nos amis de l'Internationale chrétienne m'avaient proposé, tandis que les Anglo-Saxons et Nordiques avaient désigné M. LIEDTKE (Allemand). Les voix s'étant également réparties sur les deux candidats, après bien des palabres, et pour en finir, un Américain fut désigné, dont le premier souci fut de me charger d'être rapporteur. Toutes les décisions, explications, conciliations du groupe des travailleurs ont été présentées par moi-même au nom du Groupe ; j'ai représenté le Groupe au Comité de rédaction et j'ai eu le plaisir, dont je ne tire aucune gloire personnelle, de recevoir, en fin de session, les remerciements et félicitations des Anglais, Américains, Allemands et Nordiques qui m'étaient hostiles au départ.

LES RÉSULTATS

Avant toute chose, il ne faut pas oublier que la France est un des pays les plus évolués, sinon le plus évolué, en matière sociale, et que, dans cette Commission d'industrie, son rôle est celui qu'elle a joué pendant des siècles à travers le monde, d'être l'apôtre plus pour les autres que pour elle-même. On le verra plus particulièrement pour la formation professionnelle.

a) ETIQUETAGE

Ce point offrait peu d'intérêt pour les travailleurs. Il existe déjà des réglementations nationales, des réglementations internationales partielles, et la Conférence internationale du Travail s'en occupe également. Il serait bon, évidemment, d'avoir une uniformisation pourvu qu'elle n'ajoute pas trop d'obligations nouvelles à toutes les dispositions existant déjà, à moins qu'elle ne les remplace toutes. La question sera à reprendre à la prochaine session.

b) LES HEURES DE TRAVAIL

Les délégués travailleurs auraient voulu imposer le maximum de 40 heures dans les industries chimiques. Gouvernements et employeurs ne les ont point suivis. La France n'avait rien à innover, mais des pays comme l'Allemagne, où l'on fait couramment 56 heures, ne pouvaient accepter sur l'heure une telle proposition. Là encore, la résolution, assez négre-blanc, prépare le travail de la quatrième session.

c) FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Bureau de l'O. I. T., qui avait préparé le travail, avait établi un rapport très volumineux dans lequel était nettement mis en évidence le fait qu'à ce point de vue la France est à la tête du progrès, suivie de une courte tête par les Belges et les Allemands. A plusieurs longueurs, les Anglais qui viennent d'établir un « programme, remis confidentiellement ». Les autres pays ne sont

Par J. ESCHER-DESRIVIERES

C'EST en janvier 1945 que le Conseil d'Administration du Bureau international du Travail décida de mettre sur pied un certain nombre de Commissions d'industrie (1) chargées d'étudier les problèmes sociaux qui se posent à l'échelon international, dans quelques-unes des industries fondamentales.

Après avoir rappelé que c'est essentiellement à la clairvoyance « du grand homme d'Etat » que fut Ernest BEVIN, ministre du Travail et du Service national du Royaume-Uni, que les Commissions d'industrie doivent leur existence, John PRICE donne d'amples détails sur les travaux préliminaires qui présidèrent à l'institution de ces Commissions qui, aujourd'hui, sont au nombre de huit, à savoir la Commission du Fer et de l'Acier, celle des Industries mécaniques, des Industries textiles, du Bâtiment, Génie civil et Travaux publics, de l'Industrie charbonnière, des Transports internes, du Pétrole et enfin de la Chimie.

Ce qu'il importe de retenir, c'est la composition de ces Commissions. Par essence, elles sont tripartites et, par suite, composées de délégués des gouvernements, des employés et des travailleurs des pays dans lesquelles les industries envisagées ont quelque importance. Nous précisons que, pour la chimie, dix-huit pays sont représentés.

Très généralement, chacun des pays représentés à une Commission a le droit de nommer six délégués ayant voix délibérative. Ces délégués peuvent être assistés par des conseillers techniques. Enfin, « à côté des délégués et des conseillers techniques représentant les divers pays, la représentation d'organisations internationales est également prévue, mais ces organisations délèguent aux Commissions de simples observateurs, qui ne prennent pas part aux votes ».

A ce titre sont représentées de droit et inconditionnellement aux diverses Commissions d'industrie du B. I. T. les

Confédérations syndicales ouvrières jouissant, en vertu d'un privilège qui leur a été accordé par la Commission compétente de l'O.N.U., du statut consultatif. Présentement, ces Confédérations sont au nombre de trois : la Fédération syndicale mondiale (F. S. M.) d'obédience soviétique, la Confédération des Syndicats libres (C. I. S. L.) dont les membres les plus importants sont les syndicats américains, et dont également sont membres la C. G. T. - F. O. française et l'U. G. T. tunisienne qui — soit dit en passant — est l'un des agents les plus actifs de la propagande antifrançaise en Afrique du Nord, et enfin la Confédération internationale des Syndicats chrétiens (C. I. S. C.) dont le Président en exercice est Gaston TESSIER.

Il n'est pas inutile de dire que les observateurs délégués par les Internationales syndicales aux Commissions d'industrie, bien que théoriquement démunis des droits accordés aux représentants nationaux, exercent en fait, en raison du crédit dont jouissent leurs mandataires, d'une influence fort importante sur l'inflexion des débats et la préparation des ordres du jour.

Précisons enfin que les décisions entérinées par les Commissions du B. I. T. présentent le caractère de simples suggestions aux gouvernements.

Elles tendent à établir une certaine harmonie entre les différentes dispositions légales réglementaires ou contractuelles en vigueur dans les différents pays et à guider l'évolution de ces dispositions dans un sens conforme aux intérêts des travailleurs. A cet égard, elles sont un guide précieux pour ceux qui, dans les différents pays, ont à charge de travailler à l'avènement d'une société nouvelle, mieux adaptée que la société actuelle aux impératifs de la justice sociale.

(1) Pour la rédaction de ce texte, nous nous sommes inspirés d'une publication du B. I. T. (édité à Genève en 1952) et dont l'auteur est John PRICE. Cette publication est extraite de la Revue internationale du Travail (Vol. LXV n° 1, janvier 1952).

pas placés, même les Américains qui, avec le T. W. I., se contentent de la formation « sur le tas ».

Et l'on comprend tout de suite le rôle effacé du vice-président américain, alors qu'à la première réunion, j'avais déclaré que cet apprentissage « sur le tas » ne nous satisfaisait pas... pas plus qu'il ne s'aurait suffi pour les employés. Et j'avais développé les motifs humains et économiques de la formation professionnelle organisée :

Humains :

- En général, le goût du mieux, du travail intelligent, de l'ascension dans la hiérarchie ;
- En particulier, la difficulté de réadaptation lorsqu'un ouvrier formé « sur le tas » doit changer d'emploi ;
- L'attrait, pour les jeunes, d'une technique en perpétuelle évolution, mais sous condition d'une formation de base.

Economiques :

- La valeur élevée de l'appareillage ;
- Le danger de certaines réactions ;
- La recherche de l'abaissement du prix de revient, d'où amélioration du niveau de vie général.

De ce fait, la résolution, qui fut adoptée à l'unanimité, ne pouvait qu'être très générale, et recommander aux pays qui ne s'en étaient pas préoccupés, de prendre exemple sur ceux qui faisaient figure de précurseurs. C'est ce que je fis remarquer en intervenant en séance plénière ; voici d'ailleurs un extrait du procès-verbal de la septième séance plénière du vendredi 19 septembre 1952 :

« ... La formation professionnelle dans les industries chimi-

ques est encore dans son enfance. En France même, où les premiers sujets sortis des cours de formation viennent d'entrer dans l'industrie, on ne peut savoir encore si elle a donné des résultats pleinement satisfaisants et s'il ne faudra pas en modifier certaines parties. La Sous-commission a, en conséquence, dû établir des règles très générales, telles que, à la lumière des essais déjà entrepris dans certains pays, d'autres pays puissent entreprendre la formation professionnelle.

« Les résultats obtenus dans les différents pays en matière de formation professionnelle seront soumis à la Commission lors de sa prochaine session. Il serait utile, à ce propos, de connaître si le conducteur d'appareils et l'opérateur des industries chimiques peuvent se définir et si leur formation peut se normaliser. Un autre point important est celui de la formation des ouvriers d'entretien, dont le métier d'origine ne répond pas toujours aux besoins des industries chimiques.

« J'émet le vœu que dans une collaboration confiante les employeurs et les travailleurs s'attachent à la question de la formation professionnelle qui est indispensable en raison du développement rapide des industries chimiques, pour le plus grand bien des entreprises, et pour l'amélioration du niveau de vie des travailleurs. »

La prochaine session, la quatrième, dans deux ans, aura à s'occuper :

- De la formation professionnelle et des résultats obtenus ;
- De l'hygiène et de la sécurité particulières aux industries chimiques ;
- De la durée du travail selon la conjoncture du moment,

Les missions de productivité aux U.S.A.

Le récent Congrès de la Sécurité, à Avignon, a attiré l'attention sur cet important problème de la sécurité dans le travail pour lequel on ne fera jamais assez puisqu'il a pour but principal de préserver les vies humaines.

Les Américains poussent très loin leur propagande pour la « sécurité ». C'est afin de le constater qu'une mission européenne dont faisait partie notre collègue PELOSSON au titre de la C.F.T.C. est allée aux U.S.A.

Ingénieur de sécurité aux automobiles Berliet à Lyon, membre du Comité d'entreprise et représentant des cadres au Conseil d'administration de cette firme, c'est dire assez le souci de PELOSSON pour les questions sociales.

De son voyage, il nous rapporte l'article ci-contre dans lequel il montre ce qu'il a constaté, mais dont il tire des conclusions pour nous, cadres. Ses conclusions rejoignent celles qu'a exposées l'an dernier dans ces mêmes pages le docteur DE FREMONT sur la médecine du travail : que les cadres doivent se préoccuper de ces questions qui les engagent moralement.

ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ

« Il n'y a pas de travail si important, ni de travail si urgent pour que nous ne puissions pas d'abord nous occuper de la sécurité. »

La Compagnie « Western-Electric » résume dans ce slogan l'idée de la Sécurité, telle qu'elle est conçue et appliquée aux U.S.A.

Deux raisons sont à l'origine de ce slogan, l'une d'ordre humain, et l'autre d'ordre technique : le souci de la protection de l'ouvrier lié avec le souci de la production.

La Sécurité concourt à l'amélioration de la production et cette amélioration se traduit par une baisse des prix de revient et par une élévation constante du pouvoir d'achat des travailleurs tout en augmentant la richesse du pays sous forme de biens de consommation.

Tout le monde a compris que la Sécurité paie. Conseils, conférences, affiches, tracts, projections de films, tout est mis en œuvre pour développer et maintenir toujours en éveil l'idée de la Sécurité.

D'autre part, des contrôles très sérieux et efficaces sont exercés par les inspecteurs du travail (Fédéraux et d'Etat) et par les contrôleurs des Compagnies d'assurances si l'usine n'est pas son propre assureur.

ROLE DES COMITES DE SECURITE ET...

L'organisation de la Sécurité dans les usines américaines est assez différente de l'organisation française.

Il y a dans quelques usines des Comités de sécurité, mais ce n'est pas obligatoire.

Ces Comités sont composés d'ouvriers qui procèdent à des visites périodiques d'ateliers (en règle générale, autres que ceux où ils travaillent) et recueillent les réclamations ou suggestions pour les transmettre à l'ingénieur chargé de la Sécurité.

Le rôle de ces Comités est donc strictement limité et l'organisation de la Sécurité incombe uniquement au patron dans le cas de moyennes ou petites entreprises, ou au directeur des grandes usines, ou de l'usine faisant partie d'un groupe d'usines (Bendix, Studebaker, etc.).

Patrons ou directeurs sont seuls responsables devant les inspecteurs du travail ou les Compagnies d'assurances.

L'ingénieur de Sécurité désigné par la direction est, suivant l'importance des entreprises, employé à mi-temps ou à temps complet, et il est le plus souvent aidé dans son travail par des responsables de Sécurité dans des secteurs déterminés.

Le patron (ou le directeur) détermine, en accord avec l'ingénieur de Sécurité, l'importance du service médical et de l'infirmerie, centrale (et annexes dans le cas de grandes usines). Dans ce service médical est compris le contrôle médical d'embauche qui est, du reste, extrêmement sévère. Il en existe également l'organisation.

Les employeurs recherchent, en effet, une main-d'œuvre de qualité nécessaire pour s'adapter aux cadences de fabrication, dans les meilleures conditions physiques et avec le minimum de possibilités d'accidents ou de causes d'absentéisme.

L'examen passé à l'embauche est donc tout à fait complet :

- Examen général;
- Radioscopie (et au besoin radiographie);
- Analyse d'urine (albumine, diabète);

- Prise de sang (BW, VS, numération globulaire);
- Examen des facultés essentielles (vue, ouïe, etc.);
- Tests pour réflexes, qualités d'observation, etc.);
- Questionnaire général de mentalité.

Un autre slogan est, en effet, courant aux U.S.A. concernant les accidents qui sont considérés à 90 % provoqués par la faute de l'individu :

Je ne voyais pas,
Je n'entendais pas,
Je ne savais pas.

Les aptitudes aux postes de travail sont donc déterminées par un

ensemble d'observations qui ont plus ou moins d'importance suivant l'emploi à pourvoir.

... CONTROLE PERMANENT

Une fiche individuelle est établie à l'embauche consignant toutes les observations et cette fiche est passée à l'infirmerie qui la tient à jour en y relevant les dates des soins donnés et leur nature par ventilation du registre des visites sur lequel sont inscrits même les petits soins (maux de tête, fatigues d'estomac, etc.).

Il serait difficile, presque impossible, après ce long voyage qui nous a permis de visiter plusieurs Etats, de ne pas lier à la question de « Sécurité dans l'Industrie » qui a fait l'objet de notre Mission aux Etats-Unis, les problèmes fondamentaux qui concourent à l'organisation de la Sécurité dans les industries américaines.

Sans vouloir entrer dans des détails précis, qui diffèrent d'ailleurs selon les Etats et les branches d'industries, il est caractéristique de constater que les résultats obtenus aux Etats-Unis pour la réduction des accidents du travail sont très nettement supérieurs, par comparaison, avec ceux qui sont obtenus dans différents pays d'Europe.

Nous ne pouvons juger ces résultats que sur la foi des statistiques qui nous ont été présentées, soit dans des Organismes spécialisés, soit dans des Usines, mais nous pensons que ces statistiques sont établies avec le plus grand souci de la vérité.

QUATRE FACTEURS FONDAMENTAUX sont, aux Etats-Unis, à la base de ces résultats :

- 1° Equipement industriel très modernisé et en progrès constant;
- 2° Excellentes conditions de travail dans les usines, chantiers, bureaux, etc.;
- 3° Discipline librement consentie par les ouvriers pour suivre les consignes données et se traduisant par l'emploi rationnel des appareils, des accessoires et vêtements de protection qui sont préconisés;
- 4° Un quatrième facteur pourrait également entrer en ligne de compte : « le facteur social » qui, en fournissant un « standing de vie » élevé à l'ouvrier américain, facilite ses rapports avec ses supérieurs et lui permet de suivre les directives données en la matière pour sa propre sécurité, avec une idée de coopération raisonnée, au lieu de les regarder comme une brimade exercée par le supérieur sur l'inférieur.

Nous pouvons d'ailleurs remarquer que tout ce qui nous a été présenté : appareils, accessoires, vêtements de protection, n'est pas supérieur, comme fabrication et qualité, à ce que nous avons en France, et que les résultats obtenus aux Etats-Unis dépendent en somme uniquement de la formation des ouvriers pour l'utilisation de ce matériel, et non pas d'un matériel qui surclasserait nettement le nôtre.

**

Nous avons pu constater également, et cela mérite d'être signalé, que l'idée de sécurité aux Etats-Unis ne s'applique pas seulement à l'industrie. Les enseignements donnés déjà aux enfants des écoles qui organisent eux-mêmes leur passage au milieu de la circulation à la rentrée et à la sortie des classes, de même que les conseils de sécurité inlassablement répétés aux automobilistes, aux piétons et même aux maîtres de maison, font que la Sécurité prend une valeur primordiale dans la vie courante de ce pays.

Avec la circulation intense dans les villes, les travailleurs américains sont habitués à respecter les consignes de circulation avec leurs voitures, ainsi ils trouvent tout à fait normal de respecter les consignes de sécurité dans leurs emplois et de ne pas risquer inutilement la perte temporaire d'une partie de leurs salaires en plus des blessures reçues.

Il est indéniable, d'autre part, que l'ouvrier américain accomplit son travail avec une plus grande application et en toute loyauté. Son standing de vie élevé, attaché du reste à la bonne marche et à la prospérité de l'ensemble de toute la production américaine (et il en est parfaitement conscient), lui permet de se consacrer entièrement à son travail, sans avoir les soucis matériels qui influent dans une certaine mesure sur le relâchement de la discipline et peuvent provoquer des accidents.

Dans toutes les usines que nous avons pu visiter, nous avons pu constater avec satisfaction que tous les emplois étaient tenus correctement, chacun étant bien à sa place, sans flânerie ni bavardage.

C'est pour cela que tout ce qui pourra être fait dans certains pays d'Europe pour l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs et pour leur procurer ainsi un standing de vie se rapprochant de celui du travailleur américain, influera dans une grande mesure sur son esprit et son comportement, et, en le soustrayant aux difficultés matérielles de l'existence, lui permettra de se consacrer plus entièrement à son travail et de penser davantage à sa sécurité qu'à ses soucis personnels.

Sur cette fiche individuelle sont consignées également toutes les absences, soit causées par accident ou maladie, soit pour une cause familiale (mariage, naissance, deuil, etc.), ce qui permet, dans le cas d'une enquête administrative, de posséder d'un seul coup tous les renseignements sans avoir à faire des recherches dans plusieurs services.

L'infirmerie tient à jour les graphiques détaillés qui permettent en fin de mois d'établir les statistiques d'accidents par département de travail, par nature d'accident (chutes, heurts, machines, manutention) et par région physique atteinte (yeux, mains, pieds, reins, etc.).

Ces graphiques sont contrôlés chaque jour par l'ingénieur de Sécurité qui peut ainsi, par une rapide enquête, déterminer les causes et les responsabilités et apporter les solutions immédiates dans le cas où, pour un accident grave, il ne s'agit pas d'une infraction aux consignes de sécurité (oubli de port de lunettes, de gants de travail spéciaux, manutention maladroite, etc.).

L'ingénieur de Sécurité a également tous les éléments pour constater, dans un secteur déterminé, la fréquence des accidents qui se produisent sur les mêmes machines, et demander ainsi l'étude et la mise en place de disposi-

tifs de protection si besoin est, ou, dans le cas de maladresse ou d'inattention, de faire les observations nécessaires à l'ouvrier et à la maîtrise d'encadrement.

A la fin de chaque trimestre, le patron (ou le directeur) tient une réunion avec les principaux chefs de départements, l'ingénieur de Sécurité et le médecin de l'établissement (ou le médecin-chef suivant l'importance de l'usine).

Au cours de cette réunion sont passés en revue :

- Les statistiques;
- Les accidents graves ayant nécessité une enquête;

- Les réclamations ou suggestions reçues par l'ingénieur de Sécurité, par le canal des délégués;
- Les résultats de visites d'ateliers faites par l'ingénieur de Sécurité et le corps médical;
- Les mesures prises ne nécessitant pas un accord préalable de la direction;
- Les mesures proposées nécessitant un accord de celle-ci.

Si l'usine n'est pas son propre assureur, l'inspecteur de la Compagnie d'assurances assiste à cette réunion et peut demander lui-même des mesures de sécurité à la suite des vérifications et observations faites au cours de ses inspections dans les ateliers. L'inspecteur du travail de l'Etat a le droit également d'assister à cette

réunion hebdomadaire avec la maîtrise placée sous leurs ordres (contremaîtres, chefs d'équipes) qui transmettent à leur tour les directives et consignes aux ouvriers.

L'action du personnel d'encadrement est considérée aux U.S.A. comme la plus efficace par les rappels constants faits aux ouvriers et concernant la prudence, l'ordre, la propreté, le respect des consignes, recommandant le port des appareils ou vêtements individuels (lunettes, visières, gants, masques, casques, bonnets, tabliers, combinaisons, souliers spéciaux, etc.) et le signalement des travaux aux machines présentant des dangers.

Il faut d'ailleurs remarquer que les industriels américains mettent gratuitement et très largement à la disposition de tous les travailleurs tous les appareils et vêtements individuels cités plus haut, sauf en ce qui concerne les souliers spéciaux qui sont vendus par les usines au prix coûtant.

Ces souliers qui ne diffèrent pas

DANS L'INDUSTRIE

d'ailleurs, comme présentation extérieure, des souliers courants du commerce, sont renforcés en bout par une plaque de tôle demi-ronde protégeant les doigts de pied, ce qui permet d'éliminer presque complètement les accidents aux pieds provoqués par des chutes de pièces.

Et plus de cette action cons-

sidérable que cette pratique soit introduite en France sans que l'ouvrier puisse paraître ridicule.

Il faut signaler également que l'ouvrier américain, à moins d'un accident grave, ne considère pas une blessure comme un moyen d'obtenir du repos. Il préfère travailler et même accepter pendant quelques jours, tout en se faisant soigner à l'infirmerie, un déclassement de fonctions dans son équipe (même avec une baisse de salaire correspondante).

Les médecins d'usine sont d'ailleurs extrêmement sévères sur cette question, ils ne donnent d'ailleurs que les soins urgents et, dans les cas graves seulement, décident du transport à l'hôpital. Ils n'ont pas le droit de faire de la médecine et renvoient le malade ou l'accidenté au médecin de famille, mais la fiche individuelle est, dans tous les cas, mise à jour à l'infirmerie centrale et la Compagnie d'assurances prévenue si l'usine n'est pas son propre assureur.

L'ouvrier est suivi chez lui et à l'hôpital soit par un inspecteur de la Compagnie d'assurances, soit par le médecin de l'usine agissant comme contrôleur du médecin de famille, et il reprend son travail le plus rapidement possible.

Le médecin de l'usine décide également avec le médecin de famille de faire passer le blessé dans un centre de rééducation si des soins de mécanothérapie sont nécessaires avant la reprise du travail (jambes ou bras cassés nécessitant un assouplissement avant guérison complète).

Avec leur énorme besoin de main-d'œuvre, les usines font tout ce qui est nécessaire pour conserver celle qui, sélectionnée à l'embauche, et après formation professionnelle, devient excessivement précieuse.

PROPAGANDE QUI PAIE

Un autre moyen d'action sur le personnel est aussi très largement utilisé : « Le film », en général bien fait, tourné très souvent dans l'usine même, et qui est à la fois documentaire et un moyen de présenter tout le matériel et les dispositifs de sécurité suivant la nature de l'industrie : « Ce qu'il ne faut pas faire » et « ce qu'il est recommandé de faire ».

Ces films sont parlants et remplacent avec un bref commentaire, et très avantageusement, les conférences sèches qui sont plus ou moins suivies, l'instruction par l'image étant, de loin, plus attrayante.

Une exposition permanente de sécurité, organisée dans une salle spéciale, groupe tout ce qui est utilisé dans l'usine suivant sa fabrication, et chaque chef de département peut discuter avec l'ingénieur de Sécurité de l'efficacité des équipements individuels et demander au besoin des modifications.

Des photos ou des modèles réduits montrent les dispositifs employés sur les machines dangereuses (presses et machines à bois en particulier).

Tous les membres du personnel sont d'ailleurs pressentis, soit par affiches, soit par le canal des journaux d'usine, à participer individuellement à la sécurité. Les suggestions intéressantes concernant un appareil de protection sur une machine, ou un équipement individuel, sont étudiées et, si elles sont retenues, son auteur reçoit félicitations et récompense.

Une autre forme d'émulation consiste en la publication d'un tableau général mensuel avec classement numérique par mérite, par atelier ou par bâtiment, en tenant compte de la fréquence, de la gravité et du nombre d'heures perdues.

Ce tableau est reproduit chaque mois dans le journal d'usine ou sous la forme d'une affiche dans les usines où il n'y a pas de journal.

Il faut reconnaître que les résultats obtenus aux U.S.A. se traduisant par une diminution du taux de fréquence, sont uniquement le fait :

- 1° D'une bonne organisation;
- 2° D'une propagande efficace et constamment renouvelée;
- 3° D'une discipline du personnel obtenue généralement sans contrainte.

(A suivre)

P.-L. PELOSSON.

Dans le prochain numéro

Application pratique de « la Sécurité »

dans une usine française à organiser

AU cours de leurs premières réunions de reprise, nos bureaux cadres et inspecteurs C. F. T. C. ont examiné la situation syndicale de la profession.

Au cours de l'année 1951-1952, nos deux syndicats ont fait porter leurs efforts sur plusieurs points :

1. L'ORGANISATION DE LA PROFESSION.

C'est en ce sens qu'ils ont accepté de participer aux travaux du C.A.F.A., que leurs représentants au C. N. A. et dans les Conseils d'Administration ont défendu nos points de vue pour une meilleure organisation commerciale, une publicité efficace, etc.

Une tâche immense reste à accomplir dans ce domaine de l'organisation professionnelle. Nous ne pouvons nous en désintéresser, persuadés que nous sommes, qu'une profession saine et en plein essor conditionne une meilleure rémunération des professionnels.

Nous demandons à tous nos amis, producteurs, inspecteurs et cadres de nous faire connaître leurs idées. Ils concourront ainsi par leurs études et leurs connaissances techniques à relever chaque jour une profession dont ils comptent vivre honorablement.

2. LA CONVENTION COLLECTIVE.

Dans ce domaine, l'action de nos syndicats C. F. T. C. a été soutenue. Nos interventions ont permis d'obtenir des accords sur un grand nombre d'articles à inclure dans la convention. La mauvaise volonté patronale, le manque de préparation d'autres organisations, l'impasse prise ou moins vaine des représentants de l'Etat, n'ont pas permis de mener à bien les travaux de cette convention. Nous le regrettons, mais nous ne sommes nullement décidés à céder et nos syndicats C. F. T. C. ont pris l'assurance ont déjà pris leurs dispositions pour une reprise rapide des travaux en commission mixte et de leurs familles.

3. LE REGIME DES RETRAITES.

Nous avons rendu compte dans notre « INFORMATION DES CADRES », de juillet 1952, des travaux de la Commission paritaire des Retraites au cours de l'année 1951-1952. Par lettre du 3 octobre, nous avons demandé la Fédération française des Sociétés d'Assurances une nouvelle réunion de la Commission paritaire des Retraites. Il reste à régler, en effet, avant le 31 décembre l'importante question pour les cadres et inspecteurs du taux de compensation à la G. R. C. Un accord peut intervenir, nous en sommes certains, dans le sens où nos représentants l'ont maintes fois indiqué.

4. LE PROGRAMME D'ACTION 1952-1953.

Nos bureaux cadres et inspecteurs, après contacts avec notre Syndicat des employés et agents de maîtrise, ont longuement discuté du programme d'action 1952-1953. Notre but reste d'ordre pratique. Il consiste à relever le niveau de la profession auquel nous nous faisons un devoir de participer activement dans tous les organismes professionnels nous sommes admis, profite pour une juste part à l'amélioration de la situation de tous les professionnels.

Qu'il s'agisse de la rémunération de la valeur professionnelle, de

l'élargissement de l'échelle hiérarchique, de la modification du système de rémunération des inspecteurs Vie et Capitalisation, etc., nos syndicats estiment que la profession est en mesure d'apporter des solutions justes aux problèmes que nous avons posés. Il n'est pas douteux que le travail de nos militants pourra servir de base à des accords professionnels susceptibles de créer enfin dans l'assurance, un climat de collaboration sans lequel la profession ne pourrait atteindre un développement économique normal.

Nous donnons ci-dessous la motion générale adoptée par le Congrès du Syndicat des employés et agents de maîtrise de l'Assurance.

Le Congrès du Syndicat des Assurances Employés et Agents de Maîtrise C.F.T.C.

LE Syndicat des Employés et Agents de maîtrise de l'Assurance, réuni en Congrès le samedi 11 octobre, au siège de la C.F.T.C., 26 rue Montholon, après avoir discuté les rapports présentés tant sur l'activité au cours de l'année écoulée que sur les perspectives d'avenir.

EXPRIME à son Bureau syndical sa confiance et son accord sur l'action menée ;

APPROUVE les rapports présentés et précise son sentiment sur l'action à poursuivre. POSE comme primordial que soit réalisé un effort général sur la formation des militants sur tous les plans de l'activité syndicale ;

PROCLAME à nouveau que la stabilité et la baisse des prix sont seules de nature à apporter aux salariés une amélioration réelle de leurs conditions d'existence et que la course inflationniste des salaires et des prix se déroulant toujours à l'insu des travailleurs, il importe que les Pouvoirs publics mettent un terme définitif à l'inflation ;

DECLARE néanmoins indispensable d'obtenir une baisse effective des dépenses, notamment, car les dépenses les concernant entrent pour 75 % au moins dans les budgets individuels des travailleurs et de leurs familles ;

ESTIME que ce résultat peut être atteint par une action énergique et inlassable sur les prix de ces denrées, accompagnée de réformes du régime de distribution et du régime fiscal ;

CONSIDERE que l'avis des représentants qualifiés des travailleurs, nous avons demandé que les prix de ces denrées, accompagnée de réformes du régime de distribution et du régime fiscal ;

PREND ACTE que cette mesure provisoire ne constitue pas une hygiène. Il convient que le relevé des prix alimentaires au cours de ces derniers mois n'a pas été compensé par la baisse de certains produits manufacturés ou de certains services parce que ces derniers n'y entrent que dans une proportion réduite. FAIT sienne la ligne de conduite de la C.F.T.C. et le vœu des administrateurs C.F.T.C. aux Allocations familiales pour une amélioration de 10 % des A.F. légale.

ESTIME, de plus, que la profession se doit de maintenir en valeur relative les avantages qu'elle a de longue date accordés aux cadres de famille ;

DEMANDE à cet effet :

1° Le relèvement de l'indemnité de résidence familiale proportionnellement au relèvement subi par les

C. F. T. C., tenu à Paris, le 11 octobre.

De nombreux collègues cadres et inspecteurs ont assisté à ce congrès. Nos bureaux cadres et inspecteurs avaient été, par ailleurs, tenus au courant des travaux préparatoires.

Ce travail de libre discussion en commun d'une action efficace constitue pour nos syndicats C.F.T.C. de l'Assurance un avantage certain.

Félicitons les militants employés et agents de maîtrise pour l'activité qu'ils dispensent. Ils savent qu'ils peuvent, tout en conservant comme nous-mêmes leur parfaite autonomie, compter sur un appui sincère des cadres et inspecteurs C. F. T. C.

prestations familiales légales depuis 1947 ;

2° La généralisation dans la profession du paiement des prestations familiales sur le 13^e mois de salaire. Après un échange de vues sur la situation générale des Compagnies ;

CONSTATE que les résultats ressortant des derniers bilans démontrent une évolution favorable de cette situation et souligne que si, par une part, cette évolution est la conséquence de la situation générale ou consécutive à l'effort fait pour la revalorisation des primes, elle est, pour une autre part, le résultat de la diminution des frais généraux. Or, de cette diminution, le personnel a supporté le poids, tant par la compression des effectifs et les efforts accrus de ceux restant en activité, que par le maintien des salaires individuels à un niveau trop souvent voisin des salaires minima, alors que pour la détermination du salaire de base et des coefficients hiérarchiques, il avait déjà été tenu largement compte de la situation difficile de la profession ;

ESTIME donc qu'il y a lieu d'exiger un nouvel effort vers le retour à la classification professionnelle de 1947, en même temps que sera menée, dans les entreprises, la action pour obtenir une amélioration de la rémunération individuelle en raison même de l'incidence incontestable du travail du personnel sur les résultats des entreprises ;

MANDATE à ces deux fins le Bureau syndical pour obtenir de la F.F.S.A. la mise au point d'accords permettant d'atteindre rapidement à l'ensemble des entreprises, la classification hiérarchique et des rémunérations individuelles, ce qui est maintenant possible sans entraîner de répercussions sur les résultats ;

PROTESTE contre les conclusions de la Cour des comptes qui tendent à paralyser la juste rétribution du personnel qui est loin de mériter les critiques que formule cet organisme à son égard ;

Après avoir pris connaissance de ce qui a été engagé dans la proposition de loi sur la productivité, le Congrès,

RECONNAIT que l'amélioration de la productivité est de nature à contribuer à donner à la profession une situation plus favorable dans l'économie du pays, mais déclare que les résultats ne sont prévisibles en cette matière que dans la mesure où la participation effective du personnel aura été obtenue et que la recherche et que si sans aide de paternalisme, sont nettement établies des modalités d'intéressement des salariés à l'amélioration souhaitée. En tout cas, tenant compte des consignes confédérales et de la situation particulière des entreprises d'assurances pour la détermination de la productivité, le Congrès décide que le personnel aux résultats d'une productivité réelle, FAIT CONFIANCE à ses représentants au sein du C. A. F. A. pour obtenir que les organismes tiennent compte de tous les intérêts en cause et, par priorité, de ceux du personnel trop souvent négligés en cette matière ;

Enfin, considérant que tant sur le plan général du pays que sur le plan social à l'égard des salariés, la profession est financièrement en mesure de jouer un rôle actif en faveur de l'habitat et de la construction, le Congrès tient à indiquer que la profession se doit d'engager dans une action en ce sens, notamment :

— Par une aide efficace à la construction individuelle et collective en faveur du personnel ;

— Par une participation à la modernisation de l'habitat français.

MÉTALLURGIE

La Convention Nationale des Cadres

Les appointements des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie ont été fixés par un accord conclu sur le plan national entre les organisations de Cadres : C. F. T. C., C. G. C., C. G. T.-F. O. et l'Union des Industries minières et Métallurgiques (U. I. M. M.) les 16 avril et 20 octobre 1951.

Il avait été convenu à cette époque que les travaux paritaires seraient poursuivis en vue d'aboutir à des accords relatifs aux conditions de travail. Comme les précédents, ces accords devaient servir de base aux Conventions collectives régionales.

C'est dans ces conditions que l'U. I. M. M. a présenté aux organisations de Cadres des propositions concernant :

— Les congés maladie ;

— Les congés payés ;

— Les délais congés et indemnité de licenciement.

Ces propositions, qui ne dépassaient guère dans leur esprit celui de la Convention collective de 1936, ont conduit les Organisations de Cadres à présenter en commun des contre-propositions qui, quoique très modérées, tenaient plus étroitement compte de l'évolution sociale qui s'est manifestée depuis 1936 comme en témoignent déjà différentes conventions collectives récentes.

Des réunions paritaires de travail tenues les 1^{er} et 9 juillet et le 19 septembre ont permis de confronter les points de vue et de rechercher les possibilités d'entente. Selon nos dernières informations et malgré les lenteurs passées qui lui sont en grande partie imputables, l'U. I. M. M. semble désireuse d'aboutir à une conclusion rapide.

Un accord est-il possible ? Sur lesquels points fondamentaux, les positions demeurent encore très éloignées. Les propositions des Cadres basées sur des Conventions collectives existantes, récemment signées dans les

GRÈVE

DANS LE COMMERCE

LES employés de commerce de la région parisienne se sont mis en grève le samedi 18 et lundi 20 octobre pour protester contre la prétention patronale de les faire travailler le lundi après-midi. On sait que ces employés, depuis plusieurs années, ont obtenu les deux jours de repos consécutifs comme les autres salariés et, comme la majorité de ce personnel est composée de femmes, il est inutile de donner de grandes explications pour justifier le repos du lundi tout entier.

Le patronat du commerce ne pardonne pas à son personnel d'avoir obtenu cet avantage et met tout en œuvre pour revenir au régime d'autrefois en ouvrant le lundi après-midi. Ce n'est pas qu'il est fait un chiffre d'affaires plus important du fait de cette ouverture supplémentaire, mais c'est une question de prestige.

« Cadres et Profession » de juillet-août a exposé comment le patronat a obtenu, avec la complicité du ministre du Travail, une dérogation pour vingt lundis, et aussi comment l'Assemblée nationale a désapprouvé et a mis en demeure le ministre de rapporter son arrêté — ce qu'il n'a pas encore fait. Il prétend que les vendeurs sont d'accord pour travailler. Ils lui ont donné un démenti en faisant grève.

Celle-ci a-t-elle été complète ? Malheureusement non. Trop d'employés ont pris leur travail comme les autres jours. Leur défection justifie les prétentions patronales. Ils sont cependant heureux de bénéficier de leur jour de repos.

D'après les contrôles effectués par les organisations syndicales, les absences se seraient élevées à :

— 85 % de grévistes aux Galeries Lafayette ;

— 85 % de grévistes aux Trois Quartiers ;

— 75 % de grévistes au Bon Marché ;

— 70 % de grévistes à la Samaritaine Saint-Jacques.

Plusieurs magasins n'ont pu maintenir leurs portes ouvertes que par appel à un personnel de remplacement : directeurs, administrateurs, chefs de rayons débutants.

Après ces manifestations qui montrent leur volonté de maintenir leurs deux jours de repos consécutifs, les employés de commerce de la région parisienne espèrent que le ministre du Travail tiendra enfin compte du vote de l'Assemblée nationale.

Etablissements PHILLIPS et PAIN à Montrouge (Seine)

ELECTIONS PROFESSIONNELLES COLLEGES CADRES

● Délégués du personnel

Ont été élus : M. GATIN, titulaire, C. F. T. C. M. GACOGNE, suppléant, C. F. T. C.

● Comité d'entreprise

Ont été élus : M. PLUCHART, titulaire, M. DUFRANCAIS, suppléant, C. F. T. C.

Ces candidats ont été présentés à la suite d'un accord C. G. C. C. F. T. C.

RÉGION DE L'EST

OCTOBRE... marque la rentrée de tous, petits et grands.

Pour les syndicalistes, octobre marque principalement le départ d'une nouvelle année d'action, d'organisation et de propagande.

Dans une circulaire adressée le 18 septembre à tous nos adhérents nous avons tracé les lignes de notre programme de travail pour les mois à venir. Votre bureau syndical compte sur un effort particulier de tous, pour réaliser avec le concours du secrétaire délégué, la mise en place de toutes nos sections départementales et professionnelles.

Pour le bilan des conventions collectives que nous vous avons présenté le 18 septembre, vous avez pu « mesurer » le chemin parcouru depuis quelques années, et celui qui reste à parcourir, pour apporter à l'ensemble des ingénieurs et cadres le bénéfice des conventions collectives. Dans la mesure où notre recrutement s'élargira, la force « contractuelle » de votre organisation s'accroîtra. Songez-y, et à la veille de la prise des cartes syndicales pour l'année 1953, faites-vous d'ardents propagandistes.

Notre premier congrès régional se tiendra au début de l'année 1953. Nous vous en fixerons la date exacte dans le numéro de novembre.

Notre secrétaire délégué P. MICHON effectuera les visi-

HORAIRE DU TRAVAIL

Nos collègues ont appris que, malgré l'avis donné par les différentes organisations syndicales demandant l'application de l'horaire légal du travail conformément à la loi de 1937, c'est-à-dire la répartition du travail en cinq jours, le ministre du Travail, sur l'insistance du ministère des Finances, a pris un arrêté autorisant les banques à répartir le travail sur cinq jours et demi, à partir du 1^{er} octobre 1952 et jusqu'au 31 mars 1953.

Certains établissements ont bien voulu, d'accord avec leur personnel, répartir l'horaire de telle façon que leurs agents pussent bénéficier du repos complet un samedi sur quatre. Mais ces mesures n'ont jusqu'à présent été prises que pour Paris et principalement dans les services centraux. Nous pensons que ce sera facilité aussi au personnel pour faire l'objet d'accords en province entre les Directions et les Comités d'établissements. Nous demandons dans les sièges centraux ou dans les agences à gros effectifs. Aussi nous invitons nos collègues nous représenter dans ces Comités à saisir leur Direction de proposition dans ce sens. Il nous serait agréable de connaître les résultats des démarches effectuées.

NOS SALAIRES

Depuis septembre 1951, en vertu de la loi sur la détermination des salaires par l'A. P. B., les salaires ont été relevés de 12 %. Nos collègues se souviendront qu'à l'époque nous estimions que, pour être à parité avec la moyenne des salaires dans les autres professions, l'augmentation accordée au personnel des banques aurait dû être de 16,75 %. Par suite du vote de la loi sur l'échelle mobile des salaires, nous nous préoccupons de connaître la situation dans la région de la région de la région de nos Etablissements du fait de ce

ble pour reprendre les pourparlers... et levait la séance.

Nous amis imaginèrent sans peine la réaction de notre déléguation qui, nous croyons pouvoir l'avancer, n'a pas été sans impressionner un nombre de représentants patronaux.

A aucun moment nous n'avions eu, au cours de ces journées, la possibilité d'amorcer la moindre discussion, nos interlocuteurs se contentant de « noter » et se refusant systématiquement au dialogue.

Ayant été officiellement convoqués pour « discuter une convention » et non pour nous la voir imposer, nous avons, dès le vendredi matin 3 courant, été rendre compte au Directeur du Cabinet du Ministre (ce dernier étant absent) des événements de la nuit et lui avons demandé d'intervenir auprès des patrons pour que ceux-ci ne se considèrent pas comme engagés par cette rupture absolument inadmissible. Les organisations de salariés ne sauraient admettre d'être traitées avec une telle désinvolture.

Leurs syndicats avaient su pourtant accepter de différer l'examen de certaines revendications qui leur tenaient à cœur, espérant ainsi rencontrer une déléguation patronale témoignant d'un esprit également compréhensif. Faudrait-il croire qu'ils se seraient trompés ? L'échec si près du but serait-il définitif ?

Nous voulons espérer que l'intervention faite au ministère n'aura pas été inutile et que dans les jours qui viennent — car le temps presse — la voix de la raison l'emportera du côté patronal.

Nous apprenons que la Commission paritaire se réunira à nouveau le 28 octobre.

Initiative des Cadres du Comptoir des TEXTILES ARTIFICIELS

Les difficultés du 1^{er} semestre 1952 ont amené dans l'industrie des textiles artificiels un chômage partiel assez important. Il en résulte que la plupart des usines ont dû réduire les horaires de leurs ouvriers dans une proportion importante et même procéder à des licenciements.

Conformément aux dispositions de la Convention Nationale des Cadres, les Cadres n'ont pas été touchés par cette mesure. Sur la proposition des délégués Cadres (C. F. T. C., F. O. et C. G. C.) du Comptoir des Textiles Artificiels, une action de solidarité a été décidée, action à laquelle tous les cadres ont participé ainsi que le personnel de Direction.

Les sommes réunies ont représenté 8.240.000 francs pour 400 Cadres. Les sommes ont été réparties entre les différentes usines en tenant compte du chômage partiel et du chômage total de chacune d'entre elles.

RENOUVELLEMENT PARTIEL DU COMITÉ INTERBANCAIRE DE RETRAITES

Le Comité interbancaire de Retraites procédera en novembre prochain au renouvellement partiel de ses membres. Afin de conserver dans ce Comité la densité syndicale existante, les Organisations syndicales ont accepté de constituer une liste commune de leurs représentants, sur laquelle nous convions tous les électeurs à porter leurs suffrages.

Nous rappelons que sont électeurs au Comité interbancaire tous les administrateurs des Caisse de Retraites. Ces administrateurs jouissent d'un nombre de voix proportionnel au nombre d'adhérents de leur caisse. Etant donné l'importance des questions qui sont examinées par le Comité interbancaire de Retraites, nous demandons à tous nos collègues électeurs de bien vouloir remplir leur devoir électoral. Des instructions précises ont été envoyées par le Secrétariat du Comité aux Présidents des Caisse de Retraites.

BANQUES DISPARUES

Nous rappelons que le Comité de Gestion des Banques disparues examine les demandes de pension de retraite auxquelles pourraient prétendre les agents ayant appartenu en dernier lieu pendant vingt ans au moins à une banque aujourd'hui disparue, et l'avant quittée au plus tôt à l'âge de 55 ans par suite de la liquidation de l'Etablissement. Dans le cas où nos collègues connaîtraient des agents pouvant prétendre à une telle pension, nous les invitons à se mettre en rapport avec notre collègue DREVELLE, vice-président du Comité interbancaire de Retraites et membre du Comité de Gestion.

ALGÉRIE

Nous sommes heureux de saluer la réaction de la nalgérie du «SYNDICALISME» (C. F. T. C. en Algérie) nouvelle édition de la revue «AFRIQUE DU NORD AFRICAINE», dont il continue le rayonnement toujours en progrès. Cette revue nous apporte de nouvelles nouvelles en réjouissant. L'unité confédérale dans les territoires algériens, ou la C. F. T. C. est en pleine action. Partout, des masses de travailleurs de plus en plus nombreuses, de toutes catégories et de toutes professions, lui font confiance. Des militants formés et agiles, partout présents, et enfin l'action syndicale fait sur le plan de la revendication qui sur celui de la représentation.

Du numéro de juillet 1952, nous extrayons quelques résultats : d'autres, d'élections professionnelles, particulièrement à l'Algérie, la C. F. T. C. a obtenu un grand nombre de délégués du personnel sur 14, citons à Alger, la C. F. T. C. obtient les 10 sièges du Comité d'entreprise.

Assurances Urbaine et Seine, — 10 délégués C. F. T. C. élus sur 10 sièges à pourvoir (délégues personnel et C. F. T. C. 2 sièges cadres à la C. F. T. C.).

Les autres : — Les 10 sièges à pourvoir (délégues personnel et C. F. T. C.) reviennent à la C. F. T. C. pour l'ensemble des 10 sièges cadres, employés et ouvriers.

Institutions sociales :

1° A la CASBAP, 8 sièges à la C. F. T. C. sur 10 pour les délégués du personnel (2 à la C. G. T.) dont 2 cadres et 6 employés.

2° A la CASIDA, 5 sièges sur 10 également complétés. Faudrait-il croire qu'ils se seraient trompés ? L'échec si près du but serait-il définitif ?

Nous voulons espérer que l'intervention faite au ministère n'aura pas été inutile et que dans les jours qui viennent — car le temps presse — la voix de la raison l'emportera du côté patronal.

Nous apprenons que la Commission paritaire se réunira à nouveau le 28 octobre.

Banques ?

1° A la C. F. T. C. : 2 cadres et 2 employés élus au Comité d'établissement ; cadres et employés élus comme délégués du personnel.

2° A la Société générale : 2 cadres et 5 employés, soit la totalité des sièges à la C. F. T. C. Félicitations à nos amis algériens.

Formation professionnelle ...et Moniteurs

Un début de l'été, et grâce à la générosité de l'Union des Industries chimiques, la Commission nationale professionnelle de l'Apprentissage dans les industries chimiques est allée, presque au complet, se faire un compte des méthodes de formation professionnelle utilisées dans les Centres de Saint-Fons et de Peuge du Roussillon. Un certain nombre d'inspecteurs de l'Enseignement technique étaient du voyage. Ils se sont déclarés satisfaits des méthodes employées et des résultats obtenus.

Une part, indirecte certes, mais flatteuse cependant, revient à notre Fédération : tous les instructeurs et moniteurs rencontrés dans ces deux centres étaient des Cadres C. F. T. C.

ECHOS

Oui, les prix français sont trop chers

A INNSBRUCK, le coût d'une chambre luxueuse, au premier étage, dans un hôtel de premier ordre, sis dans la rue principale de la ville, est, au cours du change, de 560 francs.

A AMSTERDAM et **LA HAYE**, le coût d'une chambre, dans un hôtel de grand luxe, est de 7 florins, soit un peu moins de 700 francs français, petit déjeuner compris ; et l'on sait que les petits déjeuners hollandais sont particulièrement copieux puisqu'ils comportent : œufs, viande, fromages, confiture, plusieurs sortes de pain, quelquefois du poisson et bien entendu du café au lait.

A AVIGNON, les prix indiqués par le syndicat d'initiative, pour un hôtel quatre étoiles, varient, selon la chambre, entre 850 fr. et 2.500 fr., et pour un hôtel trois étoiles entre 850 fr. et 1.900 fr.

A TOULOUSE, ville admirable, riche de vieux monuments en brique rose, il est à peu près impossible de trouver un hôtel de grande classe à l'usage des touristes riches.

Comparez et méditez.

IMPORTANTES DECISIONS DU COMITÉ NATIONAL C. F. T. C.

L E Comité national de la C. F. T. C., réuni les 18 et 19 octobre 1952, constate qu'à l'entrée de l'hiver aucun des problèmes qui se posaient au début de l'année ne se trouve résolu et qu'ainsi les craintes manifestées à cette époque par le Bureau confédéral, et partagées par le Comité national de mai 1952, se trouvent confirmées.

La phase libérale de l'expérience PINAY s'est soldée par un échec que le Président du Conseil ne réussit même pas à dissimuler. Seuls les fraudeurs, par l'amnistie fiscale, ont tiré un bénéfice de cette politique.

Si, aujourd'hui, certaines mesures maintes fois réclamées par la Confédération sont annoncées comme devant être prises par le Gouvernement, elles ne sauraient être efficaces que si elles sont appliquées avec la volonté et les moyens d'action qu'elles requièrent.

De plus, elles doivent faire partie d'un ensemble cohérent de lutte contre l'inflation et d'effort d'expansion économique.

En particulier, le Comité national insiste une fois de plus :

— Sur la mise en œuvre d'une véritable réforme fiscale répartissant plus justement le poids de l'impôt.

— Sur la répression rigoureuse de la fraude fiscale.

— Sur l'interdiction des pratiques malthusiennes des ententes industrielles et commerciales.

Faute de cet effort d'ensemble, il serait vain, comme l'expérience le prouve, d'espérer que se réalise une satisfaisante baisse des prix et de trouver les ressources permettant de réaliser dans l'indépendance, les investissements assurant le plein emploi de la main-d'œuvre et garantissant l'avenir économique du pays.

Dans ces conditions, le pouvoir d'achat des travailleurs ne se trouvant pas amélioré par une baisse des

prix, la C. F. T. C. se trouve contrainte de réclamer une augmentation de salaire.

Le Comité national déclare, de nouveau que le salaire minimum interprofessionnel garanti doit permettre des conditions de vie normales à tout travailleur effectuant la durée légale de travail (40 heures par semaine).

Motion sur la Sécurité sociale

Le Comité national de la C. F. T. C., réuni les 18 et 19 octobre 1952, après examen de l'ensemble des problèmes de Sécurité sociale,

PROTESTE :

— Contre tout projet de fiscalisation du système ou même du recouvrement des cotisations par les services du Trésor, envisagé dans les projets de réforme fiscale ;

— Contre tout projet tendant à la fonctionnarisation ou à l'étatisation du système ;

— Contre tout projet qui tendrait à enlever au personnel de la Sécurité sociale le bénéfice des dispositions de la loi du 11 février 1950, relative aux Conventions collectives ;

— Contre tout projet tendant à reculer l'âge de la retraite.

Il proteste contre le retard apporté à la convocation de la Commission supérieure des Conventions collectives, malgré la demande formulée par la majorité de ses membres.

Il exige à nouveau que celle-ci se réunisse, dans le plus bref délai, afin d'établir un budget-type individuel et familial. Pour le cas où ce travail ne s'accomplirait par rapidement, ses fédérations et syndicats revendiqueront sur la base du budget C. F. T. C.

En attendant la conclusion des travaux de cet organisme, le Comité national demande qu'à titre provisionnel, le S. M. I. G. soit augmenté de 12 % ; une telle mesure ne de-

vant pas se répercuter sur les prix à la consommation.

Il considère que cette revendication est amplement justifiée par :

— L'insuffisance notoire du S. M. I. G., fixé par les décrets de 1950 ;

— L'augmentation de la production et l'accroissement de la productivité constatés depuis cette date ;

— La hausse du coût de la vie intervenue depuis septembre 1951 (époque du dernier relèvement de S. M. I. G.) et constatée par le budget-type de la C. F. T. C.

Le Comité national demande également un relèvement immédiat :

— Des prestations familiales justifiées par la situation des Caisses.

— Des taux minima de retraites et pensions.

Le Comité national approuve les positions prises par les Fédérations professionnelles quant à une revalorisation des salaires dans leurs différents secteurs. Il leur demande de mettre en œuvre les moyens susceptibles de les faire aboutir, compte tenu de la situation économique des industries de leur ressort, tant sur le plan national et international, que sur le plan local et sur celui des entreprises.

Le Comité national réaffirme, une fois de plus, l'opposition formelle de la C. F. T. C. à celles des dispositions de la loi du 18-7-1952 relatives à l'échelle mobile du S. M. I. G. qui, au départ, consacreraient une augmentation des salaires. Il déclare que la C. F. T. C. prendra toutes mesures utiles pour aboutir à la modification de ce texte.

Il réitère également que les facultés de la Nation, en matière de charge d'armement, ne sont pas illimitées et que la France ne saurait sans danger continuer de prélever sur le revenu national des sommes aussi considérables que celles qui constituent son actuel budget de défense nationale.

Il envoie sous salut fraternel aux travailleurs d'outre-mer et les assure de l'appui total de la C. F. T. C. pour la réalisation de leurs aspirations sociales, notamment pour le vote rapide par l'Assemblée nationale, et la promulgation du Code du Travail, en discussion depuis quatre ans.

Les INVESTISSEMENTS

Le Comité national de la C. F. T. C., réuni les 18 et 19 octobre 1952, constatant le ralentissement et parfois l'arrêt des travaux d'équipement, de construction et de reconstruction, demande le débloqué des crédits de 1952 et l'augmentation sensible des crédits d'investissement et d'habitat dans le budget de 1953.

Il insiste pour que, sans retard, les objectifs du second plan d'investissement soient définis et que sa réalisation permette le plein emploi efficace de la main-d'œuvre et des installations industrielles.

LE CHOMAGE

Il estime nécessaire que soient pris d'urgence les moyens susceptibles de connaître les besoins en main-d'œuvre sans lesquels il est impossible d'orienter efficacement les jeunes et les adultes dont la profession est particulièrement touchée par le chômage.

Dans le présent, afin de limiter les inconvénients du chômage total ou partiel, il demande :

— Le vote de textes législatifs relatifs au cumul d'une retraite supérieure au minimum vital avec une rémunération d'un emploi permanent ;

— L'indemnisation de tous les chômeurs, quel que soit leur lieu de résidence, par l'octroi d'allocations égales aux trois quarts du S.M.I.G. ;

— Le refus d'accorder des dérogations à la durée légale du travail (40 heures par semaine) chaque fois qu'il est possible d'employer des chômeurs.

PLAN SCHUMAN

Le Comité national proteste contre l'exclusion des travailleurs de la Commission consultative créée par le Gouvernement pour examiner les problèmes de mise en œuvre de la communauté européenne du charbon et de l'acier dans notre pays.

Le Comité national estime indispensable que les travailleurs aient leur place dans cette Commission comme ils l'ont dans le Comité consultatif du Plan Schuman.

MISE AU POINT

A la suite du Comité national du 19 octobre, la presse a fait état de débats d'ordre intérieur, qui se sont déroulés au Bureau confédéral du 18 octobre et qui ont eu pour conséquence d'amener la démission de plusieurs de ses membres.

Gaston TESSIER, président confédéral, a demandé, à ce sujet, la publication du communiqué ci-joint :

« M. Gaston TESSIER, président de la C. F. T. C., estimait manquer à l'honneur s'il faisait la moindre déclaration sur le problème qui s'est trouvé posé entre lui et une faible minorité des membres du Bureau confédéral.

« Un engagement formel et unanime avait été pris, en effet, pour que cette affaire restât, comme il convenait, d'ordre strictement intérieur. »

Le 20 octobre 1952.

Si les Consommateurs le voulaient...

A DIFFÉRENTES reprises, la C. F. T. C. a dénoncé la malversation de trop de commerçants qui majoraient exagérément leurs prix de vente. Voici encore un exemple qui nous est fourni par « L'Écho des Mines », organe de la Fédération des mineurs de la C. F. T. C., qui l'a publié sous le titre : « Ceux qui vivent de la misère des autres. » Cette histoire est tellement typique que nous ne résistons pas à la reproduire, espérant qu'elle fera école. Si tous les acheteurs en faisaient autant, peut-être que les commerçants comprendraient...

Si j'étais conteur, je vous dirais : « Il était une fois... »

Je ne le suis pas, mais voici tout de même une petite his-

toire que je garantis comme vé-

cue. Il y a, pas bien loin de chez moi, un quincaillier dont je tairai le nom pour ne pas être accusé de publicité : il s'agit d'un commerçant qui, pour autant que l'on puisse en juger, se contente d'un bénéfice honnête, préfère vendre plus à petit bénéfice que d'escroquer scandalement sa clientèle.

Il est arrivé à ces braves gens une aventure qui les laisse rêveurs, la voici :

Une ménagère du coin achète une lessiveuse chez X..., quincaillier du secteur, et la paye 2.400 francs.

Sur le chemin du retour, quelque 300 mètres plus loin, elle s'aperçoit que le même article est vendu 1.975 francs. Réalisant immédiatement elle retourne rendre la lessiveuse en question et

se fait rembourser, achetant sans plus tarder la lessiveuse désirée avec une économie de 425 francs.

Ceci a le don de faire bondir d'indignation les requins à la lessiveuse à 2.400 francs qui effectuent une descente en règle chez le concurrent. L'engueulant copieusement et l'informant qu'à ce régime ils n'étaient pas prêts de garantir une dot à leur fille il n'en reste pas moins que, l'après-midi, faisant quelque bruit, ils durent se résoudre à afficher la lessiveuse à 1.975 francs ! (C'est déjà mieux que la baisse Pinay !).

Mais, ma petite histoire ne s'arrête pas là pour autant, il convient d'ajouter que le commerçant qui vendait déjà à meilleur compte relevait immédiatement le déji et baissait à nouveau le prix de vente de l'ustensile de 75 francs, soit à 1.900 francs. Je ne pense pas pour autant qu'il vende à perte et disons qu'un article vendu par l'un au prix de 1.900 francs peut l'être également par l'autre.

Après cela, géonnons-nous que certains commerçants puissent se permettre de changer de voiture chaque année, qu'ils en aient plusieurs à leur disposition, et pour tout dire, qu'ils s'enrichissent si vite.

Qu'un pauvre bougre vole un pain, ce sera la prison ; certains volent des millions, on le tolère, et... ils sont considérés !

Quand donc nos gouvernants mettront-ils un terme à cette situation scandaleuse, cause de nos misères et de l'inquiétude qui pèse si lourdement sur la masse des travailleurs ?

Attendraient-ils que le peuple s'occupe lui-même de la chose ? Nous ne le souhaitons tout de même pas, car son emportement le conduirait inévitablement à l'utilisation de la violence comme instrument capable d'amener les réfractaires à la réflexion... Et l'on ne sait jamais où cela s'arrête !

Car il faut faire attention, il est bien connu que la patience a des limites.

Joseph ANDRIQUE.

CONGRÈS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE DU TRAVAIL

L'Institut national de Sécurité pour la Prévention des Accidents du Travail et des Maladies professionnelles, 9, avenue Montaigne, à Paris, a tenu son troisième Congrès technique à Avignon, du 9 au 12 octobre. La foule des congressistes, au nombre de 600 environ, était composite ; elle comportait d'éminentes personnalités médicales, des techniciens et ingénieurs, mais surtout des représentants qualifiés des Caisses de Sécurité sociale et enfin des délégués ouvriers, dont notre ami BESSE.

Les problèmes traités avaient principalement pour objet la manutention mécanique, les maladies de la poussière (silicose) et l'éclairage rationnel des lieux de travail.

ESCHER participait aux débats en tant qu'ingénieur familiarisé avec les problèmes d'éclairage. Il vient de faire paraître dans « Syndicalisme » un article documenté sur les discussions provoquées, à Avignon, par les questions techniques de sa compétence.

Signalons ici que, selon lui, le problème de fond a été éludé. Protagonistes et adversaires de l'éclairage fluorescent se sont affrontés sur le plan technique. Le président de séance, une éminente personnalité du monde médical, ne s'est pas soucié de consulter les usagers qui étaient cependant nombreux parmi l'auditoire. C'est dommage ; car, en définitive, ce sont les usagers qui, en dernier ressort, jugeront sans appel.

Régime de Retraite et de Prévoyance

DEUX avenants, l'un concernant l'institution d'un régime de retraite et de prévoyance pour les V. R. P., l'autre qui comporte des dispositions devant mettre fin à l'accroissement des réserves du régime, ont été signés le 13 octobre et, pour notre Fédération, le 20 octobre.

Le premier concerne la Fédération groupant les V. R. P. de la C. F. T. C.

La convention initiale n'était applicable qu'aux agents cadres de cette catégorie et une commission paritaire avait défini les critères permettant de déterminer si la fonction exercée par un voyageur relève de la convention. Ces dispositions ont entraîné des difficultés inévitables. Le seul moyen d'en sortir a été la création d'un régime parti-

DEUX AVENANTS NOUVEAUX

culier. C'est l'objet de l'avenant. Nous le publions pour mémoire.

Le deuxième avenant a une portée considérable et, avant d'y apposer notre signature, nous avons cru devoir le soumettre à l'approbation de notre Conseil fédéral. Il pouvait en effet apparaître, au premier abord, comme non conforme aux décisions de notre dernier Congrès. Nous avons signalé à différentes reprises que notre régime enregistrait chaque année un accroissement des réserves qui, sans être considérable, ne manquait pas d'être préoccupant. Les institutions ayant des excédents de ressources ne sont pas si nombreuses, et cette parti-

cularité de notre régime n'a pas manqué de susciter un certain intérêt des hauts fonctionnaires de la rue de Rivoli, notamment de ceux qui sont chargés de couvrir le déficit du régime général de la Sécurité sociale. Ce serait si simple d'incorporer les cadres dans le régime général, avec les réserves et leur accroissement !

Aux yeux des responsables de notre régime, il devenait absolument urgent de prendre des mesures pour arrêter, coûte que coûte, cet accroissement des réserves. C'est à cet objectif que tend l'avenant n° 2.

Le montant de la contribution patronale et salariale au régime de

la répartition restant fixé à son niveau, il ne sera fait appel aux cotisations que dans la limite des ressources nécessaires au service des retraites. Le montant ainsi nécessaire sera déterminé chaque année. Les sommes non perçues au cours d'un exercice au titre des cotisations auront comme contrepartie un appel ultérieur au-dessus de la cotisation théorique lorsque les besoins s'en feront sentir, dans la limite de 10 % au-dessus de ce plafond et jusqu'à épuisement de ces disponibilités.

Pour éviter le danger de la dévaluation, les disponibilités seront fixées en valeur relative et suivant le cours des salaires.

Le nombre de points affectés au compte de chacun reste basé sur la cotisation totale (8 %), la perception des disponibilités ne donnant pas lieu non plus à une majoration du nombre de points.

La première application de ces dispositions aura pour conséquence la non-perception des cotisations du quatrième trimestre de l'année 1952, soit de 25 %.

Vous trouverez ci-après le texte de ces deux documents.

Ainsi se trouve réglé provisoirement le problème de l'accroissement des réserves. Il reste encore à étudier le problème de l'accroissement des petites retraites posé par notre Congrès. Nos délégués nous ont fait connaître que cette question était à l'ordre du jour de la Commission technique de l'A. G. I. R. C. A. B.

Avenant n° 2

Une nouvelle Annexe, rédigée comme suit, est ajoutée à la Convention collective du 14 mars 1947.

ANNEXE III

Ainsi que le vœu en a été exprimé à diverses reprises à l'Assemblée générale de l'A.G.I.R.C., les Organisations signataires de la Convention collective du 14 mars 1947 estiment qu'il convient de prendre les mesures nécessaires pour éviter un nouvel accroissement des réserves actuelles du régime de retraites.

Il leur apparaît en effet que, bien que ces réserves soient appelées au cours des premières années de fonctionnement du régime à atteindre un montant relativement important, ce montant devrait, en tout état de cause, être limité à un maximum de deux années d'allocations exprimées en points de retraite.

Elles tiennent à marquer qu'il ne s'agit là, du reste, que d'un état de choses transitoire, le régime de retraites ne devant disposer, lorsque le nombre normal de retraités aura été atteint, que des fonds nécessaires pour assurer le service régulier des allocations.

En ce qui concerne l'exercice 1952, il apparaît, d'après les renseignements communiqués par l'A.G.I.R.C., que l'appel des cotisations peut n'être opéré que dans une proportion correspondant à environ trois quarts du montant de ces cotisations.

A cet effet et à titre forfaitaire, le quatrième trimestre représentant globalement environ le tiers des cotisations de l'année, les cotisations du quatrième trimestre de l'exercice 1952 ne seront appelées qu'à concurrence du quart de leur montant.

Dans le sens des considérations qui précèdent, les Organisations signataires de la Convention collective du 14 mars 1947 décident d'adopter les mesures définies par les articles ci-après :

Article premier. — L'appel des cotisations versées tant par les employeurs que par les cadres sera limité au montant prévu des charges de l'exercice en cours dans les conditions qui seront déterminées par les parties signataires après consultation de l'Association générale des Institutions de retraites des cadres.

Le non-appel d'une partie des cotisations contractuelles en application de l'alinéa précédent aura comme contrepartie une majoration ultérieure de ces cotisations dans les limites de ce qui n'aura pas été appelé.

Cette majoration ne pourra, en tout état de cause, dépasser pour les employeurs et les participants 10 % du montant du taux contractuel en vigueur dans l'entreprise.

La mise en recouvrement des majorations de cotisations sera opérée dans les conditions qui seront déterminées par les parties signataires après consultation de l'Association générale des Institutions de retraites des cadres.

Art. 2. — Le nombre de points inscrits au compte de chaque participant sera calculé sur la base du taux contractuel de cotisation en vigueur dans l'entreprise, quelles que soient les modalités d'appel de ce taux.

PAS DE SYNDICATS SANS COTISATIONS
Êtes-vous à jour des vôtres ?
N'attendez pas un rappel pour être en règle avec votre trésorier

- LIMITATION DES RÉSERVES

Art. 3. — Pour l'application des articles 33 bis et 33 ter de l'Annexe I, le montant des cotisations correspondant au taux contractuel sera seul pris en considération.

Art. 4. — La valeur du point de retraite sera déterminée dans les conditions et suivant la formule prévue à l'article 37 de l'Annexe I, sous réserve des modalités ci-après :

a) Les cotisations C seront calculées sur la base du taux contractuel des cotisations, quel que soit le montant effectivement appelé.

La réserve R sera calculée compte tenu non seulement de la réserve de stabilité existant effectivement au sein des Institutions, mais aussi de la fraction des cotisations dont l'appel aura été suspendu et sur le montant desquelles s'imputeront ultérieurement, à due concurrence, les majorations qui, aux termes de l'article 1^{er}, en constitueront la contrepartie.

b) Les cotisations C, en tant qu'elles se rapportent à chacun des trois premiers trimestres de l'année écoulée, seront rajustées sur la base de l'indice des salaires du 1^{er} janvier de l'année en cours (1), c'est-à-dire qu'elles seront affectées d'un coefficient tenant compte des variations de cet indice par rapport aux indices du 1^{er} avril, du

1^{er} juillet et du 1^{er} octobre de l'année précédente ;

c) Pour l'application de la formule, K sera pris égal à 1 et n sera pris égal à 10 ou à un chiffre inférieur correspondant au nombre d'années pendant lesquelles les charges en points du régime sont encore appelées à s'accroître.

Art. 5. — A titre transitoire, en ce qui concerne l'exercice 1952, les cotisations tant patronales que de salariés afférentes au quatrième trimestre ne seront appelées qu'à concurrence du quart de leur montant.

Des dispositions particulières seront prises par le Conseil d'administration de l'A.G.I.R.C. en ce qui concerne les participants qui auraient perçu au cours du quatrième trimestre une rémunération inférieure au quart de la rémunération perçue par eux au cours de toute l'année.

Art. 6. — Les modalités d'appel visées aux articles 1^{er} et 5 n'apporteront en aucun cas novation aux taux contractuels de cotisation en vigueur dans les entreprises.

Fait à Paris, le 13 octobre 1952.

(1) Indices généraux trimestriels des salaires publiés par le Ministère du Travail.

EXTENSION

DE LA CONVENTION DU 14 MARS 1947 A DE NOUVELLES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le Journal officiel du 30 octobre 1952 a publié divers arrêtés portant extension d'avenants à la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

— Aux entreprises exploitant une entreprise de fourniture ou un service de distribution d'eau d'intérêt collectif (canaux d'irrigation exceptés) à titre de concessionnaires, fermiers, régisseurs, propriétaires ou gérants en France, dans les colonies, dans les pays de protectorat ou de mandat.

— Aux groupements sportifs et à leur personnel cadre sur tout le territoire métropolitain.

— Aux sociétés coopératives de reconstruction urbaine, aux sociétés coopératives de reconstruction d'églises et d'édifices religieux et à leur personnel cadre sur tout le territoire métropolitain.

— Aux entreprises et établissements financiers enregistrés par le Conseil national de Crédit et à leurs cadres.

— Aux sociétés juridiques et fiscales et à leurs cadres.

— Aux caisses d'allocations-vieillesse des professions libérales et à leurs cadres.

— Aux entreprises de presses et à leurs cadres.

INFORMATIONS

Adhésions au C. N. P. F.

Dans CADRES ET PROFESSION du mois de mars 1952, nous avons donné la liste des professions adhérentes au C. N. P. F. et, de ce fait, tenues à l'application du régime de retraite des Cadres.

Il y a lieu d'y ajouter les professions ci-après :

Propriétaires de wagons réservoirs :

— Adhésion au C. N. P. F. : 16 janvier 1951.

— Application de la convention à dater du 1^{er} avril 1951.

Organismes de conseil et de défense :

— Adhésion au C. N. P. F. : 5 juin 1951.

— Application de la convention à dater du 1^{er} juillet 1951.

L'A. G. I. R. C. communique :

Avertissement au Patronat

Diverses informations publiées récemment au sujet du régime de retraites des cadres ayant pu prêter à confusion, nous croyons devoir rappeler que les entreprises industrielles et commerciales exerçant une activité représentée au Conseil national du Patronat français sont tenues, depuis le 1^{er} avril 1947, d'adhérer à une Institution de retraites agréée par l'A. G. I. R. C. ; d'y affilier leurs ingénieurs et cadres et de verser pour ceux-ci les cotisations prévues par la Convention collective du 14 mars 1947.

Les Etablissements qui, au 1^{er} octobre 1952, n'auraient pas encore adhéré à une Institution de retraites agréée seront redevables d'une majoration de 10 % sur le montant des cotisations patronales afférentes à la première période quinquennale (1^{er} avril 1947 - 1^{er} avril 1952) (délibération n° 30 de la Commission paritaire de retraites des cadres prise en application du 2^o alinéa de l'article 15 de la Convention collective du 14 mars 1947).

Article premier. — Le deuxième alinéa de l'article 4 de la Convention collective du 14 mars 1947 est abrogé.

L'article 36 de l'annexe 1 de la Convention collective du 14 mars 1947 ne saurait recevoir application en ce qui concerne les voyageurs, représentants et placiers.

Art. 2. — Il est institué, dans les conditions définies aux articles 4 et suivants, un régime complémentaire particulier de retraites et de prévoyance s'appliquant obligatoirement aux voyageurs, représentants et placiers assujettis à la Sécurité sociale sous réserve qu'ils remplissent au moment de leur affiliation la triple condition suivante :

1^o Qu'ils exercent leur activité depuis trois ans au moins, et d'une manière continue, au moment de leur inscription au régime ;

2^o Que leur gain annuel moyen des trois dernières années ait dépassé de 10 % le plafond moyen de la Sécurité sociale de ces trois années ;

3^o S'il s'agit de V. R. P. travaillant pour plusieurs employeurs, que les entreprises représentées appartiennent toutes à la même branche industrielle ou commerciale ou que les produits à vendre s'adressent à une même catégorie d'utilisateurs.

Art. 3. — Toutefois, les voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres resteront bénéficiaires de la Convention collective du 14 mars 1947.

Seront considérés comme ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres au sens de l'alinéa précédent, les voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

1^o Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;

2^o Exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres représentants ;

3^o Exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, etc. et pouvoir être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise.

Art. 4. — A compter d'une date qui sera fixée ultérieurement par les parties signataires et au plus tard au 1^{er} janvier 1953, une cotisation de 1,50 % sur la tranche de rémunération correspondant au plafond de la Sécurité sociale sera versée à l'Institution prévue à l'article ci-après et affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Cette cotisation est à la charge exclusive du ou des employeurs.

Art. 5. — Une cotisation de 6 % sur la tranche de rémunération dépassant le plafond de la Sécurité sociale sera affectée à un régime de retraites par répartition dans les conditions définies à l'annexe A visée à l'article 12 ci-après.

Cette cotisation se répartira à raison de 4 % à la charge de l'employeur et de 2 % à la charge du participant.

La tranche de rémunération annuelle dépassant quatre fois le plafond de la Sécurité sociale ne supportera aucune cotisation.

Art. 6. — Dans le cas où les résultats constatés au cours de l'année civile précédente feraient apparaître que le nombre de retraités rapporté à celui des actifs excède 1 pour 6, la cotisation prévue à l'article 5 pourra être augmentée pour chacune des deux parties sans pouvoir toutefois dépasser au total 8 %.

Dans le même esprit, si après un délai d'un an ou pour les exercices suivants, il s'avérait que la cotisation prévue à l'article 5 est supérieure aux besoins, les parties signataires, après consultations de l'I. R. P. V. R. P. visée à l'article 7 ci-après, pourraient décider qu'il ne sera pas procédé à l'appel d'une partie de ladite cotisation.

Pour l'application de ces dispositions, les veuves seront comptées pour 0,60.

Art. 7. — La gestion du régime de retraites visé à l'article 5 et défini à l'annexe A sera obligatoirement assurée par une Caisse particulière agréée conformément à l'article 18 de l'ordonnance du 4 octobre 1945 et aux articles 43 à 58 du R. A. P., du 8 juin 1946 modifié.

Cette Caisse sera dénommée « Institution de retraites et de prévoyance des voyageurs, représentants et placiers » (I. R. P. V. R. P.).

Art. 8. — Les entreprises qui occupent des V. R. P. répondant aux conditions prévues à l'article 2 du présent avenant devront obligatoirement adhérer à l'I. R. P. V. R. P. et lui verser les cotisations visées à l'article 5 à compter du 1^{er} octobre 1952.

Les V. R. P. devront également satisfaire, à compter de la même date, aux obligations leur incombant en exécution du présent avenant et de ses annexes.

Les V. R. P. ayant cessé leur activité antérieurement au 1^{er} avril 1953 pourront, à compter de cette date, percevoir une allocation de retraites dans les conditions prévues à l'annexe A.

A compter du 1^{er} octobre 1952, aucune nouvelle demande d'allocation ne pourra être présentée au titre de la Convention collective du 14 mars 1947 par un V. R. P. (ou une veuve de V. R. P.) bénéficiaire du présent avenant, sauf toutefois en ce qui concerne les V. R. P. qui étaient encore en activité au cours du troisième trimestre 1952 et qui étaient régulièrement affiliés au régime de retraites institué par ladite convention.

Art. 9. — Sous réserve des dispositions de l'article 8, les V. R. P. précédemment affiliés au régime de retraite de la Convention collective du 14 mars 1947 au titre de l'article 4 ou de l'article 36 de l'annexe 2 de celle-ci seront obligatoirement rattachés dudit régime et inscrits au régime institué par le présent avenant.

En ce qui concerne ceux de ces V. R. P. titulaires d'une allocation au titre du régime de la Convention collective du 14 mars 1947, les allocations seront à la charge des institutions gérant ce régime jusqu'au 31 mars 1953 (y compris les arrérages échus à cette date) dans les conditions prévues à l'annexe 1 de ladite Convention collective.

Art. 10. — Il sera institué en faveur des V. R. P. visés à l'article 2 un régime supplémentaire facultatif couvrant le décès, l'invalidité et la maladie dans les conditions définies à l'annexe B visée à l'article 12 ci-après.

Art. 11. — Des dispositions seront prises par les parties signataires avant le 1^{er} janvier 1953 en vue d'établir une coordination entre le régime institué par le présent avenant et le régime complémentaire de retraites et de prévoyance des cadres.

Art. 12. — Les dispositions des annexes A et B du présent avenant seront établies par la Commission paritaire et seront soumises à l'agrément des Organisations signataires avant le 1^{er} janvier 1953.

Fait à Paris, le 13 octobre 1952.

CHRONIQUE
JURIDIQUEJurisprudence nouvelle intéressant les Cadres salariés
des Etablissements publics

LES Etablissements ou Entreprises publics, qui utilisent les services des cadres par contrat appliquent les salaires de l'industrie privée, et la plupart de ces entreprises ont rédigé des statuts de leur personnel.

Le décret du 1^{er} juin 1950, pris en vertu de l'article 31 de la loi du 11 février 1950, établit une liste des entreprises publiques dont le personnel est soumis pour les conditions de travail, relevant des Conventions collectives, à un statut législatif ou réglementaire particulier.

Or, les Chambres de Commerce n'entrent pas dans cette catégorie; elles ont signé avant la loi de 1950 une Convention collective le 3 janvier 1948; mais malgré les termes de cette Convention collective, ces Chambres de Commerce prétendaient que leurs ingénieurs étaient des fonctionnaires, parce qu'ils concouraient

d'une façon permanente à l'exécution d'un service public.

Pour soutenir cette théorie, elles excipaient d'un arrêt de la Cour de Cassation, rendu le 1^{er} mars 1939, qui en avait décidé ainsi.

Le Syndicat régional des Cadres C.F.T.C. du Nord vient de renverser ces principes, établis par l'arrêt de la Cour de Cassation du 13 mars 1939 dans une espèce intéressante.

En effet, la Chambre de Commerce de Boulogne-sur-Mer avait licencié trois ingénieurs chargés de l'outillage de son port.

Ces ingénieurs ont assigné la Chambre de Commerce devant le Tribunal civil de Boulogne pour demander l'applica-

tion des arrêtés de salaires des cadres de la Métallurgie, ainsi qu'une indemnité pour rupture abusive de contrat.

Le Tribunal civil de Boulogne, reproduisant les termes

Par
Guy BOHN
avocat à la Cour

de l'arrêt de la Cour de Cassation s'est déclaré incompétent, motif pris que ces ingénieurs étaient assimilés à des fonctionnaires et devaient s'adresser à des Tribunaux administratifs.

COUR D'APPEL DE DOUAI (1^{re} Chambre)

Arrêt du 15 mai 1952

MM. HENRIQUET, président, GIRARD et CANET, conseillers; VIEILLARD, avocat général.

Affaire GUILLOU

contre

CHAMBRE DE COMMERCE de Boulogne-sur-Mer

M^{rs} BOYER-CHAUMARD et LA-VOIX;

M^{re} REISENTHAL, avocat à la Cour de Douai.

M^{re} BOHN, avocat à la Cour de Paris.

Attendu que GUILLOU, ingénieur des Arts et Métiers, après avoir été au service de la Chambre de Commerce de Boulogne-sur-Mer, en qualité d'ingénieur de l'Outillage de 1939 à 1946, assigna ladite Chambre de Commerce devant le Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer en paiement de diverses sommes pour soldes de salaires, complément de gratifications, indemnité de rupture abusive de contrat de travail, pension de retraite et en remise d'un certificat de travail avec dommages-intérêts.

Que la Chambre de Commerce souleva l'incompétence du Tribunal civil, soutenant qu'un tel différend élevé entre un établissement public et un de ses agents relevait exclusivement de la compétence administrative.

Attendu que, par jugement du 11 juillet 1950, le Tribunal

se prononça incompétent motif pris de la qualité de fonctionnaire public de GUILLOU.

Que GUILLOU interjeta appel de ce jugement dont la Chambre de Commerce demanda confirmation.

Attendu que l'appel est recevable en la forme.

Attendu que l'intimée, s'appuyant pour soutenir l'incompétence des tribunaux judiciaires sur la qualité d'établissement public d'une Chambre de Commerce, sur les fonctions de GUILLOU au service de cet établissement public et enfin sur les dispositions du décret du 5 mai 1934 sur la compétence des Conseils de préfecture.

Attendu qu'il n'est pas contestable qu'en vertu de la loi du 9 avril 1898 la Chambre de Commerce de Boulogne-sur-Mer créée d'ailleurs par une Ordonnance royale du 19 mai 1819 est un établissement public.

Que, d'autre part, GUILLOU, ingénieur de l'Outillage, était un agent concourant de façon permanente à l'exécution des services de cet établissement et qu'avant la promulgation de la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, il aurait pu être considéré comme possédant la qualité de fonctionnaire public ainsi que l'avait jugé la Cour suprême dans un arrêt du 13 mars 1939 concernant un Secrétaire général d'une Chambre de Commerce.

La réponse du Tribunal était contraire à la loi.

Le Syndicat du Nord a interjeté appel devant la Cour d'Appel de Douai, devant laquelle j'ai plaidé l'affaire.

Or, la Cour vient de rendre son arrêt, qui infirme le jugement du Tribunal civil de Boulogne et qui précise que ce Tribunal était bien compétent, et renvoie devant d'autres juges pour être statué au fond.

Cet arrêt de principe intéresse tout le personnel des services publics pour lesquels la compétence des Conseils de Prud'hommes n'est pas reconnue.

Nous reproduisons ci-après le texte de cet arrêt de la Cour d'Appel de Douai, qui présente, sur ce point, un très grand intérêt.

Mais, attendu qu'à l'heure actuelle, quelles qu'aient été les fonctions de GUILLOU au service d'un établissement public il ne peut être considéré comme ayant été un fonctionnaire public, la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires publics ayant délimité d'une façon très nette les agents possédant cette qualité, à savoir : « Les personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des cadres d'une administration centrale de l'Etat, des services extérieurs en dépendant ou des Etablissements de l'Etat. »

Attendu que la même disposition législative ajoute explicitement « que le statut des fonctionnaires ne s'applique pas » au personnel des administrations Services et Etablissements publics de l'Etat qui présentent un caractère industriel ou commercial.

Attendu enfin que le décret du 5 mai 1934 dont le seul but a été de transférer aux Conseils la connaissance des litiges jusqu'alors dévolus au Conseil d'Etat n'a rien ajouté aux règles de partage de compétence entre les tribunaux judiciaires et les tribunaux administratifs.

Attendu, par conséquent, qu'au regard de la plus récente législation, on ne saurait attribuer à un agent d'une Chambre de Commerce la qualité de fonctionnaire public.

Attendu au surplus que le contrat qui liait l'appelant à la Chambre de Commerce était un contrat de louage de Services de droit privé et qu'en outre, depuis 1948, la Chambre de Commerce de Boulogne-sur-Mer a réglé ses rapports avec ses agents par « un règlement général formant convention collective et statut du personnel de l'outillage public du port de Boulogne ».

Que cette convention de droit commun a dû, pour être valable, et selon les strictes dispositions du Code du Travail, recevoir l'homologation du Ministre du Travail, ce qui prouve surabondamment que les salariés contractants dans le cadre de cette convention sont des travailleurs libres contrôlés par le Ministre du Travail et non des fonctionnaires publics qui n'auraient à dépendre que de leur ministère.

Attendu enfin que les Cadres de la Chambre de Commerce de Boulogne-sur-Mer sont affiliés à la Caisse de Retraite des Ingénieurs et Cadres et assimilés du Commerce et de l'Industrie sans bénéficier de la retraite normale des fonctionnaires publics, ce qui souligne leur caractère de salariés de droit commun.

Attendu en définitive que l'appelant n'ayant pas eu la qualité de fonctionnaire public alors qu'il était au service de la Chambre de Commerce et ses rapports avec celle-ci ayant été des rapports de droit commun, les tribunaux judiciaires sont compétents pour en connaître.

Qu'il y a donc lieu de réformer le jugement entrepris et la matière n'étant pas susceptible de recevoir une décision définitive, de la renvoyer devant le même tribunal autrement composé.

PAR CES MOTIFS : La Cour reçoit l'appel et y faisant droit.

Réforme le jugement entrepris, dit et juge que le Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer était compétent.

Renvoie l'affaire devant le même tribunal autrement composé.

Condamne la Chambre de Commerce de Boulogne-sur-Mer aux dépens de l'appel dont distraction au profit de M^{re} BOYER-CHAUMARD, avoué, aux offres de droit.

A l'intention
de M. PINAY
Scandaleuse
prétention

LES ententes industrielles et commerciales se sont solidement incrustées dans l'économie de notre pays et, malgré les efforts du Gouvernement, il sera difficile de les extraire.

PLATON disait déjà que les lois ne valent que ce que valent les mœurs.

Notre avocat, M^{re} BOHN, nous signale un fait curieux qui dénote bien la solidité des ententes dans les mœurs des entreprises industrielles et commerciales.

Voici le cas précis qu'il nous signale et qui est la meilleure preuve de notre affirmation.

Une puissante société internationale ayant une filiale en France qui fabrique des stencils a assigné devant le Tribunal civil un ingénieur qui avait construit une machine permettant d'assurer une production de 25 % supérieure à la sienne et a sollicité du Tribunal la destruction de ladite machine.

Le Tribunal a débouté cette puissante société de sa demande.

Celle-ci ayant fait appel, la Cour a renvoyé l'affaire à l'examen d'un expert.

Un des arguments utilisés par cette société en appel nous laisse un peu rêveur.

L'ingénieur constructeur de la machine litigieuse aurait, en outre, commis des actes de concurrence déloyale avec cette machine, affirme cette société devant la Cour, en vendant ses produits à des prix inférieurs à ceux fixés par la Chambre syndicale du papier, à telle enseigne que cette Chambre patronale a été obligée d'infliger un blâme à notre ingénieur.

Inutile de dire que notre avocat a eu beau jeu, dans sa réplique, en rappelant les efforts du Gouvernement pour limiter le jeu nocif des ententes et en félicitant son client d'avoir appliqué la baisse PINAY quatre ans avant.

Il est tout de même inconcevable que des sociétés puissent soutenir devant des tribunaux un argument de cette sorte. Mais, à cette époque, la loi sur les ententes n'était pas promulguée. Or, le régime libéral autorise tout ce qui n'est pas interdit par la loi; l'argument était valable.

Il ne l'est plus aujourd'hui. Il existe en France près de 350 ententes, sans compter celles qui sont tacites et clandestines.

Le syndicalisme se doit de dénoncer et d'exiger des tribunaux l'application rigoureuse de la loi, dans l'intérêt du pays.

NOS DEUILS

Notre ami SOURICE, membre du Bureau de notre groupe des « Industries chimiques » a eu la douleur de perdre son fils après une courte maladie.

Nous prions SOURICE et Madame de bien vouloir trouver ici l'expression de nos condoléances émues en même temps que notre amicale sympathie.

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

Le numéro : 20 francs
Abonnement : 200 francs par an
Publicité : LES REGIES
93, Champs-Élysées - Paris (VIII^e)
BALzac 06-23

Vous ne ferez plus de fautes d'
ORTHOGRAPHE
en suivant nos cours par corresp.
Notice T. contre enveloppe tim.
O. C. S. Boite Postale 5216 PARIS.

Le gérant : A. BAPAUME
Imprimerie spéciale
de « Cadres et Profession »
5, rue du Cornet, LE MANS. — 27.379
Exécuté par des Ouvriers syndiqués

NOS PETITES ANNONCES

Offres d'emploi

1120. — Une Société d'Electrochimie des Métaux et Outillages à Lyon, recherche un représentant régional pour l'Ouest. S'adresser à M. ANEZO, 96, boulevard de la Liberté, Nantes (Loire-Inférieure).

1121. — La Caisse de Prévoyance du Personnel des Organismes de Sécurité sociale a décidé de recruter, par concours, un chef de service au coefficient 420, chargé de s'occuper des questions relatives au problème de l'habitat et du contentieux. Les demandes d'inscription seront reçues avant le 20 novembre dernier délai, et le concours aura lieu à Paris dans la première quinzaine de décembre. Pour tous renseignements concernant le programme du concours et les modalités d'inscription, s'adresser à nos bureaux, 26 rue Montholon.

Demandes d'emploi

1638. — Spécialiste d'approvisionnements généraux, O. S. T. 32 ans, recherche poste adjoint direction commerciale.

1639. — Jeune cadre commercial réf. adj. direction, chef de ventes, O. S. T. recherche poste administratif (organisation, publicité, comptabilité, etc.) LE MANS ou à proximité.

1640. — Cadre commerce, 40 ans, recherche poste chef d'alimentation.

1641. — Spécialiste horticulture, 30 ans, conn. abrasifs, recherche poste chef de service ou chef de cultures. Libre de suite.

1642. — Secrétaire st. dact. aide-comptable, pouvant prendre responsabilités, ayant sens de l'organisation, recherche emploi chef de service ou poste de confiance avec responsabilités.

1643. — Cadre commerce, 30 ans, anglais et allemand, recherche poste de cadre exportation. 7 ans de réf.

1644. — Dame chef comptable, longues réf. direct. commerc. recherche poste chef comptable ou travaux comptabilité. Libre de suite.

1645. — H. 37 ans, études sec. équivalence lic. en droit, réf. services contentieux et documentation, recherche poste de direction, ou secrétaire général, ou contentieux dans entreprise sérieuse. Connait gérance S. A. R. L. et commerce de détail.

1585. — Cadre longuement formé commerces luxe, références rares, capable direction organisation tout commerce, cherche emploi vente de préférence orfèvrerie, bijouterie, ou toute branche ne demandant pas connaissances techniques particulières. Libre de suite.

1646. — H. 32 ans, études sec. et droit, réf. direction contentieux et direction administrative. Bonnes connaissances organisation du travail, ventes, publicité, législation sociale, du travail, commerciale et représentation devant juridictions consulaires. Recherche situation en rapport. Libre de suite.

1647. — Ancien industriel, gérant de sociétés, 59 ans, conn. anglais et allemand, ayant assuré direction technique, spécialiste colles industrielles, recherche situation.

1648. — H. 29 ans, réf. Attaché de direction Sté Import-Export, gérant commissionn. Halles, bacc. sténo-dact. compt. parle et écrit allemand, bonnes notions anglais, recherche poste à responsabilité susceptible d'avancement.

1649. — Spécialiste photo cinéma modèle réduit et photo, ayant réf., recherche poste voyageur acheteur.

Pour 1.000 f.
il est à vous



VIVEZ
MIEUX...
ACHETEZ
A CRÉDIT
AU PRIX
DE
FABRIQUE

● 228 G
VÉRITABLE WESTMINSTER
en ronce de noyer verni
2 AIRS - Garanti 10 ans
1.000 FRANCS A LA RÉCEPTION
et 8 versements mensuels
de 2.000 Francs.
DÉCOUPEZ CETTE ANNONCE
et passez commande aujourd'hui même
SOCIÉTÉ D'HORLOGERIE DU DOUBS
106, Rue Lafayette - PARIS-10