

# CADRES C.F.T.C.

## et PROFESSION

NUMÉRO 169  
JANVIER 1963

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

éditorial

### VERS LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

FRANÇOIS  
LAGANDRE

DÉPUIS un siècle, la durée effective du travail a diminué de près de moitié grâce à la réduction de la journée de travail, aux congés payés, à la prolongation de la scolarité obligatoire, et aux retraites ; en même temps le niveau de vie des travailleurs a sensiblement été multiplié par trois. Il n'y a aucune raison pour que la croissance économique prévue pour les prochaines années n'entraîne de nouveaux progrès sur l'un et l'autre point.

Avec une durée hebdomadaire atteignant en moyenne 47 heures, la France se trouve actuellement prendre du retard sur les pays voisins ; aussi n'y a-t-il pas lieu de s'étonner de l'insistance avec laquelle les organisations syndicales réclament la mise en route d'un processus de réduction progressive. Deux faits récents donnent une nouvelle actualité à cette revendication.

L'ACCORD sur la quatrième semaine de congés récemment conclu à la Régie Renault a toutes chances d'ouvrir la voie à une série d'accords analogues, comme celui de 1955 qui prévoyait une hausse semestrielle des salaires de 2 %. Au même moment, une proposition d'abaissement à soixante ans de l'âge de la retraite a vu le jour au Parlement. Son auteur n'en a pas chiffré le coût : toutes choses restant égales par ailleurs, ou bien les retraites seraient diminuées de plus de 40 %, ou bien les cotisations seraient accrues de 6 à 8 % du montant des salaires. Indispensable pour certains métiers pénibles (parfois faudrait-il même aller beaucoup plus loin), une telle réforme, si elle devait être uniformément appliquée, équivaudrait en fait, à réduire d'autant le pouvoir d'achat ou à neutraliser les augmentations escomptées pendant un an et demi à deux ans.

Or, il n'est pas possible d'ignorer qu'il ne manque pas de professions où le coût du départ en retraite à un âge plus bas a conduit les intéressés à proposer eux-mêmes, tout en le regrettant profondément, soit un âge plus élevé, soit un recul de l'âge initialement fixé, de préférence à une augmentation des cotisations qui aurait trop lourdement pesé sur leur pouvoir d'achat pendant leur vie active.

Et s'il fallait au départ consacrer les fruits de près de deux années de croissance au seul abaissement à soixante ans de l'âge de la retraite, la première étape vers la réduction de la durée hebdomadaire en serait retardée d'autant. Or, n'ignorant ni les fatigues provoquées par le rythme du travail dans les usines, ni les conditions de vie dans les villes, nous nous refusons à considérer la vie active comme un « service du travail obligatoire » dont chacun aspirerait à être libéré au plus tôt, quitte à déplorer ensuite d'être condamné au désœuvrement.

LES Pouvoirs publics sont alertés depuis de nombreux mois sur la nécessité de mener rapidement à terme des études sur les modalités d'application de la réduction de la durée du travail et les étapes à ménager dans sa réalisation. Car ce n'est pas aux seuls dirigeants, furent-ils élus, qu'il appartient de choisir en la matière : les intéressés doivent pouvoir s'exprimer en pleine connaissance de cause.

POUR nous, la réduction de la durée du travail doit être réalisée progressivement et sous toutes ses formes : progressivement, pour laisser une part suffisante à l'élévation des niveaux de vie sans laquelle il ne sera pas possible d'opérer les transferts nécessaires à la diminution des disparités entre professions, entre régions et entre nations ; sous toutes ses formes, pour rendre possible un meilleur équilibre entre les temps consacrés au travail, au loisir, à la culture individuelle, comme à la vie familiale et sociale.

Le débat porte tant sur le rythme de réduction souhaitable et possible que sur la part à réservier à chacun des aspects. Il importe au plus haut point qu'il soit mené en pleine clarté.

Le Président et le Conseil National de la Fédération des Ingénieurs et Cadres présentent à leurs adhérents leurs meilleurs vœux pour 1963.

Eugène DESCAMPS

Cet article du Secrétaire Général de la C.F.T.C. est paru dans « Syndicalisme » du 19 janvier 1963

L'ACCORD RENAULT, accordant la quatrième semaine de congés payés sans restreindre les droits aux congés supplémentaires d'ancienneté, est incontestablement une victoire de l'action syndicale. Rappelons que, depuis de nombreuses années, cette revendication figure dans le programme d'action de la C.F.T.C. C'est pour cela que notre Confédération appelle l'ensemble de ses organisations à engager l'action nécessaire pour obtenir, comme chez Renault, la quatrième semaine de congés payés.

Cette quatrième semaine de congés payés est une nécessité, les conditions de travail présentes, l'accélération des cadences de fabrication dans beaucoup de grandes entreprises sont préjudiciables à la santé des travailleurs et cette semaine de congés supplémentaires doit leur permettre de retrouver un meilleur équilibre physique. D'ailleurs, déjà, 2 à 3 millions de salariés appartenant aux secteurs public ou nationalisé, bénéficient de plus de trois semaines de congés payés.

La Confédération demande donc à tous ses Syndicats de développer hardiment leurs efforts pour qu'en 1963 le plus grand nombre de travailleurs puissent bénéficier de cette nouvelle conquête sociale.

ON vient, maintenant, nous dire que cette quatrième semaine de congés payés risque de perturber l'économie, que, d'autre part, les Syndicats revendiquent d'autres réductions de la durée du travail et qu'il conviendrait que le Mouvement syndical tienne compte des impératifs économiques.

Nous avons proposé, il y a déjà dix-huit mois, au Premier Ministre, au ministre du Travail, au C.N.P.F., que soit discuté un accord-cadre sur la durée du travail (congés payés, durée hebdomadaire, avancement de l'âge de la retraite), pour conduire ensuite à des négociations par branche et par région. Mais nous n'avons jamais été écoutés. Dans le cadre du 4<sup>e</sup> Plan, nos interventions multiples de voir la durée du travail réduite n'ont pas, non plus, été prises en considération.

Ceux qui ont des inquiétudes, maintenant, qu'il s'agisse du Patronat ou du Gouvernement, ne doivent s'en prendre qu'à eux-mêmes. Nous avons, à temps et à contretemps, demandé l'ouverture de discussions d'ensemble. Les promesses qui nous sont faites maintenant ne peuvent, en aucun cas, nous satisfaire.

« Au pays des promesses on meurt de faim », disent souvent nos anciens, et ils ont raison. Il ne s'agit plus de promesses, il s'agit maintenant que rapidement soit accordée la quatrième semaine de congés payés, et que soit amorcée une véritable réduction de la durée du travail. Il convient que, branche par branche, soient examinés tous les aspects de la réduction du temps de travail. Les travailleurs français ne sont-ils pas ceux qui travaillent le plus de l'Europe occidentale ?

La Confédération ne peut, dans l'état présent des choses, et compte tenu du refus d'accepter une large négociation sur le temps de travail en 1961-1962, que demander à ses organisations d'utiliser toutes les forces syndicales pour faire qu'avec les autres organisations et les travailleurs soit réalisée pour tous la quatrième semaine de congés payés et soit amorcée une réduction du temps de travail avec maintien des revenus.

#### document

#### RÉGIME DE RETRAITE DES CADRES

##### ● LIMITÉ DE PERCEPTION DES COTISATIONS POUR 1963.

La Commission paritaire nationale du régime de retraite des Cadres vient de porter, avec décision prise le 21 décembre 1962, la limite supérieure de perception des cotisations de 40.800 fr., montant auquel elle était fixée pour l'année 1962, à 45.000 fr. (soit 3.750 fr. par mois) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1963.

##### ● TAUX D'APPEL DES COTISATIONS

La Commission paritaire a également décidé de reconduire, pour 1963, le taux d'appel de la cotisation à 90 % de son montant.

##### ● VALEUR DU POINT RETRAITE

Le Conseil d'Administration de l'A.G.I.R.C., dans sa séance du 17 décembre 1962, a décidé de maintenir pour le premier semestre 1963 la valeur du point Retraite au taux fixé pour le deuxième semestre 1962, soit 0,255 fr.

D'autre part, nous rappelons que le plafond de la Sécurité Sociale passe à 870 francs par mois à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1963.

Au Conseil économique et social  
ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE  
des 18, 19 et 20 décembre 1962

## LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE AU SECOND SEMESTRE 1962

Dans son rapport présenté au nom de la section de la Conjoncture et du Revenu national par M. Jacques Dumontier, le Conseil économique et social estime que, dans l'ensemble, l'activité industrielle et commerciale s'est développée conformément aux prévisions qui avaient été faites par le budget économique, note que la durée du travail s'est légèrement accrue et que l'évolution des échanges avec l'étranger et la situation des finances extérieures sont favorables.

Par contre, il constate que l'accroissement de la population active consécutif aux rapatriements a largement dépassé les estimations, de même que la progression de la consommation privée, surtout imputable au développement du nombre des consommateurs. Enfin, il signale que les investissements productifs se sont accrus un peu moins que prévu, cependant que la hausse des prix de détail comme celle des revenus nominaux a été quelque peu sous-évaluée.

En ce qui concerne les prévisions relatives aux six prochains mois, le rapport présenté par M. Malterre estime que la production industrielle progressera à un rythme légèrement plus rapide qu'en 1962 et que le rythme annuel moyen que suppose le plan en raison de la pression de la demande globale et de l'accroissement de la population active.

En matière de main-d'œuvre, il y aura abondance quantitative, mais pénurie qualitative dans certaines branches et l'on peut craindre que se forment, dans les régions qui auront accueilli un grand nombre de rapatriés, des poches de chômage. Tout laisse croire que les prix progresseront plus vite que prévu, les échanges avec l'étranger s'intensifieront et la concurrence se fera plus âpre en raison de l'ouverture des frontières. Avec la zone franc, on peut prévoir un progrès des importations ainsi que des ventes à l'Afrique Noire et à Madagascar, cependant que les ventes destinées à l'Afrique du Nord risquent de décliner.

Eu égard à ces prévisions, le Conseil économique et social recommande que la main-d'œuvre disponible soit utilisée dans les meilleures conditions possibles (effort de formation, aménagement régional, habitat), que l'investissement soit encouragé, que les prix soient surveillés et que les exportations soient développées afin d'éviter que ne se produisent des tensions trop importantes et un accident monétaire.

La tribune du Conseil, Georges Levard a fait valoir que si, dans l'ensemble, la santé de l'économie est bonne, il existe tout de même quelques inquiétudes dues au fait que l'on n'a pas entrepris en temps utile ce qui eût dû l'être au profit des rapatriés qui, trop souvent, ne sont, ni logés, ni employés. Il a souhaité, par ailleurs, que l'on continue à préférer à la stagnation un fort accroissement du taux de l'expansion malgré les risques financiers inhérents à ce choix, car ces risques sont peu de chose si on les compare aux maux qu'engendre le chômage, le manque de logements...

Il a enfin regretté que les avis du Conseil économique et social soient trop fréquemment sans effet et il a demandé qu'une action soit entreprise contre cette tendance afin que cette institution ne devienne pas une académie.

Les textes proposés ont été adoptés par 164 voix (dont celles de la C. F. T. C., de la C. G. T. et de F. O.) contre 3 et 0 abstention.

# UN CODE DE DÉONTOLOGIE ÉLABORÉ PAR LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE PSYCHOLOGIE

**A** DIFFERENTES reprises nous avons publiés des analyses sur les méthodes relevant de la psychosociologie dans les entreprises, en faisant connaître nos réserves sur ces pratiques.

Voici une nouvelle étude parue dans la revue « CONNAITRE », éditée par l'Union Régionale du Nord des Secrétariats Sociaux, qui reproduit les règles principales du Code de Déontologie élaboré par la Société Française de Psychologie.

Nous ne pouvons qu'approuver les dispositions prises par les intéressés en créant ce code pour sauvegarder leur honneur professionnel. Nous nous sommes du reste inspirés des règles de ce code pour élaborer des clauses et inclure dans les Conventions collectives en vue de défendre les ingénieurs et les cadres contre les abus que nous avons déjà signalés et qu'on trouve également dans le présent article.

Rappelons que, lors des discussions avec l'U.I.M.M. pour inclure ces dispositions dans la convention collective des ingénieurs de la métallurgie, nous n'avons pas été soutenus dans nos efforts par les autres délégués de la Métallurgie, et nous nous sommes heurtés à un refus patronal.

Toutefois, l'U.I.M.M. fait part à ses adhérents des préoccupations manifestées à ce sujet par les organisations syndicales en leur demandant de porter toute leur attention sur ce point.

**L**a psychologie n'est plus une discipline spéculative. Ses applications se multiplient. En 1961, les services psychotechniques de l'armée ont fait passer des tests à 360.000 recrues ; les centres d'orientation scolaire et professionnelle ont examiné 532 000 enfants ; les services psychotechniques du Ministère du Travail ont orienté 43.000 candidats vers la formation professionnelle accélérée. Les psychologues cliniciens ont de plus en plus une place de choix dans les services d'hygiène mentale, les maisons de rééducation

et les centres psychiatriques. Au total, un million de personnes par an sont examinées par les services de psychologie.

Développement considérable de cette discipline au cours de ces dernières années, telle est la première constatation qui s'impose.

Ce développement même soulève de nombreux problèmes. Nous n'évoquerons que deux d'entre eux concernant l'usage abusif de la psychologie d'une part, l'exercice de la profession d'autre part.

### USAGE

### ABUSIF

#### DE LA PSYCHOLOGIE

#### PROBLÈMES DES OFFRES D'EMPLOI ANONYMES ET DE L'ABUS DES TESTS DE PERSONNALITÉ

Pour solliciter de la main-d'œuvre ou du personnel, de nombreux employeurs font usage de la presse, en faisant paraître des annonces qui sont publiées dans une rubrique intitulée « Offres d'emploi ».

Ces annonces paraissent soit dans la presse d'information générale, soit dans les périodiques professionnels. Mais à l'appui de celles-ci beaucoup d'employeurs ne déclinent ni leur nom, ni leur adresse, et ils invitent les postulants à écrire à des tiers intermédiaires qui ont des formes diverses. Ce sont le plus souvent des relais postaux, des personnes physiques qui prennent des noms d'emprunt, des agences de publicité, des bureaux de psychotechnique ; le journal lui-même ou la revue fait parfois office de relais dans l'acheminement des réponses.

De telles pratiques amènent des situations fâcheuses. Un emploi réel ne correspond pas toujours à l'offre qui est faite. De la sorte, le bureau de psychotechnique peut constituer un véritable fichier susceptible d'être utilisé à des fins extra-professionnelles. Un salarié qui sollicite un emploi a le droit de connaître l'identité de son correspondant autrement qu'au travers d'un tiers anonyme. S'il rédige une lettre et envoie un dossier, comme c'est souvent le cas, il est en droit d'espérer que l'une et

l'autre, qui ont par nature une forme très confidentielle, ne tombent aux mains de personnes de sa connaissance auprès desquelles il peut avoir de valables motifs de ne pas décrire sa véritable situation. Il est même arrivé, dans certains cas, que des personnes désirant changer de situation s'adressent par ces voies détournées à leur propre employeur du moment !... Les services de l'Etat, les établissements publics et les sociétés nationales sur lesquels celui-ci exerce sa tutelle, n'hésitent pas à faire usage de ces désobligeantes pratiques, pour recruter du personnel temporaire ou contractuel.

Pour un certain nombre de postes où les qualités humaines sont prépondérantes (service du personnel par exemple), il est bien certain que les candidats doivent être soumis à des tests dits de personnalité, l'affection du postulant faisant partie, dans ce cas précis, des qualités professionnelles requises. Cependant, en aucun cas le psychologue ne doit dévoiler à l'employeur le secret ou fond de la personnalité du postulant. Le dossier complet de ce dernier demeure dans le bureau du psychologue qui est lié par le secret professionnel. Le psychologue ne livre à l'employeur que les indications concernant l'aptitude professionnelle du demandeur.

débats

### L'EXERCICE DE LA PROFESSION DE PSYCHOLOGUE

Paradoxalement ou plutôt à cause de la jeunesse de la discipline, l'exercice de la profession de psychologue n'est pas, à l'instar de la médecine ou du barreau, réglementé. Il n'existe pas encore d'ordre des psychologues.

Les normes concernant la qualification et l'éthique des psychologues ne sont pas fixées légalement et par conséquent aucun contrôle ne s'exerce sur les méthodes de travail de la compétence des praticiens.

Des psychologues peuvent donc exercer qui ne possèdent pas les diplômes ou du moins la compétence indispensable. Témoin ces individus, voyantes ou fabricants d'horoscopes qui, nantis du titre prestigieux de psychologue, permettent aux lecteurs trop naïfs, de leur dévoiler les secrets de leur personnalité, témoignent ces psychologues qui ont une conception commerciale de leur profession — pourtant libérale — et exploitent de cette façon la crédulité du public et se procurent un prestige facile (exemples de certaines analyses psychologiques primaires, de l'utilisation grossière de la caractérologie...).

Il importe également de distinguer — sans aucune intention péjorative, ceux qui font une part plus ou moins importante à la psychologie dans leur activité (travailleurs sociaux) et les psychologues de profession. Il est bien certain, dans cet exemple particulier, que les premiers ne peuvent remplacer les seconds.

Le public doit savoir que l'exercice de la psychologie requiert une grande compétence, acquise par de longues études sanctionnées par des diplômes.

Ce cycle d'études est suivi dans des Facultés, des Ecoles ou Instituts de Psychologie.

Indiquons brièvement les points fondamentaux de la formation dispensée :

— Biologie, psychologie, psychologie normale ou pathologie psychosociologie, évolution de l'enfant et de l'adulte...

— Les méthodes statistiques, les méthodes diagnostiques (tests graphologiques...).

— Spécialisation : la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, scolaire, la pédagogie, la sélection, promotion et formation du personnel...

En conséquence, à l'instar du cardiologue ou du pédiatre, qui doit avoir suivi tout le cycle des études de la médecine pour prétendre à la compétence et pouvoir exercer, le psychologue ne sera compétent dans tel ou tel domaine particulier (relation en orientation professionnelle...) que s'il possède l'ensemble de la formation sus-indiquée.

En second lieu, il est certain que la complexité d'un individu ne peut être éclairée qu'à partir de la projection d'un véritable faisceau de tests ou moyens d'investigation. Il ne peut donc être demandé à l'utilisation d'une seule technique plus qu'elle ne peut donner.

### LE CODE DE DÉONTOLOGIE

L'intervention psychologique étant devenue un fait national, cette discipline concernant plus peut-être que les autres la personne humaine, et dans le souci de préserver et de défendre son droit imprescriptible ou respect, les psychologues se sont groupés au sein d'associations professionnelles et de syndicats qui, telles l'Association des Psychologues du Nord, couvrant six départements, et la Société Française de Psychologie, sont représentatifs pour leur crédit scientifique et moral.

Ils exigent de leurs membres : — une compétence prouvée par plusieurs années de spécialisation dans l'enseignement supérieur de Psychologie et l'expérience professionnelle ;

— le respect absolu de la morale professionnelle dont la meilleure expression est le code de la déontologie.

En attendant les réglementations légales qui interviendront un jour, ces groupements se sont donnés, après plusieurs années d'études, un code de déontologie qui les engage sur le plan moral et dont l'inobservation entraîne l'exclusion.

Les principes essentiels de ce code sont les suivants :

1<sup>o</sup> Le psychologue place au-dessus de tout le respect de la personne humaine et, en cas de conflit dans ses obligations, il se réfère d'abord à ce principe ;

2<sup>o</sup> Le psychologue est soumis à la règle du secret professionnel dans les mêmes conditions que le médecin et l'avocat ;

3<sup>o</sup> Le psychologue s'interdit tout acte ou parole susceptible de nuire aux personnes dont il s'occupe. Ce point est particulièrement délicat, car, pour ne pas nuire aux individus, il faudra parfois parler, parfois se taire. Expliquons-nous mieux en rappelant tout d'abord qu'il faut distinguer, selon que l'examen a été demandé par l'examiné lui-

même ou par un service collectif et en montrant que, même dans ce deuxième cas, tout en cherchant à servir la société, il ne faudra pas nuire à l'individu.

Donnons un exemple pour plus de clarté. Si un candidat se présente pour un poste dans une entreprise, le psychologue devra dire les raisons pour lesquelles il n'est pas apte à tel poste, et seulement à tel poste. Il ne devra pas en dire plus à la société pour ne pas nuire à l'individu, mais il devra peut-être en dire plus à l'individu pour lui faire comprendre où est son véritable intérêt dans la vie. A lui de juger si, par là, il ne va pas complexer définitivement l'individu. Tout est alors pour le psychologue une question de nuances ;

4<sup>o</sup> Le psychologue doit avoir le souci constant de se tenir au courant de tous les progrès de sa discipline et d'en tenir compte dans ses examens. Selon le code de déontologie, seules devront être employées les méthodes qui font leur preuve. Ceci est un peu vague, mais difficile à fixer davantage à l'heure actuelle en l'état de la science. Aucune technique, en effet, n'est auto-suffisante. Il faudra un regroupement nécessaire entre les tests, la graphologie, etc. ;

5<sup>o</sup> Le psychologue est seul juge des méthodes qu'il emploie et il doit refuser tout engagement que l'état présent des techniques ne lui permet pas d'assumer. Jamais un psychologue ne pourra se laisser imposer des méthodes par un chef de service extérieur à la profession. Lorsqu'il ne peut pas répondre à une question, il doit purement et simplement l'avouer ;

6<sup>o</sup> Le psychologue, pour respecter les règles fondamentales de sa morale professionnelle, doit assurer son indépendance professionnelle, quelle que soit sa position hiérarchique dans un organisme public et privé.

### DISTINCTION

#### LEGION D'HONNEUR

Prud'homme, secrétaire général de la Commission exécutive des Conseils de Prud'homme de France.

Nous avons eu le plaisir d'apprendre l'élévation au grade d'OFFICIER DE LA LEGION D'HONNEUR de notre excellent collègue et camarade C. ROYER, administrateur de la Caisse d'Allocations familiales de la Sarthe, conseiller prud'homme du Mans ; ancien président général des Conseils de

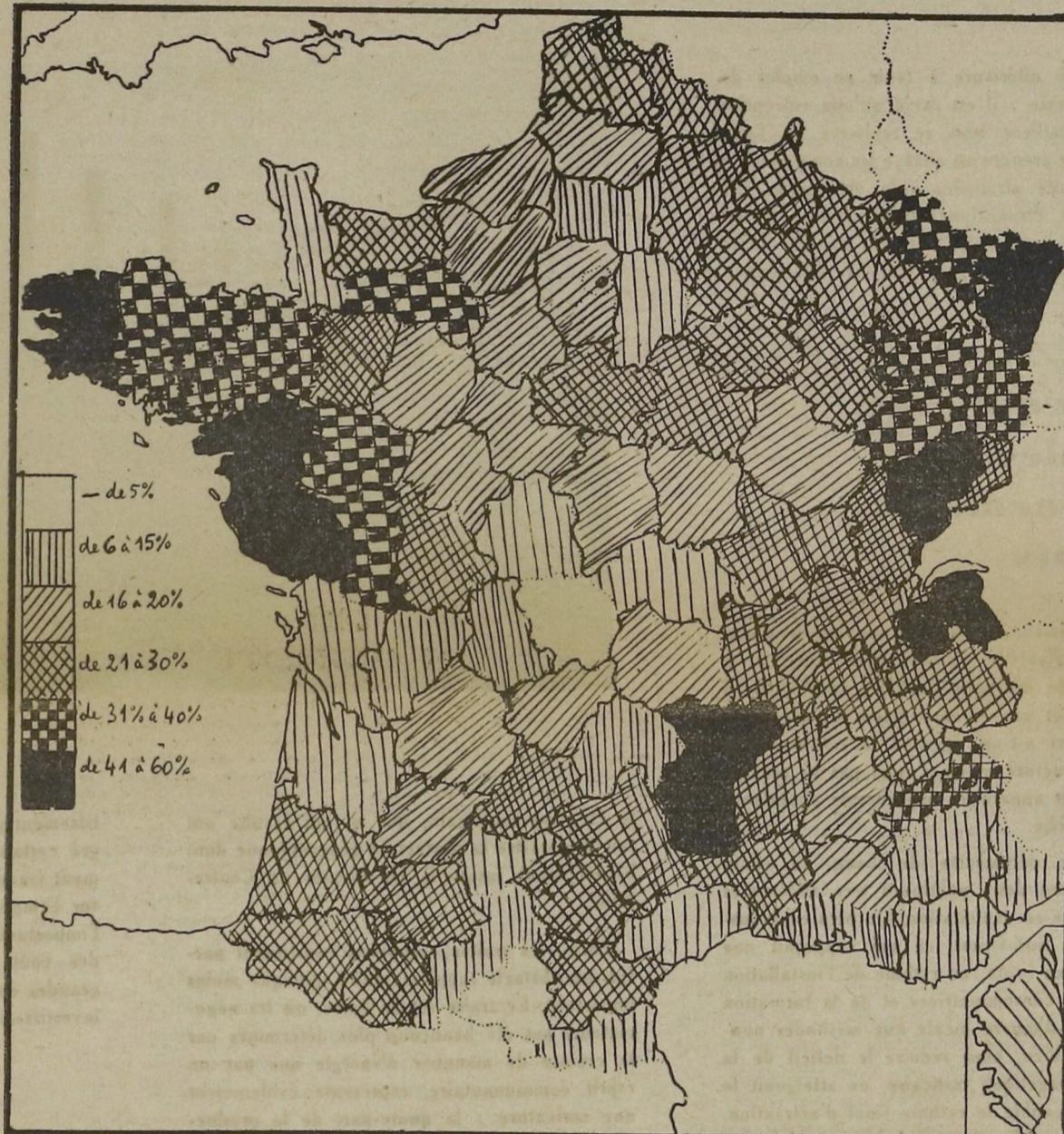
Nous sommes heureux d'adresser de vives félicitations à notre ami G. ROYER pour cette distinction qui récompense de nombreuses années de dévouement à la cause de la Prud'homme française.

# LES ÉLECTIONS SÉCURITÉ SOCIALE

## CONFIRMENT L'INFLUENCE DE LA C. F. T. C.

### ALLOCATIONS FAMILIALES

La carte ci-dessous reproduit les résultats obtenus par la C. F. T. C. aux Caisses d'Allocations Familiales. Il s'agit du pourcentage des suffrages exprimés dans chaque département. En blanc : en dessous de 5 % des voix. En hachuré (lignes verticales) : de 6 à 15 %. En hachuré penché de droite à gauche : de 16 à 20 %. En quadrillé : de 21 à 30 %. En damier : de 31 à 40 %. En noir : de 41 à 60 %



ES élections à la Sécurité Sociale ont constitué la démonstration de la confiance des salariés envers les organisations syndicales. En effet, les voix qui se sont portées sur les trois centrales ouvrières représentent 80 % des suffrages exprimés.

Les élections à la Sécurité Sociale ont aussi confirmé l'influence acquise par la C. F. T. C. dans le pays. Le nombre des inscrits pour les Caisses primaires de Sécurité Sociale : 11.653.620, comprenait 2.163.336 électeurs de plus qu'en 1955. Sur 8.040.531 suffrages exprimés (1.340.100 de plus qu'en 1955), la C. F. T. C. obtient 20,97 % des voix. Aux allocations familiales, elle obtient 22,50 %.

Ainsi, l'action quotidienne menée par les milliers de militants et de militantes C. F. T. C., l'action représentative, les campagnes de notre organisation se traduisent par l'affirmation de la confiance d'un grand nombre de travailleurs dans la C. F. T. C.

Il y a eu aussi la « poussée C. F. T. C. » dans la région parisienne : 344.000 travailleurs parisiens ont voté C.F.T.C., soit 90.000 de plus qu'en 1955. La C. F. T. C. a obtenu 15,5 % des suffrages exprimés à la Caisse primaire centrale de Sécurité Sociale de la région parisienne (contre 13,3 % en 1955). A la Caisse centrale d'Allocations Familiales, elle a 16,2 % des voix contre 13,2 % en 1955. Elle a deux administrateurs de plus aux Caisses parisiennes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales. Ceci est le résultat d'une propagande et d'une action intenses qui ont précédé les élections.

Mais l'action n'est pas terminée avec la journée du 13 décembre. Comme le précise un tract que l'Union régionale parisienne C. F. T. C. diffuse massivement depuis cette date : « En votant C. F. T. C., vous avez donné une nouvelle chance à la Sécurité Sociale. Les élus C. F. T. C. vous remercient de votre confiance et sont à votre disposition. Donnez-leur les moyens de travailler efficacement. Adhérez aux syndicats C. F. T. C. qui luttent pour l'augmentation du pouvoir d'achat, le retour aux 40 heures, la quatrième semaine de congés payés, l'abaissement de l'âge de la retraite, le droit syndical. Faites confiance à la C. F. T. C. pour la défense de vos droits dans l'entreprise. »

La conclusion du scrutin du 13 décembre, pour les travailleurs qui ont voté C. F. T. C., n'est-elle pas, en effet, de donner leur adhésion ? Et la suite logique de la campagne électorale, pour les militants et les militantes, n'est-elle pas de solliciter cette adhésion de la masse des travailleurs ?

(Extrait de « SYNDICALISME », du 29-12-1962.)

### LES RÉSULTATS DES CAISSES PRIMAIRES GROUPÉS PAR RÉGION DE SÉCURITÉ SOCIALE

REGIONS	Inscrits	Suffrages exprimés	C.G.T.		F.O.		C. F. T. C.		MUTUALITE		C. G. C.		DIVERS	
			Voix	Sièges	Voix	Sièges	Voix	Sièges	Voix	Sièges	Voix	Sièges	Voix	Sièges
Bordeaux .....	441.110	301.053	126.283	50	78.591	33	52.232	22	16.102	5	12.164	3	15.681	4
Clermont-Ferrand ..	231.750	163.195	74.367	29	29.394	11	33.391	17	19.271	6	4.317	1	2.455	2
Dijon .....	520.840	371.958	160.426	17	58.121	25	97.518	45	44.923	17	4.304	1	6.666	3
Lille .....	1.181.646	888.677	389.556	156	190.886	69	192.689	73	69.809	22	8.568	3	37.169	10
Limoges .....	364.010	253.596	110.830	61	53.926	26	38.178	19	24.369	10	6.702	1	19.591	9
Lyon .....	1.143.127	776.859	364.701	108	97.962	29	173.940	51	84.737	22	35.354	5	20.165	4
Marseille .....	711.490	461.192	255.856	69	65.383	19	56.177	22	43.406	8	22.330	4	18.040	1
Montpellier .....	255.796	176.815	83.748	50	35.409	22	31.800	18	18.142	10	—	»	7.716	2
Nancy .....	589.490	418.179	166.498	63	82.535	29	98.896	34	42.094	12	18.370	5	9.786	1
Nantes .....	475.308	339.996	106.341	38	52.525	18	115.251	49	35.353	11	18.346	5	12.180	5
Orléans .....	385.896	281.497	128.323	54	49.192	19	46.308	15	29.350	11	11.810	4	16.514	5
Paris .....	3.385.826	2.236.844	1.084.324	28	166.656	5	343.979	8	191.854	5	170.871	4	219.160	4
Rennes .....	379.511	275.404	111.108	40	36.540	10	100.746	35	14.589	3	—	»	12.421	2
Rouen .....	563.237	398.992	169.081	63	65.454	23	74.631	28	39.806	11	24.329	5	25.691	8
Strasbourg .....	674.673	433.076	117.051	40	56.150	18	187.811	69	13.202	2	31.916	9	26.946	6
Toulouse .....	376.468	263.208	112.954	58	66.023	35	41.823	22	15.587	7	4.675	1	22.146	9
	11.680.178	8.040.541	3.561.447	978	1.184.747	391	1.685.370	527	702.594	162	374.056	51	532.327	75

Nous reproduisons un article demandé à F. LAGANDRE par la revue internationale « DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL 1962 » éditée sous l'égide de l'O.C.D.E. et des Centres Nationaux de Productivité.

Il nous a semblé que ce texte pourrait intéresser les lecteurs de « Cadres et Profession ».

# ASPECTS SOCIAUX DE LA POLITIQUE DE L'ÉNERGIE EN FRANCE

## Facteurs sociaux permanents

Malgré un taux d'accroissement de la consommation comparable à celui du produit national les industries de l'énergie connaissent souvent des problèmes d'adaptation analogues à ceux des activités en régression. C'est en effet une industrie où la productivité croît plus vite que la moyenne à cause du progrès technique et d'un transfert vers les secteurs énergétiques occupant moins de main-d'œuvre : la croissance globale couvre donc des rythmes fondamentalement différents, voire opposés, et de légères augmentations des effectifs dans certains secteurs ne compensent absolument pas les réductions qui interviennent ailleurs, notamment dans les houillères (le déplacement d'un approvisionnement des Charbonnages vers une autre source d'énergie se traduit par une division par 6 à 7 des effectifs directement occupés).

Dans les industries extractives, le problème de la conversion présente certains aspects particuliers : la pérennité de l'exploitation n'est jamais assurée puisque chaque gisement est, par essence même, limité physiquement et géographiquement, indépendamment de toute considération économique. La dégradation y est déterminée par le jeu de la loi des rendements décroissants : alors que, dans la production de série, le coût de l'unité supplémentaire est inférieur à la moyenne des coûts des unités précédentes, dans la mine, on commence toujours par le gisement estimé le plus intéressant et ce qui reste est normalement moins rentable que ce qui a été déjà exploité.

En outre, la mine de houille, en France tout spécialement, manque de souplesse : elle occupe des effectifs relativement très importants dans des régions où, à l'origine, il pouvait ne pas y avoir d'habitat, de moyens de communication, de vie économique. La conversion en est rendue considérablement plus difficile. De plus, ce qui est abandonné l'est définitivement, d'autant que la reprise d'anciens travaux est généralement plus coûteuse que l'ouverture d'un gisement vierge. Aussi a-t-on normalement tendance à freiner la régression, car le mouvement est irréversible.

Mais, lorsqu'ils ont pris des mesures d'ordre social, les hommes ont, en même temps, favorisé l'immobilité : une longue tradition syndicale, expression d'un louable esprit de solidarité (en raison du danger, notamment), explique que, bien avant les autres, cette profession qui avait, en outre, à résoudre des problèmes particuliers de prévoyance ait mis sur pied ses propres systèmes de retraites et de sécurité sociale.

Ainsi, pour assurer le recrutement, a-t-il fallu tenir compte de la durété d'un métier qui marque rapidement l'homme : le statut du mineur applicable aux houillères, aux mines d'uranium et à la recherche du pétrole prévoit le maintien de la catégorie acquise en cas

d'incapacité ultérieure à tenir un emploi de cette catégorie : il est exclu qu'une entreprise où le travailleur irait se reclasser en faveur d'autant pour prendre en charge les conséquences d'une activité étrangère à la profession. Ces nombreuses dispositions apparaissent aujourd'hui comme un obstacle à une mobilité qu'on souhaiterait par ailleurs voir se développer.

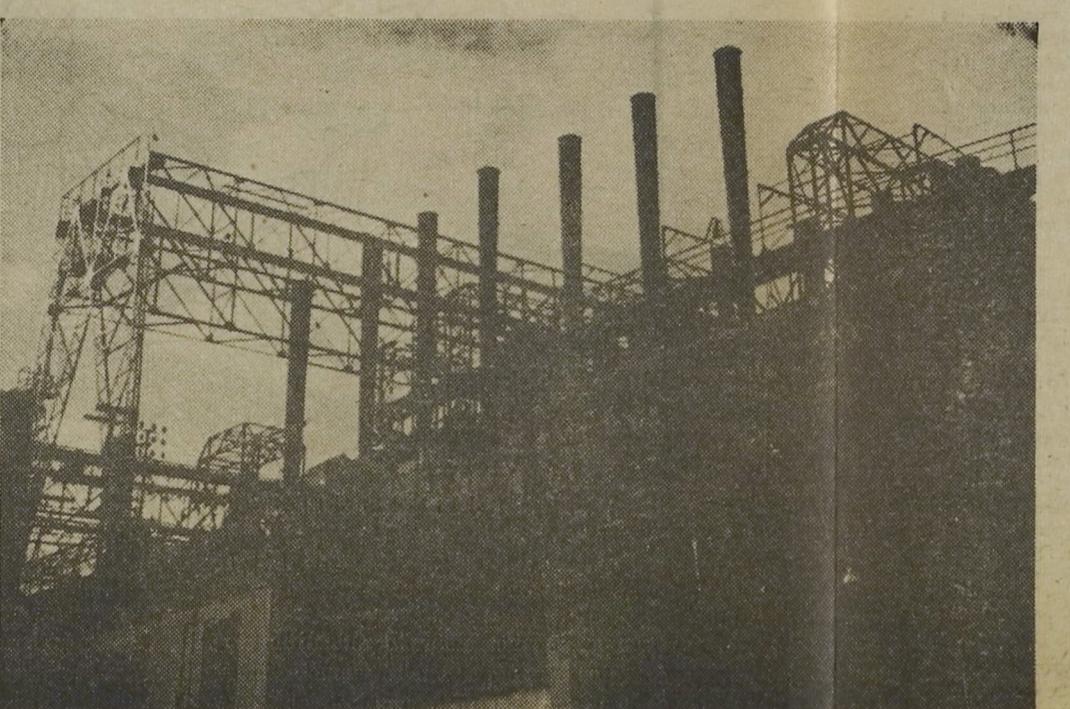
## Conséquences sociales d'événements récents

À ces difficultés d'origine souvent lointaine s'en sont ajoutées d'autres plus récentes, à l'occasion de décisions dont les conséquences sociales n'ont pas été appréciées à leur juste valeur. Ainsi a-t-on aggravé le renversement de la conjoncture qu'on n'avait pas su prévoir et qui a fait apparaître une énergie abondante et bon marché.

Après la découverte de Lacq, le choix s'offrait entre deux politiques très différentes pour sa mise en exploitation. Ou bien on industrialisait le Sud-Ouest, ce qui supposait une lente mise en route, au rythme de l'installation d'industries consommatrices, et la formation de la main-d'œuvre locale aux méthodes nouvelles. Ou bien, pour réduire le déficit de la balance énergétique française, on atteignait le plus vite possible le rythme final d'extraction. Outre les problèmes techniques, un tel programme supposait qu'il soit assuré l'écoulement de la production. Pour cela, il fallait conduire le gaz vers les consommateurs d'énergie existants et les inciter à modifier leurs installations.

Entre 1956 et 1958, marqué par la situation des échanges extérieurs, le gouvernement français a finalement préféré la réduction du déficit énergétique à un meilleur aménagement régional. Ainsi a été construit ce réseau de tuyauterie qui s'est déroulé autour du Massif Central comme un serpent à tête chercheuse, se précipitant sur les consommateurs possibles, c'est-à-dire vers les bassins miniers où des usines s'étaient installées autrefois sur les sources d'énergie : le gaz est arrivé à Decazeville et à Saint-Etienne, puis à proximité des gisements d'Auvergne (Clermont-Ferrand) et de Blanzy (Le Creusot). Des emplois de mineurs ont ainsi disparu sans que d'écarts des prix aient réussi à stimuler des industries consommatrices d'énergie à créer un nombre d'emplois équivalent.

Par ailleurs, la crise de Suez a déterminé, en 1956 et 1957, un arrêt dans la politique de régression de la production charbonnière des bassins du Centre-Midi qui devait compliquer les conversions ultérieures : elle a également entraîné un excédent d'équipement dans l'industrie pétrolière que dans les transports maritimes. Ensuite, les baisses des produits pétroliers et des frets, notamment pour



le charbon américain, qui en ont résulté ont fait disparaître la protection géographique dont bénéficiaient jusque-là les bassins du Centre-Midi.

Enfin, les traités européens constituent parfois un obstacle supplémentaire, quoique moins important. Le traité sur la Sarre, où les négociateurs ont été beaucoup plus déterminés par la crainte de manquer d'énergie que par un esprit communautaire, représente évidemment une caricature : la quote-part de la production sarroise que la France s'est alors réservée, espérant assurer la croissance de son niveau de vie, constitue actuellement un poids lourd à traîner.

Sur le plan de la C. E. C. A., les difficultés rencontrées par l'industrie charbonnière belge dans son tardif effort d'adaptation ont imposé des mesures spécifiques en sa faveur bien après la période transitoire. Certains partenaires réalisent plus en commerçants qu'en industriels et profitent des dispositions des traités pour consumer des charbons importés moins coûteux et exporter la production de leurs houillères en application du principe de libre circulation. Pour ces diverses raisons, la France n'a pu tirer tout ce qu'elle était en droit d'espérer, sur le plan social, d'une politique prudente en matière d'importation.

Dans le cadre de la C. E. E., aucune politique commune de l'énergie n'a pu être amorcée. En l'absence de toute réglementation appropriée, les structures très différentes des prix de revient (dans le cas du charbon, frais proportionnels élevés ; dans le cas du pétrole, frais proportionnels faibles et fabrication liée à celle des carburants qui bénéficient d'un monopole dans leur secteur) permettent aux produits pétroliers une « concurrence d'évasion » au détriment du charbon. Actuellement, les prix anormalement bas pratiqués par les sociétés pétrolières ne couvrent qu'un amor-

Pour l'énergie nucléaire, les effectifs totaux suivent une courbe régulièrement ascendante, mais le personnel occupé en France aux recherches et exploitations minières est passé par un maximum au début de 1958 (légèrement supérieur à 2.800).

Dans la recherche pétrolière, les effectifs, occupés essentiellement hors de la métropole, diminuent après être passés par un maximum en 1958 (près de 23.000 personnes occupées) ; mais ce chiffre global recouvre des disparités considérables en raison du caractère particulièrement aléatoire de cette industrie et le Bureau de Recherche des Pétroles doit mettre au point des mesures adéquates pour faire face aux problèmes de conversion qui s'y posent. Il faut également mentionner les répercussions sur la vie locale, notamment dans les régions sous-développées (tant en France qu'à l'étranger) : l'emploi assuré est temporaire et les rémunérations versées, généralement élevées, contribuent à renchérir le coût de la vie et à donner des habitudes que les industries moins favorisées, celles de main-d'œuvre notamment, ne peuvent assurer. De même, les conditions de vie hors du territoire métropolitain sont particulièrement dures, surtout pour le personnel d'origine européenne : le climat est éprouvant, la vie familiale impossible et les déplacements nombreux.

A l'Électricité de France, les effectifs globaux augmentent lentement, ce qui facilite les adaptations nécessaires, notamment pour le secteur thermique où les effectifs sont en régression malgré une forte expansion de la production. Mais, sur les chantiers d'équipement hydraulique, les effectifs des entreprises varient considérablement en fonction des programmes et des conditions climatiques : avec des chantiers ouverts pour quelques années seulement, les perturbations sur la vie locale peuvent être importantes et dépasser très largement celles qu'entraîne la recherche pétrolière, car les effectifs en cause sont généralement beaucoup plus importants.

Le Gaz de France, la régression régulière des effectifs concerne essentiellement la production, mais, grâce à la liaison avec l'Électricité de France qui a permis des mutations, souvent sur place, les répercussions sociales ont été sensiblement atténues et l'entreprise n'a jamais dû recourir à des débauchages au sens strict.

La régression des Charbonnages de France est généralement mieux connue. Elle s'élève pratiquement au tiers des effectifs en dix ans ; mais, alors qu'il avait été possible jusqu'en 1960 de réaliser le programme grâce à la fusion naturelle des effectifs, il a fallu, depuis, recourir à des débauchages dans les bassins du Centre-Midi dont la situation est particulièrement difficile. Comme dans n'importe quelle profession, une telle régression a des conséquences psychologiques : les meilleurs s'en vont (les plus entrepreneurs se sentent capables de tenir leur chance ailleurs) et le discrédit est lourdement ressentie par ceux qui restent. En outre, le simple fait que le nombre des postes de responsabilité n'augmente pas influe sur le moral de tous, même s'il s'agit, comme dans le cas du bassin de Lorraine, du simple arrêt d'une expansion antérieure. Comme cela a déjà été signalé, la localisation des sites et l'importance relative des effectifs employés aggravent les répercussions de la crise sur la situation de certaines régions où la mine représente la seule activité industrielle.

L'HOMME EST LE SUJET ET NON L'OBJET DES RELATIONS SOCIALES. Le but du progrès économique est la satisfaction de besoins entendus au sens large : besoins matériels (essentiels et de confort) comme besoins spirituels (intellectuels, artistiques, moraux). Mais la connaissance de l'optimum n'apparaît pas immédiatement ; il faut se méfier du libéralisme, forme « laissez-faire », car l'intérêt général est distinct d'une somme

## Problèmes sociaux posés par les changements

**L'ADAPTATION** à la vie industrielle est loin d'être parfaite. S'il quitte son milieu d'origine, l'ouvrier se prolétarise facilement : il devient un étranger au monde dans lequel il vit et, ne serait-ce que sur ce point, une culture ouvrière devient de plus en plus nécessaire à promouvoir.

Certaines aspirations profondes des travailleurs sont difficilement conciliables avec les exigences de la vie industrielle. Le Français attache beaucoup d'importance à la sécurité de l'emploi et souhaite très généralement accéder à la propriété : comment satisfaire ces désirs quand le métier présente un caractère temporaire et les rémunérations versées, généralement élevées, contribuent à renchérir le coût de la vie et à donner des habitudes que les industries moins favorisées, celles de main-d'œuvre notamment, ne peuvent assurer. De même, les conditions de vie hors du territoire métropolitain sont particulièrement dures, surtout pour le personnel d'origine européenne : le climat est éprouvant, la vie familiale impossible et les déplacements nombreux.

**IL EXISTE DES DIMENSIONS HUMAINES POUR LES COLLECTIVITÉS** : Certains regroupements rendus nécessaires par l'évolution technique sont trop importants, en particulier dans les houillères, et l'ouvrier est perdu dans une masse beaucoup trop nombreuse. De même, des concentrations urbaines dépassent également l'échelle humaine tandis qu'un aménagement du territoire est nécessaire pour éviter les « déserts ». Or l'énergie a lourdement pesé, dans le passé, dans le sens de la concentration (Rhône, Lorraine, Nord, etc.).

**LES CHANGEMENTS DOIVENT ÊTRE PRÉPARÉS** : Généralement, les difficultés particulières à une entreprise n'apparaissent pas en période de plein emploi dans l'ensemble de l'économie, alors qu'il serait humainement plus facile de les résoudre. Par contre, en période de chômage, des modifications qui se traduiraient par des licenciements sont moins aisément justifiables, tant sur le plan économique que sur le plan social puisqu'on risque de rendre des travailleurs sans emploi. Enfin, la formation professionnelle et, en particulier, l'enseignement technique (si lent à s'adapter aux exigences du monde actuel) doivent être conçus de manière à permettre l'apprentissage ultérieur d'un nouveau métier.

d'intérêts particuliers (quand il ne lui est pas opposé) et la situation idéale ne saurait être celle à laquelle on aboutit dans une jungle où tout est permis (et où les travailleurs sont généralement parmi les faibles, bien que les plus nombreux). En particulier, il s'agit d'obtenir une amélioration durable et sûre du niveau de vie : la stabilité des résultats est imposée par le caractère irréversible de certaines mutations.

**COMME SUJET DES RELATIONS SOCIALES, L'HOMME DOIT INTERVENIR DANS LES DECISIONS OU SON AVENIR EST ENGAGE**. Nécessaire pour éviter une contestation trop violente des changements proposés, cette participation doit être assurée à chaque niveau en cause (à celui de la région et à celui de la profession en particulier) : en effet, on ne peut la limiter au cadre de l'entreprise dont l'intérêt, tant des propriétaires que du personnel, peut différer notablement de l'intérêt général. Chaque homme doit être en mesure de choisir après avoir été correctement, c'est-à-dire objectivement informé. Il optera d'autant plus facilement dans le sens du bien commun qu'il recevra personnellement une part plus importante du bénéfice réalisé par l'ensemble de la collectivité. Or, quand il s'agit d'indemniser les travailleurs, il semble que les sommes engagées n'aient pas été importantes en comparaison du bénéfice espéré et qu'il serait possible de les augmenter. De plus, on n'a pas envisagé jusqu'ici d'indemnité pour ceux dont l'activité est liée indirectement à l'industrie (ou, dans une mesure moindre, à l'agriculture) ou à la collectivité. Or, quand il s'agit d'indemniser les travailleurs, il semble que les sommes engagées n'aient pas été importantes en comparaison du bénéfice espéré et qu'il serait possible de les augmenter. De plus, on n'a pas envisagé jusqu'ici d'indemnité pour ceux dont l'activité est liée indirectement à l'industrie (ou, dans une mesure moindre, à l'agriculture) ou à la collectivité.

## Conclusion

Dans une industrie où, peut-être plus qu'ailleurs, les faits démentent toute possibilité d'autorégulation par le mécanisme d'un marché concurrentiel, une évolution socialement acceptable suppose une intervention de la puissance publique pour intégrer tous ces facteurs non chiffrables. S'il devait en résulter une diminution de l'efficacité économique dans l'immédiat, elle serait largement compensée par l'élimination d'inconvénients psychologiques et moraux : car, passé un certain rythme, les mutations deviennent socialement inacceptables et les Français préfèrent un niveau de vie moins rapidement croissant à l'angoisse provoquée par une trop grande incertitude sur la forme de leur avenir.

Des mesures comme celles prises par la C. E. C. A. et complétées par les Charbonnages de France pour faciliter la conversion des exploitations déficitaires témoignent d'une conscience des répercussions humaines du progrès économique. Plus récemment, les analyses des incidences sur la vie régionale de l'implantation d'une activité nouvelle à laquelle ont fait procéder le Commissariat à l'Energie Atomique et une grande productrice d'hydrocarbures font apparaître un souci nouveau dont il convient de se féliciter.

Une politique économique doit s'efforcer de concilier des exigences d'apparences souvent contradictoires : il s'agit notamment, tout en respectant les aspirations profondes des hommes, d'assurer une meilleure efficacité dans l'immédiat et de préparer en même temps des progrès à plus long terme.

## L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

LA PRODUCTION INDUSTRIELLE : poursuite de l'expansion  
INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (bâtiment exclu)  
base 100 en 1952 - données corrigées des variations saisonnières

1961												1962											
Janv.	Juin	Sept.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.-Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.								
181	185	187	192	194	195	196	196	197	199	199	201	203	205										

N.B. — L'indice de juillet a été publié en même temps que celui du mois d'août, le phénomène des congés payés ne permettant pas une interprétation correcte de ces indices pris séparément.

En novembre 1962, les chefs d'entreprises interrogés par l'I.N.S.E.E. prévoient une progression de leur production à un rythme voisin de celui observé depuis un an. La demande de biens de consommation a eu nettement tendance à s'améliorer à l'automne, tandis que la demande de biens d'équipement flétrit. Ceci fait présager pour 1963 un certain ralentissement du rythme de progression des investissements industriels, ce qui a pour conséquence, à terme, de diminuer le potentiel de développement ultérieur de l'économie.

## LES INDICES DE PRIX Housse des produits alimentaires.

● INDICE DES PRIX DE GROS (en fin de mois, base 100 en 1949) : hausse de 1,3% (produits alimentaires surtout).	1957	1958	1959	1960	1961	1962
	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.
145	166,4	175	180,6	183,3	187,1	193,2

(r) chiffre rectifié

● PRIX DE DETAIL - INDICE DES 250 ARTICLES (base 100 du 1 <sup>er</sup> juillet 1956 au 30 juin 1957) : hausse (+ 0,9%) (produits alimentaires).	1957	1958	1959	1960	1961	1962
	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.
100,8	114,9	124	130,1	133,1	136,4	139,2

● L'INDICE DES 179 ARTICLES (base 100 en juillet 1957) : hausse de 0,7%.	1960	1961	1962
	Janv.	Janv.	Janv.
122,12	123,52	124,45	128,90

On rappelle que le nouveau seuil de relèvement du SMIG se situe à 134,33.

## LES SALAIRES

● Indice des TAUX des SALAIRES HORAIRES (toutes activités, base 100 en janvier 1956). Hausse de 2,2% au 3 <sup>e</sup> trimestre 1962.	1958	1959	1960	1961	1962
	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.	Janv.
118,9	128,6	137,2	147	152,9	155,3

(r) chiffre rectifié

● SALAIRE HORAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (zone 0).	1958	1959	1960 (NF)	1961	1962
	Janv.	Janv.	Fév.	Nov.	Oct.
139,2	149,25	156	160,15	1,6385	1,6865

## L'ACTIVITE

● CONFLITS DU TRAVAIL :	Nombre de journées de travail perdues du fait de conflits du travail (en milliers) :
	Janv. Fév. Mars Avril Mai Juin Juillet Août Sept. Oct. Nov. Déc.
1961 ...	17 42 143 122 820 236 44 12 144 535 426 58
1962 ...	130 94 31 185 450 670 50 <sup>a</sup> 10 <sup>a</sup> 30 <sup>a</sup> 160 <sup>a</sup> 55
	* Provisoire
● MARCHE DU TRAVAIL AU 1 <sup>er</sup> DE CHAQUE MOIS (données en milliers, corrigées des variations saisonnières). Accroissement du nombre de rapatriés demandeurs d'emploi (74.000 au 1 <sup>er</sup> décembre contre 69.000 en novembre), mais il n'est pas possible de discerner, dans cette augmentation, la part du phénomène saisonnier. Diminution du nombre de métropolitains demandeurs d'emploi (96.000 en décembre, 99.000 en novembre). Diminution des nombres de chômeurs secourus.	
	Janv. Mars Juin Août Sept. Oct. Nov. Déc.
Offres d'emploi non satisfaites ....	46,8 47,0 47,0 52,6 48,4 46,6 «
Demandes d'emploi non satisfaites (rapatriés non compris) ....	100,7 94,3 95,2 110 105 <sup>r</sup> 101 <sup>r</sup> 99 96
Chômeurs recourus .....	22,2 20,8 21,9 22,4 22,3 21,6 21 20,5
	(r) chiffres rectifiés
● EMPLOI : Les effectifs occupés sont en progrès continu depuis avril 1959 dans l'industrie de transformation — Bâtiment compris — (données corrigées des variations saisonnières). Stabilité de la durée du travail hebdomadaire depuis le début de l'année. (La baisse de la durée hebdomadaire du travail est factice au 1 <sup>er</sup> juillet, elle provient des nombreuses grèves fin juin).	
	1961 1962
	1 <sup>er</sup> avril 1 <sup>er</sup> juillet 1 <sup>er</sup> oct. 1 <sup>er</sup> janv. 1 <sup>er</sup> avril 1 <sup>er</sup> juillet 1 <sup>er</sup> oct.
Indice des effectifs occupés .....	105,6 <sup>r</sup> 106,0 <sup>r</sup> 106,4 <sup>r</sup> 106,9 <sup>r</sup> 107,2 <sup>r</sup> 107,5 <sup>r</sup> 107,7
(base 100 en 1954)	
Durée hebdomadaire du travail ouvrier (en heures)	46,7 46,8 46,8 46,9 46,9 46,0 46,9
	(r) chiffres rectifiés

## LE COMMERCE EXTERIEUR

- Accroissement sensible de nos importations de l'étranger.
- Après la forte chute de nos exportations (- 37% en deux ans) vers la Zone franc (surtout vers l'Algérie), reprise assez nette.
- Nouvel accroissement de nos réserves de devises.

● INDICES DU COMMERCE avec les pays étrangers autres que ceux de la Zone Franc. Indices des valeurs (base 100 en 1956, séries désaisonnalisées et mises en trimestres mobiles).	1957	1958	1959	1960	1961	1962
	Déc.	Déc.	Déc.	Déc.	Déc.	Déc.
Import ...	95	92	110	122	136	131 <sup>r</sup> 139

(r) chiffre rectifié

● INDICES DU COMMERCE avec les pays de la Zone Franc. Indice des valeurs (base 100 en 1956, séries désaisonnalisées et mises en trimestres mobiles).	1957	1958	1959	1960	1961	1962
	Déc.	Déc.	Déc.	Déc.	Déc.	Déc.
Import ....	134	137	137	157	166	157 169

(r) chiffre rectifié

## LE S.M.I.G.

L E 1<sup>er</sup> décembre 1961 un décret a fixé la valeur horaire du S.M.I.G. à 1,6865. Il n'avait pas varié depuis quatorze mois et subissait une augmentation de 2,92 %. Six mois plus tard, le 1<sup>er</sup> juin 1962, il passait à 1,7280, ce qui représentait une majoration de 2,45 %. Cinq mois après, le 1<sup>er</sup> novembre, une nouvelle élévation l'a porté à 1,8060 francs. Cette fois, la majoration est de 4,5 %. D'autre part, le décret qui a fixé ce nouveau taux a prévu qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1963 les abattements de zone pour la province seraient ramenés de 10, taux de pourcentage, à 7, ce qui représente pour les zones d'abattement les plus basses une majoration supplémentaire de 2,16 % environ.

C E sont les articles 31 x et 31 xa du Livre premier au Code du Travail qui fixent la procédure destinée à modifier la valeur du S.M.I.G.

1<sup>o</sup> Par arrêté lorsque l'indice choisi pour mesurer les prix de détail à Paris (actuellement indice des 179 articles) reste pendant deux mois consécutifs à un niveau marquant une augmentation égale ou supérieure à 2 % par rapport au niveau sur lequel est indiqué le S.M.I.G.

2<sup>o</sup> Par décret lorsque le gouvernement estime que le S.M.I.G. doit être relevé en raison des conditions économiques générales et de l'évolution du revenu national.

L'augmentation de l'indice des 179 articles n'ayant pas varié de 2 % pendant deux mois consécutifs à partir du 1<sup>er</sup> juin 1962, et le gouvernement voulant faire bénéficier les travailleurs les moins favorisés des fruits de l'expansion économique en augmentant le S.M.I.G. a donc agi par décret pour le faire comme le prévoit l'article 31 xa (voir ci-dessus), après avoir pris l'avis de la Commission supérieure des conventions collectives réunie à cet effet. Pour justifier sa décision, le gouvernement a, d'autre part, tenu

compte des travaux poursuivis par le Conseil supérieur du Plan et la Commission des Comptes de la nation dans le cadre d'une étude d'ensemble de la situation économique qui lui ont permis d'apprécier valablement et les conditions économiques générales et l'évolution du revenu national, tel que le prévoit l'article 31x.

C'est après ces consultations qu'a été pris le décret du 30 octobre 1962 majorant le S.M.I.G. de 4,50 % à dater du 1<sup>er</sup> novembre 1962. Ce pourcentage inclut l'évolution constatée de l'indice des prix de détail (environ 1,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 1962 par rapport à la moyenne avril, mais référence du S.M.I.G. au 1<sup>er</sup> juin 1962).

## NOUVEAU S.M.I.G.

Le taux du S.M.I.G. fixé à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1962 sera modifié lorsque l'indice des 179 articles restera pendant deux mois consécutifs à partir de celui du mois d'octobre 1962 à un niveau égal ou supérieur à 2 %, par rapport au nouvel indice de référence, soit 131,70 + 2 % = 134,33.

On trouvera ci-après le décret avec les tableaux donnant les nouveaux salaires minimaux par zone.

## LE DÉCRET

## DÉCRET PORTANT MAJORIZATION DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI

(30 octobre 1962)

Article premier. — A compter du 1<sup>er</sup> novembre 1962, pour les catégories de travailleurs intéressés par l'article 2 du décret n° 50-1029 du 23 août 1950 modifié ou visées à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 50-1264 du 9 octobre 1950, le salaire minimum national interprofessionnel garanti est porté, pour la première zone de

la région parisienne, au taux de 1,8060 NF.

## - L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE -

## ACCORDS DE SALAIRES

## PAPIER CARTON

Transformation  
Distribution

Le même accord de salaire que celui que nous avons annoncé le mois dernier pour la branche Papiers Carton et Celluloses a été conclu pour celle de la Transformation. Le point mensuel passe à 6,20 F à dater du 1<sup>er</sup> décembre 1963.

## Papier d'impression écriture

Le 19 décembre a été conclu un accord de salaire qui a modifié le barème existant à dater du 1<sup>er</sup> décembre 1962. Ce nouveau barème est calculé sur le point à 6,20 F.

Le même accord a ajouté deux nouveaux articles au texte de la convention collective nationale :

— L'un pour spécifier que les appointements d'un cadre qui seront limités à une fraction de mois se calculeront sur le 1/30 du mois,

— L'autre sur le contenu obligatoire du bulletin de paie.

## HABILLEMENT

Pour tenir compte de la contraction des zones de salaires les plus basses le barème des salaires des Industries de l'Habillement a été modifié par un avantage à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1963.

Les zones ex. 8, 7,56, 6,67 deviennent 6 % le point applicable est 3,1372 F.

Pour la zone 5,78 et 5,11, devient 5 %, le point applicable est 3,1719.

Pour la zone 4,44 qui passe à 4 % le point devient 3,2065 F.

Pour les autres zones pas de changement.

## TANNERIE

L'accord de salaire du 1<sup>er</sup> octobre dernier a été modifié par un nouvel accord du 9 janvier qui a porté le point salaire de 2,91 F à 2,9465 F à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1963.

Il a été décidé de se rencontrer le 5 avril prochain pour examiner à nouveau la révision du point salaire.

## BANQUE

## Conclusion

## d'un accord de salaires

Un accord a été conclu le 4 janvier 1963 entre l'A.P.B. et les Organisations syndicales d'employés et cadres de la Banque.

Aux termes de cet accord applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1963, la valeur du point, déjà majorée de 4 % le 1<sup>er</sup> octobre 1962, est relevée de 1,5 % plus un pourcentage équivalent à une demi-mensualité prise sur la 14<sup>e</sup> mensualité actuellement garantie. L'autre demi-mensualité continuera à être réglée en deux fractions égales en juin et en octobre.

La constante correspondante à 44 points est portée à 50 points à l'occasion de son incorporation dans les coefficients de base.

Une nouvelle classification est établie pour les gradés et les cadres par un relèvement des coefficients de base réalisé par incorporation dans les coefficients actuels de certains éléments accessoires (points personnels ou gratifications complémentaires).

Nous indiquons ci-après, en regard de chacun des coefficients

Par une lettre du 27 décembre 1962, L'UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DE L'INDUSTRIE DU PETROLE a informé notre Fédération qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1963 elle était d'accord pour que le point salaire applicable aux entreprises de Raffinerie soit le même pour les Sociétés de distribution.

Donc à compter du 1<sup>er</sup> janvier les appointements minima des Cadres des Sociétés de Distribution seront calculés sur le point salaire à 3,1892, zone 0 (base horaire 1,84).

## PETROLE

Voici donc une de nos revendications qui est satisfaite, la suppression de la discrimination qui existait entre les entreprises du pétrole.

INDUSTRIES  
DE LA MAROQUINERIE  
ARTICLES DE VOYAGE

A dater du 1<sup>er</sup> janvier 1963 le point salaire passe à 2,88 F pour la zone 0.

## METALLURGIE

Sur demande des Organisations de cadres (C.F.T.C., C.G.C., F.O.) une réunion s'est tenue à l'U.I.M.M. le 11 décembre 1962, à l'issue de laquelle a été signée une nouvelle « Recommandation commune » portant révision du barème national des appointements minimaux garantis des Ingénieurs et cadres de la Métallurgie. Cette recommandation comporte une augmentation de 18 % par rapport à celle de juin 1961, établie suivant les conditions économiques connues au 31 décembre 1960. Ce nouveau barème entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1963 (valeur du point 100, position II : 1.150 francs).

Il appartient maintenant aux syndicats régionaux de prendre contact avec les Organisations

patronales de la Métallurgie afin de signer un accord collectif tenant compte de cette « recommandation ». Un tel accord a été signé sur le plan de la Région Parisienne le 26 décembre 1962. « L'INFORMATION DES CADRES METALLURGIE N° 19 » du 8 janvier 1963 donne toutes précisions à ce sujet. Nos collègues qui, pour une raison quelconque, ne l'auraient pas reçue, peuvent nous la demander.

Des accords ont été signés le 26 décembre pour les Ingénieurs et cadres de la région lyonnaise (comportant notamment quelques aménagements en matière de zones de salaires) et le 8 janvier 1963 pour la Meurthe-et-Moselle.

## BATIMENT - TRAVAUX PUBLICS

Après diverses démarches, les organisations patronales ont finalement réuni une Commission paritaire pour étudier la question des salaires des Ingénieurs et Cadres de la profession les 27 décembre 1962 et 7 janvier 1963.

Des négociations difficiles ont eu lieu au cours de ces deux réunions ; les employeurs ont nié le caractère de précédent que pouvait constituer l'accord du 11 décembre 1962 concernant les Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie et refusé toute analogie. Ils ont finalement accepté les dispositions suivantes, applicables le 1<sup>er</sup> janvier 1963 :

actuels, les nouveaux coefficients tenant compte de l'incorporation de la constante et d'éléments

accessoires, ainsi que le nombre de points supplémentaires intégrés dans chaque coefficient.

La prise d'ancienneté sera naturellement calculée sur les nouveaux coefficients.

NOTA. — 1<sup>o</sup> Etant donné que le relèvement des coefficients de base pourra s'effectuer selon les banques soit par incorporation de points personnels, soit par intégration d'une partie des gratifications, soit en utilisant les deux procédés, les Sections syndicales auront à discuter avec les Directions intéressées en vue d'effectuer la transposition de cet accord.

C'est la première fois, depuis l'arrêté de classification des gradés et cadres de janvier 1948, que les coefficients de base des gradés et cadres de la banque font l'objet d'une révision d'ensemble.

Il convient de souligner que les Responsables des cadres C.F.T.C. de la Banque ont joué un rôle marquant dans la mise au point et la conclusion de cet accord.

Elles doivent toutefois s'effor-

## ALLOCATIONS FAMILIALES :

Dans notre prochain numéro, nous publierons les tableaux des nouvelles allocations

## CONVENTIONS COLLECTIVES

INDUSTRIE  
DU PARAPLUIE  
ET DU PARASOL

Une convention collective nationale applicable aux entreprises de fabrication du parapluie, parasols, ombrelles et comprises dans la nomenclature des professions sous la rubrique 494-61 a été signée le 27 décembre 1962 pour prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 1963.

Elle comprend tous les ordres de personnel, les ingénieurs et les cadres ont leur annexe particulière.

Elle prévoit en outre l'adhésion à un régime de retraite complémentaire dont les cadres bénéficient également, mais pour la tranche de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité Sociale.

## EDITION

Quelques aménagements viennent d'être apportés à plusieurs articles de la Convention annexée agents de maîtrise et Cadres à la Convention collective nationale de l'édition. Ce sont :

— A L'ARTICLE PREMIER : Classification et définition des emplois, il a été ajouté à la liste des diplômes concernant les cadres techniques débutants ceux : de bibliothécaire, de documentaliste (décerné par l'Institut national des techniques documentaires, conservatoire national des Arts et Métiers).

— A L'ARTICLE 5 : Durée du

## GRAINIERS

Après l'accord de salaires intervenu pour le personnel d'exécution, une réunion paritaire eut lieu pour les Cadres.

La valeur du point a été fixée à 2,95 fr. et les primes fixes ont été portées à :

du coefficient :

210 au coefficient 299 : 80 fr.

300 au coefficient 399 : 95 fr.

400 au coefficient 499 : 110 fr.

500 et au-dessus : 130 fr.

A ces chiffres s'ajoute toujours la prime d'ancienneté.

L'accord ci-dessus prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 1962.

## CAOUTCHOUC

Depuis 1958, il n'a pas été possible dans l'industrie du caoutchouc de reviser la base des salaires conclue cette année-là.

Les chiffres présentés par les organisations syndicales pour obtenir la révision de cette base sont, à chacune des réunions qui ont eu lieu depuis quatre ans, contestés par les organisations patronales et les propositions

travail et rétribution spéciale pour travail supplémentaire.

Le dernier alinéa de cet article est modifié comme suit : Dans le cas où par suite de nécessités particulières il est demandé à un cadre un travail supplémentaire, il devra lui être assuré à ce titre, une rétribution spéciale, mais d'un commun accord cette rétribution peut être remplacée par un congé de même durée.

— A L'ARTICLE 8 : Compensation de personnel et réintégration. Les quelques mots modifiés ne changent pratiquement pas le fonds de l'article.

— A L'ARTICLE 10 : Maladies et accidents du travail. La durée de l'absence pendant laquelle un cadre malade peut éventuellement être remplacé passe de 6 mois à un an.

— A L'ARTICLE 14 : Congés payés :

La durée du congé annuel reste fixée à un mois de date à date, mais il est ajouté : en cas de fractionnement, la durée du congé sera calculée sur la base de 26 jours ouvrables, un nouveau paragraphe a été inclus qui précise :

« Le samedi compte dans le calcul des jours ouvrables, même lorsque la durée hebdomadaire de travail étant répartie sur cinq jours, le samedi est effectivement jour de repos. Toutefois, pour les cadres partant en congé à la fin de la semaine de travail, le samedi suivant sera compté comme le premier jour de la période de congé.

qu'elles opposent sont tellement éloignées des demandes effectuées qu'aucun rapprochement n'est possible.

Ni la commission de conciliation nationale, ni le médiateur désigné par le ministre du Travail n'a deux ans n'ont pu mettre les parties d'accord.

Les contacts ne furent jamais rompus. Dernièrement encore, le 18 décembre, une réunion rassembla patrons et représentants syndicaux pour trouver un point d'entente sur une nouvelle base de salaire. Ce fut sans résultat.

Tandis que les organisations syndicales soutenaient comme valable un point horaire qui avoisinait 181 et avaient pris comme base de leurs calculs le pourcentage d'augmentation des salaires depuis 1958 d'après les statistiques du ministère du Travail connues au moment de la discussion, la délégation patronale opposait un 170 qui décollait d'indices variables qui remontaient à six mois en arrière.

Les parties se séparèrent après s'être mises d'accord pour se retrouver au début du mois de février.

## INCIDENTS

au groupe  
NEYRPIC-SOGREAH

Nos lecteurs connaissent les incidents provoqués par la politique du nouveau Président Directeur Général de ce groupe, M. GLASSER, également P.D.G. de l'ALSTHOM, qui vient de rompre, pour des raisons financières discutables, le contrat d'entreprise qui réglait les conditions de travail des salariés du groupe.

A la suite d'une progression remarquable, le groupe NEYRPIC utilise l'activité de plus de 7.000 salariés : à Grenoble, même la maison mère et sa filiale la plus proche, SOGREAH, emploie 4.000 personnes dont 500 Ingénieurs et Cadres.

Invoqués par M. GLASSER ont été contestés, chiffres à l'appui. Conférence de presse à Paris, le 8 janvier, au cours de laquelle les mobiles invoqués par M. GLASSER ont été contesté, chiffres à l'appui.

Notre syndicat de Grenoble a joué un rôle important dans l'action engagée par les cadres en liaison avec les autres syndicats du personnel.

Voici le texte de la déclaration des Ingénieurs et Cadres de ce groupe, lue par notre ami MUSSILLON à la conférence de presse.

## DECLARATION DES INGENIEURS ET CADRES

**A**u nom des Ingénieurs et Cadres du Groupe NEYRPIC, adhérents aux organisations syndicales de Cadres des Confédérations C.G.T., C.F.T.C., F.O., et à la C.G.C., nous tenons essentiellement à affirmer ici notre solidarité avec l'ensemble du personnel.

En effet, les Ingénieurs ne peuvent admettre que soient supprimées, d'une façon unilatérale, les garanties que leur accordait l'accord de rémunération ; certes, pour la plupart d'entre nous, l'effet dans notre vie familiale des mesures de régression sociale prises (Suite page 6)

## COURS DE FORMATION BIERVILLE 1963

PREMIER WEEK-END :  
19 et 20 janvier 1963

### LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Le Comité d'entreprise : Rôle et prérogatives .....	Michel LETRON, de l'Institut Confédéral de Formation.
Les Cadres et le Comité.....	BOUSCARLE, Professeur au C.U.C.E.S.

DEUXIEME WEEK-END :  
30 et 31 mars 1963

### SYNDICALISME ET POLITIQUE

Le Fait Syndical : Élément politique .....	A. DETRAZ, membre du Bureau Confédéral.
Le Syndicalisme dans la nation .....	A. JEANSON, Vice-Président Confédéral.

TROISIEME WEEK-END :  
18 et 19 mai 1963

### SYNDICALISME ET POLITIQUE (suite)

Le Syndicalisme et les Institutions .....	LESIRE-OGREL, Responsable du Service Juridique de la C.F.T.C.
Le Syndicalisme : Élément d'évolution de la nation....	G. LEVARD, Président confédéral.

QUATRIEME WEEK-END :  
23 et 24 novembre 1963

### L'ENTREPRISE

L'Entreprise et les Groupes financiers .....	X...
L'Entreprise : Moyen d'exécution du plan .....	R. BONETY, Responsable du Secteur Economique C.F.T.C.

Renseignements et Inscription  
à la Fédération des Ingénieurs et Cadres, 26, rue Montholon

## CONFÉRENCES COLLOQUES DU LUNDI du cycle d'études supérieures de Mécanique industrielle

Le Ministère de l'Education Nationale (Direction des Etudes et de la Formation Professionnelle) organise une série de Conférences colloques sur les techniques de production et de construction organisées dans le cadre de la promotion sociale, avec le concours de la Fédération des Industries mécaniques du Grou-

nement pour l'avancement de la mécanique industrielle.

Voici le tableau de ces colloques pour février et mars 1963.

DATES	CONFÉRENCIERS	SUJETS DES CONFÉRENCES-COLLOQUES
4 février	F. BLASUTTI, Ingénieur à la Société ULTRASONIC.	Usinage par ultra-sous.
11 février	M. DE GUILLEBON, Ingén. CESTI.	Etude de l'influence des lubrifiants sur les usinages de finition.
18 février	Ph. GALMICHE, Ingénieur docteur, Ingénieur de recherches à l'O.N.E.R.A.	Chromisation brillante, chromisation dure et nouvelles techniques thermo-chimiques ONERA de protection et d'assemblage.
25 février	Ch. LE BOURHIS, Ingénieur principal des travaux d'armement.	Quelques récentes réalisations du laboratoire de Métrologie du Laboratoire Central de l'Armement.
4 mars	H. DE LEIRIS, Ingénieur général du Génie Maritime.	Conception des essais de fatigue appliqués aux éléments et aux structures.
11 mars	H. SANCHES Ing. Facultado de Engenharia do Porto et Ing. ISMCM.	Etude de l'influence de l'écrouissage par étirage sur l'usinabilité.
18 mars	Mmes Elisabeth PLENARD, Ingénieur E.C.P., Ingénieur docteur ; Edith DELON, licenciée ès sciences, Ingénier au Centre Technique de la Fonderie.	Nouvelles données expérimentales sur la capacité d'amortissement des fontes grises. Relation avec La structure et les propriétés mécaniques.
25 mars	A. CHARDIN, Ancien élève de l'Ecole Polytechnique, Conservateur des Eaux et Forêts d'Outre-Mer, Maître de Conférences au C.T.F.T.	Recherches sur la coupe de bois au C.T.F.T. Conditions de travail. Usure des dents de scie.

Pour tous renseignements, s'adresser : C.E.S.M.I., 20, rue Bourseul, PARIS (15<sup>e</sup>)

### SOGETECO

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

ASSURANCE AUTOMOBILE - INCENDIE  
RESPONSABILITÉ CIVILE  
INDIVIDUELLE ACCIDENTS

Tarifs spécialement établis  
pour les syndiqués C.F.T.C.

Pour tous renseignements gratuits,  
remplissez le coupon ci-contre →

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

Prénoms : \_\_\_\_\_

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

Veuillez m'adresser, sans engagement,  
la documentation sur la police :

## VINGTIÈME CONGRÈS NATIONAL DE LA PRUD'HOMIE FRANÇAISE

CADRES ET PROFESSION de novembre ayant été consacré tout entier au compte rendu de notre Congrès fédéral et l'abondance des informations dans notre dernier numéro ne nous avaient pas permis de publier plus tôt ce compte rendu sur le Congrès national de la Prud'homie française. Nous nous excusons auprès de nos collègues et camarades conseillers prud'hommes.

Le XIX<sup>e</sup> Congrès national des Conseils de Prud'hommes placé sous le haut patronage de M. le Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et de M. le Ministre du Travail, a tenu ses assises à Vichy, rassemblant près de 800 délégués de France et d'outre-mer auxquels s'étaient joints en qualité d'observateurs des représentants des ministères et des tribunaux du Travail de Belgique, du Mali, du Maroc, de Suisse et du Sénégal.

La préoccupation dominante du congrès a été de voir se réaliser dans les meilleurs délais l'extension professionnelle et territoriale de la Juridiction prud'homale, de façon que celle-ci soit effectivement comme l'a voulu la réforme judiciaire de décembre 1958, la juridiction de droit commun de tous les conflits individuels du travail ; cet important objectif a largement été souligné par M. G. Royer, secrétaire général de la Commission exécutive, lors de la séance inaugurale présidée par M. Besson, procureur général près la cour de cassation, représentant officiellement M. le Garde des Sceaux.

Après trois journées de travail consacrées à l'étude de nombreux projets de vœux d'ordre institutionnel et procédural, le Congrès a pris fin le dimanche par une séance solennelle de clôture présidée par M. Gilbert Grandval, mi-

nistre du Travail, en présence de très nombreuses personnalités françaises et étrangères.

Au cours de cette séance M. Valero, président du Tribunal du Travail de Casablanca, délégué du ministre de la Justice du Maroc, et M. de Swaef, président du Conseil d'appel de Prud'hommes de Bruxelles, ont pris la parole pour expliquer à leurs amis français le fonctionnement des juridictions du Travail dans leur pays respectifs.

M. Gilbert Grandval, après s'être félicité qu'une tradition veut que ce soit le ministre du Travail qui préside la séance de clôture souligna que les Conseils de Prud'hommes occupaient une place de choix

dans la politique sociale qu'il entend mener ; l'un des objectifs fondamentaux de celle-ci étant l'établissement de relations harmonieuses entre employeurs et salariés dans la défense de leurs droits respectifs.

Le ministre assura les congressistes que les vœux adoptés par le congrès seraient examinés avec la plus grande attention par ses services, de concert avec les départements ministériels intéressés ; il donna l'assurance aux congressistes que « par sa nature même la juridiction prud'homale était une institution de progrès social qui bénéficierait bientôt de toutes les améliorations auxquelles elle est en droit de prétendre ».

### Incidents au groupe Neyric-Sogreah

(Suite de la page 7)

par la nouvelle Direction sera, en raison de notre situation matérielle, ressentie moins douloureusement.

Nous n'en sommes pas moins profondément heurtés par le brusque changement de climat qu'inaugurent les premières décisions de cette nouvelle Direction.

Il a été montré que les moyens financiers du Groupe NEYRIC ont toujours été notablement insuffisants en regard de son développement.

Mais nous savons très bien, nous qui partageons les responsabilités que n'assume pas directement la Direction, que sa puissante armature technique, comme la qualification très poussée de l'ensemble de son personnel, ne lui en ont pas moins permis d'asseoir sa réputation sur le marché mondial, et de participer aux plus grandes réalisations hydro-électriques sur tous les continents.

C'est tous ensemble que nous avons ainsi contribué à répandre dans le monde la renommée de la technique française, de l'industrie nationale et de ses ouvriers.

Mais un tel résultat n'a été possible que dans une certaine ambiance et à la suite de compromis entre les éléments constitutifs de l'Entreprise.

Les discussions et les négociations s'étaient concrétisées dans des accords conclus et signés alors que les problèmes de trésorerie du Groupe étaient très inquiétants. Le point critique atteint, l'ancienne Direction a cru devoir s'effacer devant l'homme qui se présentait en sauveur, promettant comme corollaire de sa haute main sur le Groupe, les concours financiers manquant depuis de nombreuses années.

Malheureusement cet homme, dont personne ne met en doute la grande compétence, faisant fi du prolongement humain des choses, se conduit comme s'il ignorait les bases les plus élémentaires de la psychologie sociale.

PROPRIÉTAIRE RECOLTANT  
Vend sans intermédiaire  
GRAND VIN DE BORDEAUX  
Appellation contrôlée  
COTES DE FRONSCAC Récoltes 1955-58  
Franco le port  
en bouteilles exclusivement  
Renseignements et tarifs  
sans engagement ni frais à  
Denis P. ARDON,  
Saint-Aignan, par Fronsac (Gironde)

Alors que, d'une part, le carnet de commandes de NEYRIC est plus garni qu'il ne l'a jamais été, avec des marchés importants à exécuter dans des délais relativement réduits et que, d'autre part, les chiffres de production en font foi, l'effort du personnel atteignait son point culminant. M. GLASSER, dans une conférence de presse retentissante, a paru expliquer les difficultés par un accroissement trop rapide de la masse salariale, désavouant du même coup la politique de ses prédecesseurs.

Les Ingénieurs et Cadres de NEYRIC SOGREAH ne peuvent admettre que la seule arrivée de capitaux frais, assortie de quelques mesures de réorganisation, puissent suppléer à la disparition d'un état d'esprit qui a fait jusqu'à ce jour le dynamisme et la force d'expansion du Groupe, esprit que M. GLASSER a cru pouvoir prendre le risque de détruire par une attitude et des mesures dont il n'a certainement pas mesuré exactement la portée.

C'est pourquoi, jusqu'à ce qu'une solution de bon sens intervienne et qu'un climat favorable soit recréé dans l'entreprise, ils sont fermement décidés à manifester leur opposition à la politique du nouveau President-Directeur Général, dans les formes propres à la nature de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

Au cours de sa réunion du 8 janvier, le Bureau fédéral a approuvé l'action du syndicat des Ingénieurs et Cadres de Grenoble dont il se déclare entièrement solidaire.

A. B.

Rédaction Adminstration  
26, RUE MONTHOLON  
PARIS (IX<sup>e</sup>)  
Téléph. : TRU. 91-03  
COMPTÉ COURANT POSTAL :  
FEDERATION DES INGENIEURS  
ET CADRES C. F. T. C.  
PARIS 54126

PUBLICITE  
AGENCE PUBLICAT  
24, boulevard Poissonnière  
PARIS (IX<sup>e</sup>)  
Téléphone PROvence 11-90  
Le numéro : 0,56 F.

Le Gérant : A. BAPAUME  
Impr. spéc. de « Cadres et Profession »,  
5 rue du Cornet, Le Mans — 49123