

CADRES

C.F.T.C.

NUMÉRO 74
NOVEMBRE 1953

et PROFESSION

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

L'INDIVIDU ET LA PROFESSION

La pensée est un éclair dans une longue nuit; mais c'est cet éclair qui est tout.
(Henri POINCARÉ.)

LES écrits et les propos de M. André SIEGFRIED sont toujours instructifs. Homme de pensée et d'ailleurs réaliste, il excelle dans l'analyse des idées générales qui expliquent les mouvements de l'histoire. Il faut lire et méditer l'exposé d'une conférence qu'il fit le 23 avril 1953, au Siège du C. N. O. F. dont il est d'ailleurs vice-président, où il oppose « la technique et la culture dans la civilisation moderne » (1).

La technique est par finalité mercantile, alors que la culture est désintéressée. Si l'on n'y prend garde, estime M. SIEGFRIED, le progrès tel que le conçoit l'homme de la rue, se soldera par une régression humaine. Il explicite sa pensée en ces termes : « Pour l'opinion publique, cinéma, téléphone, radio et mille machines nouvelles remplacent la pensée. En profiter lui tient lieu de réflexion et les gens s'imaginent que, parce qu'ils les possèdent, ils sont cultivés. »

En somme, le monde moderne tendrait à prendre forme de termitière industrielle, mais sans âme. Cette

par J. Escher-Desrivières

Président de la F.F.S.I.C.

inflexion est-elle fatale ? La question se pose à tout esprit curieux, et plus particulièrement à quiconque souhaite l'avènement d'une DEMOCRATIE SOCIALE D'INSPIRATION TRADITIONNELLE. Si toute conciliation des données classiques de notre civilisation et d'un renouveau indispensable était manifestement impossible, notre plate-forme syndicale chrétienne serait bien fragile, car la marche, d'ailleurs inéluctable du progrès technique, est au même titre que la réforme des mœurs, garante, par le surcroît de biens consommables qu'elle engendre, de la suppression du paupérisme.

Quelles sont donc les assises de notre civilisation, en mal de croissance ? M. SIEGFRIED les a explicitées dans sa conférence, à peu près en ces termes : « Notre civilisation repose sur un triple fondement, d'abord une conception de la connaissance qui nous vient des Grecs ; une conception de l'individu issue des Grecs et du christianisme, enfin une conception de la technique, tout récemment dérivée du machinisme ».

Il est clair que pour M. SIEGFRIED, le concept traditionnel de l'individu est prééminent. Il confère à l'homme, dit-il, sa dignité, en tant qu'être intellectuel — c'est là un héritage de l'Hellade — et en tant qu'être moral possesseur d'une âme immortelle révélée par l'Evangile. La technique, fille « de la révolution industrielle, qui, en mettant les forces naturelles au service de l'homme l'a rendu tout puissant » est en somme intrinsèquement un ferment de déchéance, car « la notion grecque de la connaissance conduisait à la science conçue comme une recherche désintéressée de la vérité » alors que la science d'aujourd'hui, au service de la technique, « serait abstraite de la poursuite de l'absolu » et M. SIEGFRIED précise ainsi sa pensée : « Nous avons introduit dans la recherche l'influence de finalités précises, LE FAIT NOUVEAU, C'EST LA TRANSFORMATION DES MOBILES. »

Nous répondrons à M. SIEGFRIED que si l'industrie, l'agriculture, la médecine moderne s'inspirent, il est vrai,

(1) Le texte intégral de cette Conférence, auquel nous nous référons, a paru dans le n° 7, juillet 1953, page 3, de la Revue G. N. O. F. Tout récemment, le 22 octobre, M. SIEGFRIED a traité le même sujet au Centre économique et social de perfectionnement des cadres. Lire la suite en page 8.)

HIÉRARCHIE, oui. MAIS...

NOTRE Conseil Fédéral, dans sa réunion du samedi 17 octobre, a approuvé les décisions prises par le Bureau et la Commission Exécutive du 9 septembre.

Nous rappelons que, par cet acte, la Fédération des Ingénieurs et Cadres s'est déclarée d'accord avec le Bureau Confédéral sur la nécessité impérieuse d'un relèvement immédiat des salaires anormalement bas. En contrepartie, elle demandait au Gouvernement de prévoir, dans les prochaines lois des finances, une atténuation sensible de la surtaxe progressive qui pèse si lourdement sur les cadres salariés.

Cette position sur les salaires, prise par les Cadres C.F.T.C. et F.O., en pleine mêlée, s'avère indispensable. Elle constituait une mesure élémentaire d'humanité et de justice, et nous ne voulions à aucun prix y faire obstacle en soulevant à cette occasion le problème des rémunérations hiérarchisées.

Cette position a du reste été également approuvée, par la suite, par un certain nombre de groupements d'Ingénieurs et notamment par l'Union Sociale des Ingénieurs Catholiques, malgré la position inverse exprimée à l'origine par M. Roger MILLOT, Délégué Général de la C. G. C.

Est-ce à dire que nous abandonnions pour autant la défense de la hiérarchie ? Non. Seuls les gens mal intentionnés pourraient nous en accuser. Après le règlement provisoire des bas salaires, et ceux-ci ne sont nullement réglés par la décision C. N. P. F., le problème complet des rémunérations salariales reste entier. Mais il importe de le résoudre réellement.

La conception statique actuelle en matière de salaires, qui est celle du patronat, ne saurait à aucun prix être prolongée indéfiniment ; il convient d'y substituer au contraire une conception dynamique assurant une progression constante du niveau de vie.

Nos études nous permettent de situer entre 5 % et 10 % par an l'effort que l'appareil productif français, intelligemment géré, est capable d'assurer.

Certains s'étonnent que les salariés réclament une hausse des salaires, alors que les indices de prix marquent une certaine stabilité. Outre le retard encore existant par rapport au niveau des salaires de 1938, ces demandes expriment bien leur volonté de progression.

Dans cette recherche, il nous faut éviter à tout prix de tomber

dans les erreurs passées. Douze expériences successives, pour ne remonter qu'à 1945, ont montré que les majorations de salaires non assorties de garanties, en ce qui concerne le maintien du niveau des prix, n'apportent en définitive rien aux salariés.

Dans le régime de laissez-faire, qui constitue la base de

PAR
A. BAPAUME

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

notre système économique, les producteurs et surtout les marchands ont la liberté de majorer pour le moins leurs prix de vente dans la même proportion que les salaires, de telle sorte que, dans le meilleur des cas, le résultat est nul ; la situation se trouve même aggravée pour ceux qui ne disposent que de revenus fixes. N'avons-nous pas constaté, en 1950, que les hausses des cours mondiaux de la laine ou du zinc ont provoqué rapidement une hausse des prix de nos produits français, n'ayant aucun rapport avec les premiers, par exemple les fromages et les beurres ?

Etant donné la pression inflationniste exercée par les mar-

Ce que coûte la fraude fiscale

DANS son leader n° 73 de Cadres et Profession, le président a rappelé que, d'après les personnalités les plus qualifiées de ce pays, le déséquilibre du budget de l'Etat est une cause importante de nos difficultés, et que ce déséquilibre pourrait être amené dans de fortes proportions par une réforme fiscale judicieuse.

M. Henri ULVER, secrétaire d'Etat au Budget, a fait, le 15 octobre, à l'issue de sa visite au Salon de l'équipement de bureau, une déclaration en ce sens. Après avoir rappelé que la fraude fiscale coûte annuellement 500 milliards à l'Etat, M. ULVER s'est exprimé en ces termes : « La réforme générale des impôts, telle que nous la prévoyons, pourrait déjà permettre au Gouvernement de réduire les charges des salariés par une diminution de l'impôt sur le revenu, et ceci en employant un système où la fraude ne pourrait plus jouer. »

Est-il utile de rappeler, qu'à défaut de cette réforme, le Gouvernement cet été, a préféré, pour combler le déficit, dans une très faible mesure, pénaliser ses fonctionnaires, par un décret stipulant un recul de l'âge de la retraite des employés de l'Etat, mesure dont on escomptait une économie de 30 milliards.

chands et difficilement contenue à l'heure actuelle, il est certain qu'une hausse générale et hiérarchisée des salaires provoquerait une nouvelle inflation. C'est ce que nous voulons éviter.

Un résultat réel et durable, le seul qui nous intéresse, doit donc être recherché par de nouvelles méthodes et dans le cadre général d'une réorganisation de notre économie.

La thèse, si habilement présentée par les marxistes et selon laquelle la diminution ou même la suppression des profits capitalistes permettrait une hausse importante des salaires, s'avère totalement erronée. Il n'est pour cela que d'examiner la situation des salariés dans les entreprises ou les industries du secteur nationalisé qui, par définition, ne font pas de profits capitalistes ; leur situation n'est pas supérieure à celle de leurs camarades des entreprises privées.

Si le revenu national était justement et également réparti entre toutes les parties prenantes, le revenu moyen des salariés ne serait tellement pas supérieur au revenu moyen actuel. Certes, le redressement des injustices dans la répartition du revenu national doit rester l'un des objectifs constants de la lutte syndicale, mais qu'on le veuille ou non, l'élévation sensible du niveau de vie de la grande masse des salariés réside dans le développement de notre production.

On ne peut distribuer que les biens et services que l'on a au préalable produits, et l'on ne les distribuera à bas prix que dans la mesure où on les produira à bas prix. Dans tous les pays où nous avons constaté un niveau de salaire réel supérieur, nous avons enregistré en même temps un volume de production par élément producteur supérieur et de même proportion. Les salariés français n'échapperont pas à cette règle mathématique.

L'élévation du niveau de vie, c'est finalement l'appropriation par chacun d'une plus grande quantité de biens et de services, et la solution du problème des salaires réside finalement dans le développement de la capacité de production de l'économie française. Encore faudra-t-il trouver un système monétaire qui assure la représentation exacte des richesses créées et permette leur écoulement à tous et à chacun des consommateurs, indépendamment peut-être de ce qu'il peut apporter en échange. Le reste est du vent et réaction infantile.

Ainsi se situe bien exactement les problèmes que doivent résoudre les cadres s'ils veulent résoudre valablement le problème de leur rémunération, sans entraîner des difficultés supplémentaires pour les pauvres. C'est dans cette voie que, pour leur part, les Cadres de la C.F.T.C. sont décidés à s'engager résolument. Il va de soi qu'ils veilleront à ce que le résultat des efforts communs ne se soit pas détourné de leur destination sociale.

SOMMAIRE

	PAGES
Plus de justice dans la répartition des impôts.....	2
Le C.I.E.R.P.	3
La politique économique et sociale voulue par la C.F.T.C.	4
Chronique juridique	7
La C.I.S.O.	8

Nous demandons plus de justice dans la répartition des impôts

La réforme fiscale qui doit établir un régime aussi juste que possible dans la contribution des citoyens aux charges de l'Etat deviendra peut-être un jour une réalité. En attendant, elle sert depuis longtemps de leitmotiv aux discours ministériels, et matière à de nombreuses résolutions des congrès syndicaux. Une deuxième tarte à la crème en quelque sorte.

La Fédération s'est attachée, dans ces conditions, à obtenir de préférence des aménagements dans le cadre des lois de finances votées chaque année. C'est peut-être moins spectaculaire, mais plus efficace.

A la suite des événements d'août et de notre prise de position du 9 septembre, nous avons adressé la lettre ci-dessous à M. LANIEL. Copie en a été remise aux personnalités compétentes dont nous publions la liste plus loin.

La réponse reçue du Président du Conseil ainsi que celles des autres personnalités ont marqué leur accord sur nos propositions. Nos lecteurs ont du reste appris qu'elles avaient été partiellement reprises dans les projets du Gouvernement.

Monsieur LANIEL, Président du Conseil des Ministres, 57, rue de Varenne, Paris (7^e).

8 octobre 1953.

Monsieur le Président,

Nous avons l'honneur de vous faire connaître que la Commission Exécutive de la Fédération Française des Syndicats Chrétiens d'Ingénieurs et Cadres (C.F.T.C.), dans sa séance du 9 septembre 1953, s'est, à l'unanimité déclarée convaincue que, dans les circonstances présentes, un relèvement général des salaires provoquerait une recrudescence de l'inflation et une augmentation du coût de la vie. Elle s'est donc montrée hostile, pour l'immédiat, à une révision générale des salaires, sous quelque forme que ce soit, et en particulier à l'octroi d'une prime fixe à tous les salariés.

Toutefois, se considérant solidaire de l'ensemble des salariés, elle a reconnu la nécessité impérieuse de procéder tout d'abord à un relèvement immédiat des salaires anormalement bas.

Elle a, d'autre part, exprimé le souhait que le Gouvernement prenne l'engagement de déposer, dès la rentrée du Parlement, un projet de réforme de la fiscalité à réaliser aussi rapidement que possible et, qu'en outre, il n'omette pas, dans la prochaine loi des finances, d'insérer des dispositions tendant à apporter, dès l'année prochaine, une atténuation sensible des effets de la surtaxe progressive, en créant un régime spécial pour les revenus du travail et en proposant un relèvement de l'abattement à la base, ainsi qu'une détente des taux et un élargissement des tranches des revenus imposables.

Nos préoccupations paraissent partagées par votre Gouvernement si nous en jugeons par les allocutions que vous avez prononcées à l'American Club ainsi qu'à Caen. Diverses déclarations de M. Edgar FAURE, Ministre des Finances, et de M. ULVER, Secrétaire d'Etat au Budget, montrent également qu'ils sont animés des mêmes dispositions favorables à l'égard des salariés moyens, ainsi que des cadres au nom desquels nous nous permettons d'intervenir.

Vous avez certainement eu connaissance que du fait d'une majoration nominale des rémunérations de l'ordre de 15 % en 1952 par rapport à 1951, — majoration résultant de deux relèvements successifs, au cours de l'année 1951, du salaire minimum interprofessionnel garanti — les salariés ont supporté en 1953, sur leurs revenus de 1952, une charge supplémentaire d'environ 33 % au titre de la surtaxe progressive. Cette charge a même été nettement plus lourde pour certains cadres chargés de famille qui, du fait des hausses nominales des salaires, n'ont pas bénéficié, en 1952, aussi largement

du système de décote actuellement en vigueur.

Nous tenons également à rappeler que le projet de réforme fiscale, déposé par le Gouvernement en 1952, avait déjà prévu, pour 1953, une réduction assez sensible du montant des cotés d'impôts résultant de l'application du barème actuel de la surtaxe progressive, car le Gouvernement de l'époque semblait vouloir tenir compte de la surcharge résultant de la hausse purement nominale des rémunérations et de la non révision du barème de la surtaxe progressive. Malheureusement, la réforme fiscale n'ayant pas été votée, cette disposition n'a pas été reprise dans la loi de finances.

Aussi, nous permettons-nous d'insister pour que, cette an-

PRÉSIDENCE DU CONSEIL

M. BAPAUME, Secrétaire Général de la Fédération des Ingénieurs et Cadres C.F.T.C.

Monsieur le Secrétaire Général,

Par votre lettre du 8 octobre 1953, vous avez bien voulu me faire part des positions prises par la Commission exécutive de la Fédération française des Syndicats Chrétiens d'Ingénieurs et Cadres dans sa séance du 9 septembre 1953.

Vous appelez spécialement mon attention sur le souhait exprimé par votre organisation de voir le projet de réforme fiscale créer un régime spécial pour l'application à la surtaxe progressive des revenus du travail, relever l'abattement à la base, diminuer les taux et élargir les tranches des revenus imposables.

Comme vous avez bien voulu le noter vous-même dans votre lettre, j'ai manifesté à plusieurs reprises que je partage ce souci, et le jour même où vous m'écriviez j'ai déclaré à la tribune de l'Assemblée Nationale : « Nous avons pris la responsabilité d'annoncer que des allègements de surtaxe progressive favorables aux salariés moyens et élevés, viendront, dans le cadre de la réforme fiscale, compenser au profit des cadres, l'écrasement de hiérarchie que les précédentes mesures risqueraient d'accroître si elles ne recevaient pas de complément et ce correctif. »

Aussi, est-ce avec un préjugé favorable que je soumets votre lettre à l'examen de M. le Secrétaire d'Etat au Budget.

Veuillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma considération distinguée.

Signé : LANIEL.

née, des mesures soient prises dans le cadre de la prochaine loi de finances, afin que les revenus encaissés en 1953 par les salariés ne supportent pas des ponctions fiscales aussi lourdes que celles dont ont été frappés les revenus perçus en 1952.

Nous voulons croire que les espoirs des cadres salariés ne seront pas, cette fois, déçus et que votre Gouvernement entendra ne pas différer plus longtemps une solution tendant à une répartition plus équitable des charges publiques entre tous les Français.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre haute considération.

Le Secrétaire général, A. BAPAUME.

Copie de cette lettre a été envoyée à :

MM.

Edgar FAURE, Ministre des Finances et des Affaires Economiques;

ULVER, Secrétaire d'Etat au Budget;

Paul REYNAUD, Vice-Président du Conseil et ancien Président de la Commission des Finances de l'Assemblée Nationale;

MENDES-FRANCE, Président de la Commission des Finances à l'Assemblée Nationale;

BARANGE, rapporteur général de la Commission des Finances à l'Assemblée nationale;

ABELIN, membre de la Commission des Finances et rédacteur du projet de réforme fiscale élaboré en 1952;

Robert BICHET, qui se charge de la défense des Cadres au Président des Groupes Parlementaires :

U. R. A. S. A. R. S. INDEPENDANTS. PAYSANS. M. R. P. RADICAL SOCIALISTE. U. D. S. R. S. F. I. O.

En dernier ressort, les dispositions envisagées dans le projet de réforme fiscale comportent :

1° Le relèvement de la part exonérée de 180.000 à 220.000 francs;

2° Un abattement supplémentaire de 10 %, ce qui porterait à 20 % la valeur de l'abattement total sur le revenu imposable.

Bien que ces mesures ne tiennent pas compte de toutes nos suggestions, elles constituent un progrès qu'on aurait tort de minimiser, compte tenu de la lenteur avec laquelle ces problèmes évoluent depuis des années.

Il restera l'essentiel, souhaité par tous : introduire ces dispositions dans la prochaine loi des finances.

UNE PROTESTATION du Bureau de la C.F.T.C.

La réduction des investissements est un danger pour l'Economie

Le Bureau Confédéral, réuni le 4 novembre 1953, a examiné la situation économique et sociale du pays.

Il appelle l'attention de l'opinion publique sur la volonté du Gouvernement de refuser le relèvement immédiat du S. M. I. G. et des prestations familiales ainsi que sur l'attitude des organisations patronales qui continuent à se dérober aux négociations paritaires qui devraient aboutir à la conclusion de Conventions collectives.

Il proteste contre les intentions du Gouvernement de réduire les crédits d'investissement, politique qui remet en cause le plan d'équipement et de modernisation.

Il souligne la contradiction existant entre les déclarations du Gouvernement, qui prétend rechercher l'expansion économique, et ses actes, la débudgétisation des investissements aboutissant en fait à la réduction de ceux-ci et, par voie de conséquence, à l'accroissement du chômage.

Considérant, de plus, que les organisations syndicales n'ont pas la place qui leur revient dans les Commissions du plan, le Bureau Confédéral déclare ne pouvoir cautionner des projets qui ne répondent pas aux problèmes de l'heure et décide de demander aux membres de la C. F. T. C. de suspendre leur collaboration aux Commissions du plan.

T. O. M.

Le Bureau Confédéral assure de son appui les travailleurs des T.O.M. actuellement en grève pour l'application intégrale de leur Code du Travail et la revalorisation de leur pouvoir d'achat.

Il dénonce :

1° Les atteintes à la législation s'opérant, soit par l'application restrictive des textes (comme c'est le cas pour la détermination du salaire horaire en fonction du Code), soit par leur violation (comme la reprise du travail forcé, avoué ou non, dans certains territoires);

2° Les atteintes au droit syndical par le refus de recevoir les responsables syndicaux, le déplacement d'office de ceux-ci, les menaces et les emprisonnements.

Il demande au Gouvernement l'application loyale du Code du Travail et une action rapide auprès des fonctionnaires responsables des territoires afin que les arrêtés d'application soient révisés dans ce sens.

Il fait appel à tous les parlementaires qui ont voté le Code pour qu'ils exigent le respect d'un texte dont ils sont les auteurs.

La C.F.T.C. intervient contre les ententes illégales de prix

Monsieur LOUVEL, Ministre de l'Industrie et de l'Energie 101, rue de Grenelle, Paris.

Monsieur le Ministre,

L'existence d'une entente de prix entre les principaux producteurs français d'acier semble manifeste.

Le simple examen des barèmes publiés par eux en serait une preuve suffisante, s'il en était besoin.

Ce fait tombe sous le coup de la loi pénale française ainsi que des dispositions du Traité de Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier.

Si, comme nous le supposons, l'existence de cette entente ne fait pas de doute pour vous, nous nous permettons de vous demander, Monsieur le Ministre, vos intentions quant aux mesures à prendre pour assurer le respect de la loi comme du traité. Dans l'attente de votre réponse dont nous vous remercions à l'avance, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre considération distinguée.

Le Secrétaire Général, G. LEVARD.

QUE VAUT l'économie actuelle ?

Le rapport de DUMONT sur les réformes de nos structures économiques, nous a valu quelques observations. Voici celles de M. W.-G. SERRA.

PROPOSER et discuter des « réformes de structure », des projets d'assainissement et de redressement économique, sans d'abord examiner la validité ou la non-validité des principes fondamentaux de la théorie économique elle-même, celle qui nous régit aujourd'hui et dont nous voyons les mauvais fruits, c'est du temps absurde perdu.

Dans le premier quart du XVIII^e siècle s'affrontaient en astronomie deux théories diamétralement opposées; Galilée réaffirmait et prouvait, après Copernic et Kepler d'ailleurs, anathématisés par Paul V, que la terre n'était pas immobile du monde, mais tournait avec les planètes du système solaire autour du soleil.

Les savants docteurs des Universités illustres du temps, et ceux du Saint-Office qui avaient pour eux la tradition contre le novateur, affirmaient le contraire. Galilée, anathématisé par Urbain VIII, échappa de justesse au bûcher.

DÉCÈS

Le 28 octobre ont eu lieu les obsèques de Mme Pierre MICHEL, décédée à la suite d'une longue et douloureuse maladie.

Elle était la femme de notre camarade MICHEL, membre de notre Comité fédéral et notre leader dans l'industrie du Pétrole.

Le jour de l'enterrement, une délégation de notre Fédération est allée porter le réconfort de l'amitié à notre ami.

Nous renouvelons à notre ami MICHEL et à sa fille, avec nos condoléances émues, l'expression de notre vive sympathie.

Mais quelle théorie était la vraie ? Qui eut raison ?

Au milieu du XX^e siècle, en économie, deux théories diamétralement opposées (et il ne s'agit pas ici du marxisme) s'affrontent pareillement.

Les savants docteurs en économie, pleins d'un superbe dédain pour ceux qui ne sont pas des leurs, tiennent pour la théorie que la production et la consommation sont et doivent être fonction de l'argent, lequel doit être maintenu rare « pour conserver aux biens et aux services une valeur », ce qui est proprement une concrétisation fallacieuse de la notion de valeur.

Mais une autre théorie existe qui veut que l'argent, simple représentation d'une correspondance numérique qu'est bien la valeur, soit précisément fonction non seulement de la production, mais qui plus est, de la consommation laquelle, à coup sûr, est le seul objet de toute production.

Quelle est la bonne théorie ? Celle qui veut faire plier les hommes à ses principes faux, celle qui maintient les hommes dans la misère afin de conserver intacte une fausse notion de la nature et de la fonction de l'argent ? Ou bien celle qui se plie aux besoins et aux désirs des hommes et fait de l'argent un moyen artificiel au service de chacun ?

Les hommes sont-ils faits pour l'argent ? Ou n'est-ce pas l'inverse ?

Pourquoi ne pas vérifier sans plus de délai, aujourd'hui, de bon gré, la validité ou plutôt la non-validité de la théorie économique actuelle et en tirer les conclusions ?

W.-G. SERRA.

Centre Intersyndical d'Etudes et de Recherches de Productivité

Au cours des missions d'études envoyées aux Etats-Unis — les syndicalistes français ont été à même de mesurer l'efficacité du syndicalisme dans ce pays. Parmi les moyens employés, ils ont relevé l'existence de véritables bureaux d'études et de recherches, au service de l'action syndicale.

Depuis juillet 1951, la C.F.T.C., F.O. et la C.G.C. ont créé en France un bureau d'études commun qui, d'ores et déjà, a pu rendre d'importants services aux syndicats.

Vous trouverez ci-dessous et dans nos prochains numéros quelques indications sur ce centre ainsi que l'analyse d'un certain nombre de cas dans lesquels son intervention a été demandée.

Etant donné qu'il s'agit là d'une expérience entièrement nouvelle, nous serions désireux de connaître les observations que nos lecteurs pourront être amenés à formuler à son sujet.

I. — ETUDE DE L'ORGANISME — SA COMPOSITION

Forme juridique : Association, loi de 1901, créée le 25 juillet 1951.

Fondateurs :

- C.F.T.C., représentée par A. BAPAUME et G. LEVARD.
- C.G.T.-F.O., représentée par R. RICHARD et J. VENTEJOL.
- C.G.C., représentée par M. MALTERRE et R.-J. JOUFFRET.

La C.G.T.-F.O. s'est retirée du C.I.E.R.P. en novembre 1952, sur décision de son Comité Confédéral National.

Conseil d'Administration :

- Pour la C.F.T.C. : MM. A. BAPAUME, président ; G. AUCLAIR, adjoint au président ; R. VANSIELEGHEM, G. APRILL.
- Pour la C.G.C. : MM. R. SPEYSER, vice-président ; G. GENET, trésorier ; A. MALTERRE, R. GUILLOTIN.

Comité directeur : Composé du Président et de son Adjoint, du Vice-Président et du Trésorier, assure la direction effective de l'organisme.

Le C.I.E.R.P. est donc com-

posé et dirigé par des syndicalistes mandatés par leur Confédération. Ce n'est ni un organisme paritaire ni un organisme officiel, mais un organisme syndical.

Collaborateurs :

- Industries minières et métaux : L. BEUGNIEZ, M. REIX.
- Industries textiles : N. VIAL, J.-P. GONON.
- Industries de la chaussure - Problèmes divers (habitat) : C. MORINEAU.
- Problèmes comptables et rémunération : M. ROBIN.
- Secrétaire Général : R.-J. JOUFFRET.

Lorsque la technicité des travaux l'exige, le C.I.E.R.P. fait appel à des collaborateurs extérieurs : ingénieurs-conseils, experts en comptabilité générale ou industrielle, juristes, etc.

Ces collaborateurs sont rémunérés par voie d'honoraires ; en dehors de l'exécution des missions précises qui leur sont confiées, ils ne sont jamais mandatés pour engager la responsabilité du C.I.E.R.P. et des organisations syndicales.

Adresse : 8, rue du Hanovre, Paris-2^e - RICHIEUX 79-60.

II. — BUTS ET MISSIONS

Bureaux d'études à la disposition des organisations syndicales pour les aider à résoudre tous les problèmes dont les solutions engagent la responsabilité syndicale, et qui sont posés par le développement du progrès technique, dans les industries et entreprises.

Mécanisme des interventions :

Lorsqu'une organisation syndicale : fédération, syndicat ou section syndicale, se trouve en face d'un problème de cet ordre et fait appel au C.I.E.R.P., elle lui précise la nature et les limites de l'étude qu'elle désire lui confier, et informe les autorités syndicales supérieures de sa demande.

Le C.I.E.R.P. examine le problème, fait savoir s'il peut examiner la mission (1), informe les autorités syndicales supérieures de la demande et de sa réponse. L'expert désigné par le C.I.E.R.P. prend contact, avant toute démarche, avec les responsables

syndicaux intéressés et travaille en liaison avec eux. Son rapport est exclusivement destiné à l'organisation qui est à l'origine de la demande.

Dans le cas où cette organisation estime que le rapport du C.I.E.R.P. doit être utilisé pour une négociation avec le patronat, le C.I.E.R.P. peut mettre à sa disposition un expert qualifié pour l'assister dans cette négociation.

Le C.I.E.R.P. n'a aucune responsabilité syndicale, il ne peut se substituer aux organisations responsables, son action se limite à l'établissement des faits, à la recherche et au contrôle des données, à l'étude des solutions. Les pouvoirs d'appréciation et de décision appartiennent aux syndicats.

Les organisations syndicales adhérentes peuvent toujours, si elles le jugent nécessaire, demander au C.I.E.R.P. de suspendre son étude.

III. — RESSOURCES

Le financement du C.I.E.R.P. est assuré :

- 1^o Par les cotisations des organisations adhérentes ;
- 2^o Par une subvention du budget de la Productivité (2) ;
- 3^o Par des participations des bénéficiaires aux frais entraînés par les études.

IV. — LE C. I. E. R. P.

ET LA POLITIQUE OFFICIELLE DE PRODUCTIVITE

Le C.I.E.R.P. n'a aucune responsabilité dans la politique officielle de productivité dont les principes sont définis par le Comité National de la Productivité, et les programmes d'application approuvés par la Commission Exécutive de ce Comité.

Le C.I.E.R.P. ne peut avoir de politique en matière de productivité autre que celle des Confédérations adhérentes, puisque son rôle est limité à l'étude de certains problèmes posés par les organisations syndicales.

Lorsque des organisations syndicales lui en présentent la demande, le C.I.E.R.P. rassemble et contrôle les résultats des expériences officielles de productivité, qui sont des applications de la politique du Comité National de la Productivité.

Le C.I.E.R.P. consacre une partie plus importante encore de son activité à des études étrangères aux programmes officiels de productivité, car la majorité des problèmes qui lui sont soumis par les syndicats concernent des entreprises qui ne participent pas aux expériences subventionnées par le budget de la Productivité.

Nota : Le Comité National de

la Productivité est un organisme placé auprès du Secrétariat d'Etat aux Affaires économiques, pour définir les bases d'une politique française de productivité. Il est constitué de représentants des syndicats patronaux, des syndicats de travailleurs salariés, des producteurs agricoles et de l'Administration.

Diverses Commissions ont été constituées au sein du C.N.P. : Productivité et Plein Emploi, Fiscalité, Propagande, Coopération du Personnel dans les Entreprises, etc.

Depuis l'origine, la C.F.T.C. et la C.G.C. participent aux travaux des Commissions. F.O. s'est retiré du Comité National de la Productivité en mai 1953, sur décision de son Comité Confédéral National.

L'Association Française pour l'Accroissement de la Productivité est une association dotée de la personnalité juridique. La composition de son Conseil d'Administration reflète celle du Comité National de la Productivité. Cette association est chargée d'appliquer les décisions du Comité National et sert d'agent pour la transmission des subventions aux organismes intéressés. F.O. s'est retiré de l'A.F.A.P. en mai 1953.

V. - TRAVAUX DU C. I. E. R. P.

Le tableau joint comporte une énumération des travaux accomplis à ce jour par le C.I.E.R.P. qui sont des maintenant susceptibles de faire l'objet d'un dossier résumé à l'intention des militants syndicaux. De nombreux autres travaux sont en cours, il est apparu impossible de les publier alors que les organisations syndicales auxquelles ils sont destinés les utilisent dans des négociations qui n'ont pas encore abouti.

D'autre part, il est fréquent que la solution d'un problème particulier soulève d'autres problèmes qui nécessitent de nouvelles études ; de nombreux dossiers, auxquels un temps considérable a déjà été consacré, sont loin d'être clos définitivement.

On notera qu'un seul de ces dossiers, le n° 5013 relatif à la prime de productivité de l'usine de Jeumont des Usines et Acieries de Sambre-et-Meuse, que le C.I.E.R.P. a étudiée sur demande des délégués du Comité d'entreprise, se rapporte à une expérience officielle de productivité ; celle de la fonderie, par contre, le dossier n° 5034 relatif à l'étude de la productivité de l'entreprise Rehaalt, se rapporte à une fabrique de chaussures qui n'est pas intéressée par l'expérience officielle.

VI. - TRAVAUX DU C. I. E. R. P.

se rapportant aux expériences officielles de productivité.

a) Mission d'information.

Sur demande de trois confédérations, le C.I.E.R.P. a été amené à tenir les fédérations et les syndicats informés des projets officiels d'expériences de productivité.

En aucun cas, les syndicalistes ne doivent considérer des informations de cette nature comme une prise de position en faveur de ces expériences ou de leurs promoteurs.

Mis en présence de faits le C.I.E.R.P. tient les organismes responsables informés de ces faits ; c'est aux syndicats — et à eux seuls — qu'il appartient de se prononcer sur l'attitude qu'il convient d'adopter.

De telles informations ont été données par le C.I.E.R.P. à l'occasion des programmes :

- 1) Du Centre de Productivité de la « Fonderie » ;
- 2) Du Centre d'Etudes pour l'Accroissement de la Productivité de la « Confection Masculine » (CAPCOMA) ;
- 3) Du Centre de Productivité de l'Industrie des « Fournitures Administratives et Militaires » ;
- 4) Du Centre de Productivité de l'Industrie de la « Chaussure ».

b) Enquêtes.

Pour le premier de ces programmes, celui de la « Fonderie », le C.I.E.R.P. a établi, à la demande des confédérations, un rapport général sur les résultats de l'expérience « Fonderie », qui a été remis aux organisations syndicales en février 1953.

VII. - ETUDES GENERALES

Des études générales ont été réalisées par le C.I.E.R.P. :

- Organisation de journées d'études ;
- Publication de comptes rendus ;
- Elaboration de projets de programmes de formation et d'équipement technique des syndicats ;
- Participation à des Commissions d'Etudes.

VIII. - CONCLUSION

L'action syndicale doit obligatoirement s'adapter aux conditions de la vie industrielle. Partout où le progrès technique ira en se développant, les syndicats devront être à même d'évaluer les résultats, afin d'étayer leurs revendications de données objectives irréfutables.

Cet objectif ne pourra être atteint sans une compétence toujours plus grande des militants et sans les concours d'un équipement technique appartenant au mouvement syndical.

Le C.I.E.R.P. est une première tentative dans cette voie : les demandes qui lui sont présentées, les résultats déjà acquis dans certaines industries, montrent que les syndicalistes de ces industries ont éprouvé la nécessité de faire appel à leurs techniciens pour défendre avec efficacité les intérêts qu'ils représentent.

Le C.I.E.R.P. est un orga-

L'INFORMATION et les problèmes sociaux

EN l'Abbaye de Royaumont, chaque année, depuis 1947, le C.N.O.F. organise une rencontre internationale où sont traités les problèmes sociaux de l'organisation du travail. Le thème choisi pour 1953 était « L'Information et les problèmes sociaux ». Participaient à cette rencontre des Belges, des Danois, des Hollandais, des Suisses, des Suédois, des Tchèques, des Américains, des Brésiliens, des Espagnols, des Anglais, des Allemands, des Autrichiens, des Hongrois, des Polonais et, bien entendu des Français.

Dans l'allocution qu'il prononça à l'ouverture de la session, le Président BARUSY donna d'excellentes définitions de ce qu'est l'information et insista in-fine sur le fait que toute information doit être considérée comme une « forme du respect de la personnalité de l'individu ».

Le sujet était divisé en quatre parties. La première visait à étudier l'information dans les entreprises du secteur privé. La seconde était consacrée au même problème dans le secteur public. La troisième proposait un programme de rénovation de nos méthodes d'enseignement. La quatrième examinait les réalisations de la presse dans les entreprises et les informations économiques et sociales nécessaires au public dans les journaux.

Nous croyons utile de publier à l'intention de nos lecteurs, qui sont très nombreux à s'intéresser aux réformes sociales, un extrait du compte rendu de notre ami LEBRUSQUE qui assistait à cette conférence de Royaumont, ainsi que notre Président ESCHER-DESRIVIERES, A. BAPAUME, GALLAND et NOGUET.

A. R.

Rénovation de nos méthodes d'enseignement

CETTE troisième partie fut, à mon avis, la plus remarquable, d'abord par la qualité des orateurs et des exposés, mais surtout par la sincérité indéniable de ces personnalités qui, par une autocritique impitoyable, surent analyser les tares, puis proposer un programme de rénovation de nos méthodes d'enseignement.

Selon M. ESCLANGON, Directeur de l'Institut polytechnique de Grenoble, l'Enseignement est toujours une transmission d'une expérience personnelle.

Il faut cependant regretter que l'école qui dispense généralement et successivement des informations scientifiques, techniques puis humaines — ces dernières avec parcimonie — est en opposition complète avec la formation « sur le tas » de l'ouvrier qui, entrant dans le métier, prendra d'abord conscience, et par force, des réalités humaines puis techniques et enfin scientifiques, ce qui, de l'avis de M. ESCLANGON, est plus conforme au développement harmonieux et à la culture naturelle de l'individu.

M. NOGUES, Directeur de l'Ecole Normale d'Apprentissage de Nantes, regrette l'insuffisance notoire des organismes psychotechniques chargés de l'orientation professionnelle de l'Enfance et cause de nombreux échecs de certains élèves au contact de la vie industrielle ou commerciale pour lesquels ils n'avaient à l'origine, aucune aptitude.

Il signale fort justement qu'en sortant d'une Ecole Supérieure, on ne peut être, par exemple, ingénieur ou directeur commercial, mais seulement apte à le devenir, car, suivant son expression « c'est

nisme syndical au service exclusif des syndicats de travailleurs salariés.

(1) Le rôle du C.I.E.R.P., limité à celui de conseiller technique, lui interdit de porter un jugement sur l'action syndicale. Le C.I.E.R.P. examine tous les problèmes que lui soumettent les organisations adhérentes, le seul critère d'appréciation pour accepter ou refuser une tâche donnée étant l'intérêt du problème.

(2) La subvention allouée au budget de la Productivité fait l'objet d'un vote du Parlement.

sur le tas que l'épreuve du chef doit se faire ».

Dans une improvisation très brillante, M. BERGERET, Directeur Général de l'Enseignement Supérieur, brosse ensuite un tableau magistral des problèmes actuels de l'enseignement.

Considérant que l'accélération prodigieuse du rythme du progrès a pour conséquence une augmentation de la complication de la vie, ceci implique qu'il faut changer nos méthodes d'enseignement, spécialiser de très bonne heure l'étudiant et diminuer ainsi ses années de préparation aux grandes écoles.

Si l'on peut affirmer que l'Ecole primaire a parfaitement réussi en dispensant généreusement, et à la quasi-totalité des enfants, l'art d'écrire et de compter : ce qu'elle s'était proposé, on peut de même affirmer que l'Enseignement technique a, de la même manière, parfaitement rempli sa mission, car le « métier » qu'il enseigne est bien défini par la profession.

Par contre, il faut reconnaître que l'Enseignement secondaire reste encore bien vague, du fait qu'il n'a jamais su définir et enseigner ce que l'on appelle fort justement la culture et que la formation du caractère, du jugement, de la personnalité, de l'esprit d'initiative, de l'intelligence et de la connaissance des habitudes sociales sont malheureusement encore absentes de ses préoccupations.

Pour M. BERGERET, l'Enseignement supérieur est fait pour la recherche ; mais communication humaine et recherche sont inséparables, de la même manière qu'il ne peut exister de séparation entre la science pure et la science appliquée et c'est pourquoi, de plus en plus, le chercheur doit rester en contact avec la vie.

Il devient également inconcevable de notre temps, d'imaginer qu'un élève de grande école, puisse être parfaitement et définitivement préparé pour la vie. L'accélération des connaissances humaines est telle de nos jours, qu'un médecin ou un ingénieur, par exemple, se doit après une pratique d'une dizaine d'années, de reprendre contact avec la science et plus spécialement avec la recherche scientifique.

De plus, l'immense étendue des connaissances actuelles oblige l'élève à se spécialiser avant de savoir tout et non le contraire, comme il s'y essaye malheureusement trop souvent.

Considérant enfin, que l'action des hommes s'exerce toujours sur des hommes, il faut compléter l'enseignement technique par des études sociologiques, psychologiques et une sérieuse formation morale, car notre enseignement des « Sciences humaines » est pratiquement inexistant. En vérité, la formation la plus efficace et la seule connue comme telle, c'est le travail avec un véritable chef.

En conclusion, l'orateur constate avec regret que l'école actuelle ne corrige pas, bien au contraire, l'esprit de milieu ou de classe.

Supprimer la fausse croute, le faux verni, voilà en fin de compte la vraie solution pour faciliter la conversation.

L'intérêt que portent à ces manifestations les Organisations patronales et de salariés, les chefs d'entreprises, les techniciens français, les concours que leur apportent d'éminentes personnalités étrangères, les progrès incessants de l'organisation du travail et des sciences sociales, permettent d'assurer que le cycle de ces congrès est loin de se clore et que les journées de Royaumont continueront à apporter une contribution capitale à l'étude des problèmes essentiels de notre époque.

R. LEBRUSQUE.

PAPETERIE - DESSIN
— Instruments de Précision —
Tables et Appareils à dessiner
Règles à calculs — Compas

H. DUPUIS

129, fg St-Martin, Paris - Nord 25-28
(Catal. sur dem.)

LA POLITIQUE ECONOMIQUE ET SOCIALE voulue par la C.F.T.C. exige :

PAR UNE EXPANSION ECONOMIQUE

visant la satisfaction des besoins plutôt que la recherche des profits

Cela suppose :

UNE ETUDE DES BESOINS

— seule capable de donner une sécurité d'écoulement à une production accrue, laquelle n'a de sens que si elle est équilibrée par une consommation correspondante.

UN PLAN DE PRODUCTION

— reprenant et développant les travaux du plan Monnet en y associant les travailleurs actuellement relégués au bout de la table des commissions de travail.

Sur le conseil du Commissariat au plan, les pouvoirs publics devront, plus énergiquement que par le passé, accorder la priorité sur l'alcool, etc.

UN PLAN D'EQUIPEMENT ET DE MODERNISATION

— orientant les crédits publics et privés vers des investissements utiles sans négliger une rentabilité raisonnable.



Nous ne voulons plus voir la construction de casinos l'emporter sur la création de maisons familiales de vacances (crédits annuels pour le tourisme social : 100 millions !)

Crédit } sélectifs Fiscalité }

— accordant les priorités et des réductions de taux aux productions d'utilité sociale.

Plein emploi des hommes

— offrant du travail à nos 150.000 chômeurs totaux et au même effectif de chômeurs partiels, après leur avoir donné toutes facilités voulues d'adaptation professionnelle et de logement.

Plein emploi de capitaux

— qui dorment actuellement du sommeil de l'or ou s'évaluent vers les profits de l'exploitation capitaliste, au Maroc et ailleurs.

L'ASSAINISSEMENT DU COMMERCE

Le mal est connu : trop de commerçants prenant des marges trop fortes pour des services d'un intérêt et d'une qualité souvent discutables.

Depuis trois ans la C.F.T.C. réclame :



Sur le plan fiscal :

— l'abolition des discriminations fiscales qui pénalisent les formes modernes de commerce (grands magasins, coopératives et magasins à succursales multiples).

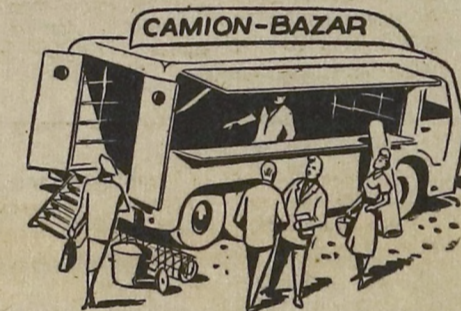
— le freinage sévère des gérances libres :

a) par l'imposition, à la patente, du propriétaire du fonds ;

b) par sa coresponsabilité quant aux impôts dus par le gérant ;

c) par la non-deduction de la redevance des bénéfices du gérant.

— une majoration générale des forfaits,



en matière d'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux.

— une répression accrue de la fraude fiscale, portant plus spécialement sur la vente sans facture.

Sur le plan juridique :

— la suppression des restrictions apportées à la création de camions bazars, de prix-uniques.

— le freinage des gérances libres, par l'application stricte de la loi supprimant le droit de renouvellement du bail aux

locataires n'exploitant plus personnellement.

— l'application rapide et ferme du décret du 9-8-1953 sur la concurrence.

— le renforcement de l'interdiction faite au failli d'exercer une activité commerciale.

Sur le plan administratif :

— la création de gares marchés et de marchés sur échantillons.

— l'ouverture effective des marchés locaux aux producteurs et détaillants, qui se heurtent actuellement au manque de place, aux réticences des commissions administratives.

— l'élargissement de la représentation des travailleurs et des consommateurs au sein du Conseil supérieur du Commerce.

— la réforme des marchés de l'Etat, tendant essentiellement à leur coordination à la normalisation des produits commandés, à la revision des procédures d'attribution en vue de favoriser avec plus d'efficacité une concurrence loyale.

UNE POLITIQUE AGRICOLE COHERENTE

doit améliorer le rendement de ce secteur dans son propre intérêt comme dans celui des consommateurs par :

— le transfert de l'aide de l'Etat à l'alcool vers le lait, la viande, etc.

— l'encouragement au remembrement et à la coopération sous toutes ses formes (achats, ventes, gestion de matériel).

— des contrats de production, etc.

La France peut nourrir à bref délai 60 millions d'habitants. Totalement mises en œuvre, ses ressources de toutes natures lui permettraient, à long terme, de nourrir 100 millions d'habitants, selon de très sérieuses estimations.

Densité actuelle des populations (nombre d'habitants au km²)

France	76
Suisse	113
Italie	153
Allemagne	196
Grande-Bretagne	214
Belgique	283

Et chacun des 60 millions de Français vivrait mieux, en raison de prix de revient unitaires abaissés. (Un exemple : pas un seul kilomètre de rail supplémentaire ne serait nécessaire à la S. N. C. F. pour servir ses nouveaux clients.)

Comment atteindre de telles perspectives ?

PAR UNE MEILLEURE RÉPARTITION DU REVENU NATIONAL

Réforme fiscale

Notre système fiscal est injuste. Faisant une part prépondérante à l'impôt indirect sur la consommation, il brime les familles.

Compliqué, il coûte cher et favorise la fraude.

Cette fraude a pu être estimée de 500 à 1.000 milliards (le 1/4 des ressources budgétaires).

Le résultat : 68 % de l'impôt sur le revenu (surtaxe progressive) sont payés par les salariés, qui ne touchent cependant que 42 % du revenu national et représentent 50 % de la population active.

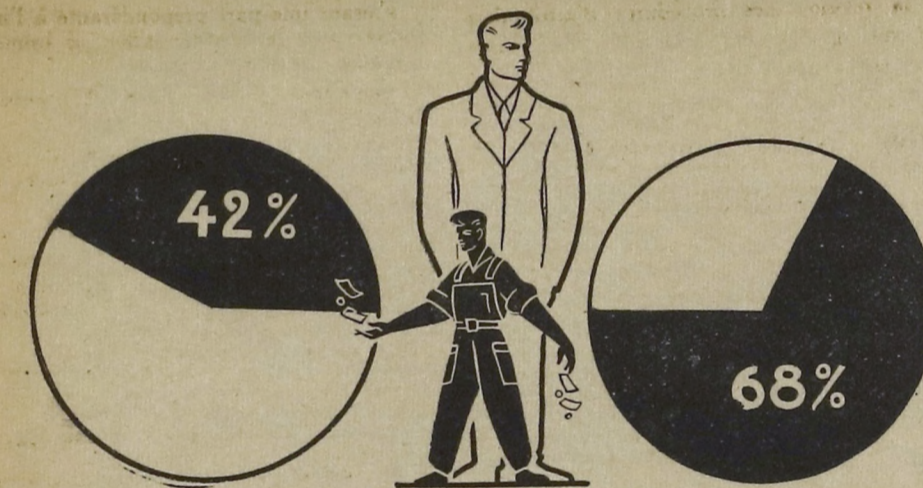
Le projet de réforme fiscale de la C. F. T. C. propose :

Une simplification des impôts

— par le maintien comme impôt indirect de la seule taxe à la production, dont le taux devrait varier avec l'utilité sociale des produits — par l'extension du système

REVENU NATIONAL

IMPOTS SUR LE REVENU



Les salariés représentent 54 % de la population active. Ils perçoivent 42 % du revenu national, mais paient 68 % de l'impôt sur le revenu.

COMMENT OBTENIR UNE TELLE POLITIQUE ?

Une réforme administrative

Obtenant la gestion de la maison France à son compte : le Ministère des Finances, pour le confier à un vrai Ministère des Affaires économiques.

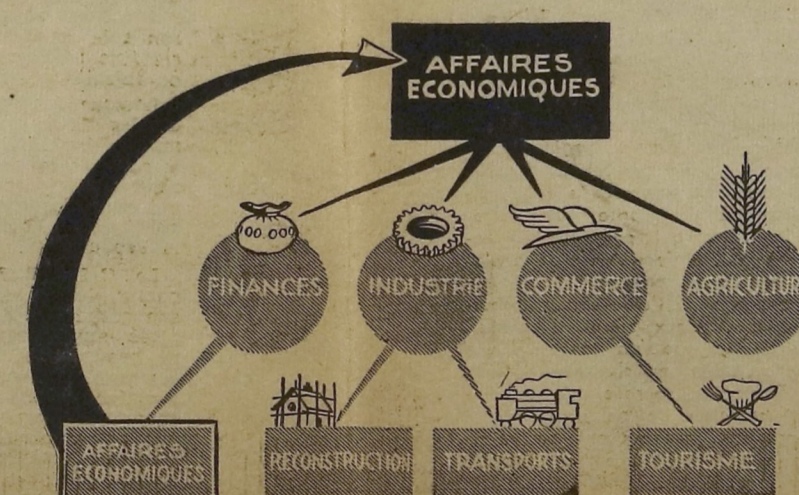
Coordonnant l'action des ministres spécialisés (Industrie, Commerce, Agriculture) et techniques (Transports, Tourisme, Reconstruction), avec l'aide du ministre des Finances.

Assurant une décentralisation des responsabilités et une coordination régionale, seules susceptibles de rendre sa dignité à une administration déchirée entre des ministres rivaux.

Une organisation démocratique de notre économie

Associant les travailleurs à l'étude comme à la mise en œuvre des décisions prises à tous les niveaux :

Cogestion de l'entreprise privée ;



Vraies nationalisations des entreprises publiques qui sont actuellement gérées en fait directement par l'Etat ;

Organisation professionnelle sur une base paritaire, à l'image des Conseils professionnels belges qui déconcentrent l'action du Conseil national économique ;

Création de Commissions économiques régionales (par le vote de la proposition de loi n° 3.799) associant les travailleurs à la détermination des intérêts économiques de chaque région ;

Collaboration franche des Pouvoirs publics avec les organismes consultatifs spécialisés à forme mixte : Conseil du crédit, Comité des prix, Comité national de la productivité, Commission supérieure des Conventions collectives, etc., etc.

Audace dans les objectifs Démocratie dans les méthodes Efficacité dans les actes

des forfaits en matière d'impôts sur les bénéfices des petites entreprises difficilement contrôlables et leur relèvement à des montants normaux.

Une plus grande équité

— par l'accent mis sur l'impôt direct — par le remplacement des taxes locales par des taxes foncières et professionnelles, véritables impôts sur le capital — par l'application de règles identiques pour toutes les catégories de contribuables (agricoles, commerçants, professions libérales, etc.).

Un contrôle renforcé

— rendu possible : — par la simplification du système — par une réforme administrative spécialisant les agents par catégories de contribuables et non plus par impôts — par le contrôle des factures et de la circulation des marchandises.

Une aggravation des sanctions

— augmentant les amendes ; — correctionnalisant la vente sans facture ; — interdisant toute activité commerciale aux fraudeurs.

Baisse de prix

Tout le monde prétend la vouloir. Encore faut-il en prendre les moyens. Et ne pas se contenter de faire baisser de 10 % au détail une viande qui est payée 30 % de moins à ses producteurs. Encore faut-il qu'elle s'étende à tous les produits, et pas seulement à ceux retenus dans l'indice du coût de la vie. Encore faut-il qu'elle dure.

La vraie baisse découlera de l'expansion économique. Mais dans l'immédiat, des résultats appréciables peuvent être obtenus par :

L'assainissement de la distribution précisée ci-contre

Le contrôle des prix

— par une administration dotée de moyens suffisants et invitée à s'en servir par un ministre courageux.

La détermination de prix maxima

— partout où des abus se font jour, avec application immédiate de sanctions sévères pour les fraudeurs (amendes et fermetures).

La garantie de prix minima honnêtes

— là — et spécialement dans l'agriculture — où la spéculation des intermédiaires risque de décourager la production et de provoquer ainsi rarefaction et hausse ultérieure.

De tels prix garantis devront évidemment être fixés en fonction d'une productivité normale dont l'amélioration annuelle, au besoin estimée forfaitairement, doit provoquer une baisse régulière des prix.

Le soutien de la coopération

— sous toutes ses formes et spécialement des coopératives de consommation qui ne jouissent actuellement d'aucun privilège fiscal, contrairement aux allégations intéressées de certains commerçants. Il est vrai que les coopératives ne paient pas d'impôts sur les bénéfices qu'elles retirent aux clients ; que les commerçants les imitent et nous réclament pour eux le même « privilège » !

Et lorsque le gouvernement

importe des produits alimentaires étrangers pour faire baisser les cours, pourquoi ne pas les distribuer par le canal des coopératives au lieu de laisser le commerce empocher la différence de prix sans en faire bénéficier les consommateurs ?

Salaires

Une politique de salaires hardie est un moyen efficace pour obtenir à la fois l'expansion économique et la justice sociale.

La loi prétend assurer par le salaire minimum garanti (S. M. I. G.) un minimum vital décent.

Le gouvernement a cependant reconnu l'existence de salaires anormalement bas.



D'après les statistiques officielles, deux travailleurs sur trois gagnent moins de 30.000 francs par mois. Un sur quatre gagne moins de 20.000 francs.

Le S. M. I. G. doit être relevé à 23.000 francs par mois.

Des Conventions collectives dans tous les secteurs

— doivent garantir aux travailleurs des salaires plus en rapport avec les possibilités des entreprises et l'accroissement de la productivité.

Les Allocations familiales doivent être relevées de 12 %

— ce que leur budget rend possible immédiatement — ensuite portées au niveau prévu par la loi de 1946, non respectée.

Logement

Le problème du logement se trouve lui aussi à la jonction des questions économiques et sociales.

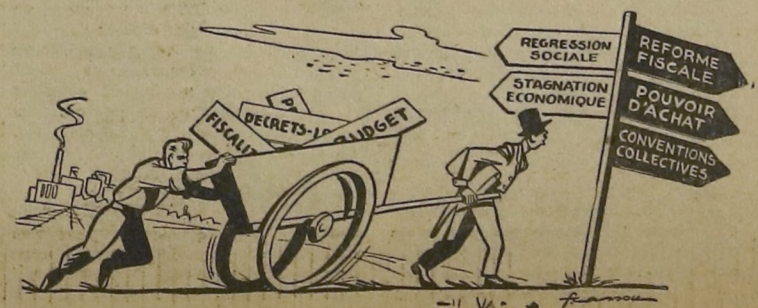
La construction est chère et exige des loyers moyens de 15.000 à 25.000 fr. par mois, charges comprises.

Le simple remboursement sans intérêt et en 30 ans d'un prêt de 2 millions représente une charge mensuelle de 6.000 fr., insupportable pour la plupart des salaires.

NOUS DEMANDONS

— Le vote par l'Assemblée nationale de la charte de l'habitat élaborée par la C. F. T. C. (proposition de loi n° 1.097).

500 milliards de crédit en 1954 pour la construction H. L. M. et des prêts sans intérêt aux familles à faibles ressources.



ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Bâtiment - Travaux Publics

ON nous demande souvent si les indemnités de licenciement sont dues à l'occasion de la mise à la retraite. Ce problème nous ayant été posé à la suite de la position adoptée sur cette question dans une grande entreprise T. P. nous publions ci-après notre réponse qui précise notre point de vue sur ce sujet.

Monsieur le Président,

Nous avons été consultés sur l'une des questions soulevées au cours de la réunion du 28 novembre 1952 du Comité d'Etablissement de votre Entreprise et mentionnée au Procès-Verbal dans les termes suivants :

« Sur une question, M. L. répond qu'en ce qui concerne les Cadres pour lesquels un régime de retraite a été institué, cette question d'indemnité de congédiement ne se pose pas (sous-entendu : elle n'est pas due) pour un cadre mis à la retraite après 65 ans. »

Nous n'avons naturellement pas à nous immiscer aux discussions de votre Comité d'Entreprise, mais le sujet examiné relevant de l'ensemble des entreprises de Travaux Publics, soit sur le plan national, soit sur le plan régional, il nous semble nécessaire de vous faire part de l'opinion de notre Organisation nationale, signataire des différentes conventions ayant traité ce cas (Convention 1936-1937, Convention du 14 mars 1947, Convention du 30 avril 1951), conventions qui doivent être prises en considération dès lors qu'une interprétation publique de votre part tendrait à laisser croire aux intéressés qu'une solution existe dans ce domaine.

Mais nous ferons remarquer que l'Annexe I de la Convention collective nationale et interprofessionnelle du 14 mars 1947 précise en son article 6 :

« La retraite normale est calculée à l'âge de 65 ans et liquidée à la demande des intéressés. »

Il ne semble donc pas possible que l'on mette un cadre à la retraite, puisque c'est lui-même qui doit en faire la demande.

Nous pensons que vous appuyez votre opinion sur le texte du paragraphe de l'Additif du 29 janvier 1937, à la Convention collective du Bâtiment et Travaux publics du département de la Seine du 25 novembre 1936, toujours en vigueur et reprise d'ailleurs par l'article 15 de votre règlement intérieur, lequel précise que cette convention est en application notamment pour les conditions de licenciement.

Ce point de vue demande quelques développements.

Tout d'abord, nous remarquerons que cette clause s'applique à tous les salariés visés par ladite convention, c'est-à-dire : employés techniques, agents de maîtrise, ingénieurs. Or, la Convention du 14 mars 1947 n'a fait qu'étendre aux catégories de Cadres et Ingénieurs le même pourcentage de cotisations sur les appointements que celui adopté pour les employés.

Ensuite, mentionnons que la Convention collective du 1^{er} mars 1939 pour les Industries routières — dépendant donc des Travaux Publics — bien qu'instaurant un régime précis de retraite — n'a pas diminué les indemnités de congédiement prévues par la Convention collective du 25 novembre 1936.

Nous continuons donc à penser, en fonction de ce qui précède, que les indemnités de licenciement sont encore dues après 65 ans, tout au moins à l'heure présente.

Par ailleurs, nous nous permettons de vous rappeler que de semblables textes existent dans les conventions 1936-1937 intéressant les autres industries.

En l'absence de convention générale nouvelle dans les Travaux publics depuis 1937, on peut examiner ce qui a été convenu dans les conventions concernant les Ingénieurs et Cadres qui ont été signées depuis le 14 mars 1947.

Chimie (Convention du 19 juin 1951). — A 65 ans, la mise à la retraite est possible sans indemnité de congédiement. Mais il a été créé une indemnité de mise à la retraite égale à :

Un mois du dernier traitement après cinq ans d'ancienneté ;
Deux mois du dernier traitement après dix ans d'ancienneté ;
Trois mois du dernier traitement après quinze ans d'ancienneté ;
Quatre mois du dernier traitement après vingt ans d'ancienneté ;
Entre 60 ans et 65 ans, il est prévu une indemnité de dégage-ment établie comme suit :

à 60 ans, 10 mois de traitement	61 — 9 —
62 — 7 —	63 — 5 —
64 — 3 —	65 — 3 —

Cette indemnité est majorée de un mois de traitement par cinq années d'ancienneté jusqu'à vingt ans d'ancienneté et de deux mois par cinq années d'ancienneté pour les années au-delà de vingt ans.

Caoutchouc (Convention du 22 février 1952). — Tout ingénieur ou cadre atteignant l'âge de 65 ans reçoit son indemnité de congédiement. S'il reste dans l'entreprise, un nouveau contrat sera établi. Le montant de cette indemnité est calculé de la façon suivante :

Tout ingénieur ou cadre atteignant l'âge de 65 ans reçoit son indemnité de congédiement. S'il reste dans l'entreprise, un nouveau contrat sera établi. Le montant de cette indemnité est calculé de la façon suivante :

a) Si l'intéressé est entré avant 50 ans dans l'entreprise, A étant l'âge d'entrée (supérieur ou égal à 21 ans), B le nombre d'années d'ancienneté. L'indemnité (en mois) est égale à :

65 — A

b) Pour l'Ingénieur ou Cadre entré comme tel à partir de 50 ans, l'indemnité est égale à un mois par année de présence. Lorsqu'un Ingénieur ou Cadre est congédié entre 60 et 65 ans, l'employeur est tenu de lui verser l'indemnité de congédiement qu'il aurait acquise à l'âge de 65 ans.

Textile (Convention du 28 juin 1951). — « Lorsqu'en accord avec l'employeur, le Cadre prend volontairement sa retraite entre 60 et 65 ans, bénéficiera d'une indemnité calculée à raison de 50 % de l'indemnité de licenciement prévue pour l'âge correspondant. Cette indemnité ne pourra être inférieure à deux mois de traitement pour un Cadre ayant dix ans d'ancienneté. »

Tout Cadre qui prendra sa retraite entre 65 et 66 ans dans les conditions prévues à l'alinéa précédent aura également droit à une indemnité dont le montant sera égal à deux mois de traitement, s'il a dix ans d'ancienneté.

Les indemnités prévues au présent article ne peuvent pas se cumuler avec les avantages résultant d'un régime de retraite bénévole attribué par l'employeur, sans contrepartie ni participation de la part du Cadre et en dehors du régime obligatoire ou facultatif de la Convention collective du 14 mars 1947.

Précis de six mois de part et d'autre pour prendre la retraite.

Papier-Carton (Convention du 10 juillet 1952). — Précis de six mois pour prise de retraite.

Indemnité de licenciement normale jusqu'à 65 ans.

Un Cadre mis à la retraite par l'employeur à partir de 65 ans, recevra une indemnité de mise à la retraite au moins égale à :

Un mois de son dernier traitement, après cinq ans d'ancienneté ;
Deux mois de son dernier traitement, après dix ans d'ancienneté ;
Trois mois de son dernier traitement, après quinze ans d'ancienneté ;
Quatre mois de son dernier traitement, après vingt ans d'ancienneté ;
Cinq mois de son dernier traitement, après vingt-cinq ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite, répartition prévue par la Convention collective du 14 mars 1947.

Comme vous pouvez ainsi le constater par ce tour d'horizon, si les solutions sont différentes, le principe d'une indemnité pour le départ en retraite n'a généralement pas disparu.

Devrait-il disparaître, qu'il y aurait lieu malgré tout de distinguer différents cas d'entreprises tant dans le principe d'une indemnité de dégage-ment que de celui d'une indemnité de mise à la retraite.

En effet, si une majorité d'entreprises des Travaux publics a adopté le régime obligatoire des Cadres (2 % + 6 %) plus un régime supplémentaire (4 % + 4 %) ; il n'en reste pas moins qu'une minorité s'est soustraite aux charges d'une solidarité nécessaire en ne prenant aucun régime supplémentaire. Il n'y a aucune raison pour que ces entreprises qui n'ont pas voulu faire un effort vis-à-vis de leurs Cadres ne supportent pas les conséquences de leur attitude. Une majoration importante de ces indemnités devrait donc être examinée dans leur cas.

Compte tenu qu'il n'y a qu'une minorité d'entreprises n'ayant pas de régime supplémentaire, nous avons pensé qu'un accord serait réalisable avec la Fédération Nationale des Travaux publics pour rendre obligatoire l'adoption d'un régime supplémentaire au 1^{er} avril 1952 — à la fin de la première période quinquennale du régime de retraite des Cadres — puisque la possibilité ainsi offerte permettrait l'obtention d'une majoration proportionnelle du nombre de points retraite acquis antérieurement, sans qu'il y ait de versement rétroactif de cotisations.

A notre proposition du 7 avril 1952 dans ce but ; la Fédération n'a pas voulu répondre par écrit. Après avoir diffusé dans les entreprises la circulaire 520.417 du 17 avril 1952, elle nous a donné verbalement ses raisons. Celles-ci correspondent, sans doute, au fait que dans la Fédération, la voie d'une petite entreprise a autant de valeur que celle d'une grande et que, en conséquence, les décisions sur un sujet comme celui-ci intéressant les Ingénieurs et Cadres ne sont pas prises en fonction de leur nombre à l'intérieur des entreprises, mais découlent d'un examen de la situation différente de chacune de celle-ci.

Le cas de votre Société est hors de cause, puisque vous avez adopté les régimes obligatoire et supplémentaire.

Vous regretterez, par ailleurs, que dans cette incertitude, il n'y ait pas une règle précise.

Permettez-nous de partager votre sentiment sur ce point, mais de nous étonner que vous ne sachiez pas que vos représentants — en l'occurrence la Fédération Nationale des Travaux publics — après quelques réunions de travail en mars 1952 et une dernière en juin 1952 relative à la rédaction d'une Convention collective des Ingénieurs et Cadres des Travaux publics et du Bâtiment, ne semblant guère désirer la continuation de ces réunions, malgré les différentes demandes que nous lui avons adressées pour accélérer ou tout au moins reprendre les discussions au cours desquelles cette question de mise à la retraite pourrait être réglée.

Nous profitons donc de l'occasion que vous nous offrez pour vous demander d'intervenir auprès de votre Fédération patronale pour que cette Convention puisse voir le jour rapidement.

Nous serions désireux que, dans le but d'éclairer les Ingénieurs et Cadres de votre Société, notre lettre soit affichée ou soit résumée dans le procès-verbal du prochain Comité d'Etablissement, après lecture aux membres de ce Comité.

Nous restons naturellement à votre disposition pour toutes précisions complémentaires et nous vous prions d'agréer...

Le Secrétaire Général.

Métallurgie

C. E. M.

ELECTIONS

PROFESSIONNELLES

Délégués du Personnel

3 sièges à pourvoir.
2 listes en présence : C. G. T. et liste (C. F. T. C., F. T. I. C. A. M., C. G. C.)

M. VACHER, ingénieur C. F. T. C., est élu suppléant.

Comité d'Entreprise

2 sièges à pourvoir.
M. RUHIER, ingénieur C. F. T. C., est élu titulaire.

Nos félicitations à nos camarades.

Syndicat national des Conseillers et Conseillères du Travail

Le Syndicat a tenu son Assemblée générale le 19 juin dernier, sous la présidence de M. F. PUTOIS.

Beaucoup de nos camarades de province étaient représentés.

Après avoir souhaité la bienvenue aux participants, la présidente procéda à un rapide tour d'horizon pour résumer la situation. Il a été entre autres constaté qu'il n'avait pas été possible d'effectuer des démarches en commun avec les autres Syndicats.

Sur le plan C. F. T. C., le Syndicat a participé aux diverses manifestations, Congrès, Comités nationaux et Congrès de la Fédération des Ingénieurs et Cadres.

Afin de tenir informés nos adhérents sur les questions syndicales et sociales, un système de documentation par roulement est mis au point. Il est envisagé de l'intensifier par la suite.

La grande préoccupation des conseillers et conseillères du Travail, justifiée, d'ailleurs, est la classifi-

ALIMENTATION : Meunerie

La Commission paritaire de la Meunerie s'est réunie les 29 et 30 octobre, les 5, 6, 12 et 13 novembre pour discuter, et mettre au point, la convention collective nationale destinée à faire la loi dans la profession, et, de ce fait à régir les rapports entre les chefs d'entreprise et leur personnel.

Ces réunions ont lieu au siège de l'Association nationale de la Meunerie française ; elles se déroulent sous la présidence de M. BRISSON. Du côté patronal ce sont surtout les grands moulins qui sont représentés. Si les petits moulins ne sont pas présents, leur cas est souvent évoqué par la partie patronale, pour repousser les demandes des salariés, ou pour ne les considérer qu'en partie.

Les salariés sont représentés par la C. G. T., la C. G. C., F. O., la C. F. T. C., cette dernière a délégué, ouvriers, employés et cadres pour parler en son nom.

Au projet de convention établi par l'ensemble des organisations syndicales, l'Association Nationale de la Meunerie Française a opposé un texte, qui sert de base aux travaux de la Commission paritaire. Ce texte n'a pas l'importance de celui des organisations syndicales et est loin d'être aussi complet. Il comprend les clauses générales applicables à toutes les catégories de salariés — les clauses particulières à chacune de ces catégories seront contenues dans des annexes et mises au point par les catégories intéressées avec la délégation patronale. C'est ainsi que les cadres auront leur annexe dont les clauses seront défendues par des cadres.

Au cours de ces six réunions un certain nombre d'articles des dispositions générales ont été adoptés. Plusieurs ont donné lieu à d'après discussions comme la liberté syndicale et les panneaux d'affichage — les avantages acquis. Le principe d'un régime de retraite professionnelle a été

adopté, les modalités n'en sont pas encore définies, les actuelles n'ayant pas terminé leurs études.

S'il y a lieu de se féliciter de ce projet qui serait d'ailleurs complémentaire de celui de la Sécurité sociale, et donnerait un peu plus de tranquillité aux salariés subalternes pour l'assurance de leurs vieux jours, par contre, les chefs d'entreprise refusent que les modalités de la prime d'ancienneté figurent dans la convention. Elle ne serait pas supprimée à ceux qui en bénéficient, mais elle ne serait pas étendue aux nouveaux arrivants, un *modus vivendi* sera probablement à trouver à ce sujet.

Pour les délégués du personnel, l'accord n'ayant pas pu se faire sur la répartition des collèges par catégorie professionnelle, les ouvriers refusent aux employés une représentation collégiale particulière, il a été décidé de s'en tenir aux deux collèges prévus par la loi.

Le texte patronal ne contient aucune disposition relative aux salaires. La délégation des salariés a demandé que soit comblée cette lacune. La délégation patronale veut faire figurer les salaires dans un avenant après que la convention soit terminée. La délégation des salariés désire que le principe des salaires soit inclus dans la convention. Il semble que la délégation patronale n'y soit pas opposée.

Par ailleurs, fonctions, salaires et classifications figureront dans les annexes de catégories.

Telles sont les grandes lignes des travaux en cours de la convention de la Meunerie qu'il est permis d'indiquer maintenant.

Les prochaines réunions auront lieu les 10 et 11 décembre. Au cours de celles-ci seront probablement terminées les discussions relatives aux clauses générales. Si cela était, il y aurait lieu d'être satisfait du temps relativement court qu'auraient demandé ces discussions.

F. G.

COMMERCE NON ALIMENTAIRE : Progrès pour nos deux Jours

Nos camarades employés de commerce ont été tenus au courant, par notre Fédération et celle des Employés, des innombrables interventions que nous avons faites en vue d'obtenir que soit profondément modifié le décret du 30 mai 1952 qui supprimait, durant la plus grande partie de l'année, leurs deux jours consécutifs de repos.

Nous rappellerons que le décret en question avait été pris pour une durée indéterminée et qu'il était signé non seulement par le Ministre du Travail, mais par le Président du Conseil, le Ministre des Travaux publics, le Ministre de l'Industrie et du Commerce, le Secrétaire d'Etat au budget et le Secrétaire d'Etat aux affaires économiques.

Cette énumération montre, d'une part, l'importance qu'on semble attacher à ce problème — d'une portée tout de même limitée — et, d'autre part, le nombre de « bastions » qu'il faut conquérir alors qu'ils sont surtout occupés par les alliés ou les représentants directs des commerçants.

Depuis mai 1952, le décret Garet était en application... Depuis mai 1952, nous l'avons combattu sans relâche à la présidence du Conseil, aux Ministères du Travail et du Commerce, à l'Assemblée nationale, dans tous les groupes parlementaires et, naturellement, au Conseil National du Commerce.

Nos démarches ont trouvé un

écho à la tribune de l'Assemblée Nationale, et ce, à trois reprises en un an...

Enfin, tout arrive, et le Journal Officiel du 25 octobre dernier a publié le nouveau décret qui comporte des améliorations sensibles par rapport à celui du 30 mai 1952.

En effet, alors que ce dernier autorisait 21 dérogations (4 en décembre, plus 16 autres aux dates choisies par les employeurs), le nouveau décret prévoit :

— 4 dérogations en décembre ;
— 4 au maximum par an, au cours de la saison ou en cas de nécessités saisonnières ;

— et 7 autres dans la mesure où les nécessités commerciales le justifient, si un arrêté préfectoral — pris après consultation des organisations syndicales d'employeurs et d'employés — autorise ces dérogations.

Si l'on veut bien se souvenir que, dans le premier train de décrets-lois, un texte devait « assouplir » la répartition hebdomadaire du travail dans les magasins (c'est-à-dire permettre, toute l'année, la répartition sur six jours) ; si l'on remarque également que l'un des plus farouches adversaires du repos du lundi, M. Raymond BOISDE, a dû, en tant que Secrétaire d'Etat au Commerce, signer le nouveau décret du 24 octobre, on conviendra que nous avons remporté une victoire dont nous pouvons nous féliciter.

M. TRIBOLATI.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

cation professionnelle. Etant donné leur caractère interprofessionnel, ils ne peuvent obtenir une classification unique valable dans toutes les branches d'activité. Ils désirent donc bénéficier des classifications de la profession qui les emploie.

Déjà, la Convention collective des Cadres du Papier-Carton est rédigée de telle façon que les conseillers du Travail peuvent être compris dedans.

M. F. PUTOIS indique également que la Convention collective des Cadres du Caoutchouc inclut parmi les bénéficiaires « le personnel des Services sociaux qui mettent en œuvre, dans l'exercice de leurs fonctions, une qualification les assimilant à des cadres ». La Convention collective de la Chimie prévoit aussi des cadres, ingénieurs de recherches, sans commandement. Il semble que, dans la Métallurgie, cette assimilation soit plus difficile.

D'autre part, les conseillers et conseillères ont une place à prendre dans la Commission de reclassement des diminués physiques. Le décret correspondant le prévoit expressément. Chaque conseiller a donc le devoir de s'intégrer aux Commissions départementales.

Une liaison suivie avec tous les syndicats est prévue. A ce sujet, M^{me} de Villeneuve suggère d'envoyer à chaque membre la liste des adresses des syndicats avec l'indication de l'entreprise où ils travaillent, ce qui permettrait éventuellement, à l'occasion d'un déplacement de se rencontrer.

Soucieux de l'aide à nous apporter les uns aux autres, PLESSIER insiste pour que l'on signale s'il y a des syndiqués en chômage.

Fructueuse journée où nous avons fait regretter de ne pouvoir nous rencontrer plus souvent en raison de notre éparpillement sur tout le territoire.

R. P.

CHRONIQUE
JURIDIQUE

La portée de la renonciation du reçu pour solde

DE tout temps, les salariés congédiés de leur entreprise se sont trouvés en présence du dilemme suivant, habilement présenté par les employeurs : ou bien refuser de signer un reçu pour solde de tous comptes, et alors ne pas percevoir les indemnités dues, ou bien le signer et recevoir de l'employeur une partie des sommes dues.

Le législateur a voulu supprimer cette pratique inadmissible ; aussi, la loi du 8 octobre 1946 a modifié l'article 24 a du Livre I^{er} du Code du Travail, en prescrivant que le reçu peut être dénoncé dans les 7 jours de l'acquit, à condition que cette dénonciation précise les droits dont le salarié entend se prévaloir.

Hélas ! cette loi, après un lamination des tribunaux, a subi le sort commun des lois sociales ; l'interprétation en est devenue tellement restreinte que sa portée en est réduite comme une peau de chagrin.

La jurisprudence récente
de la Cour de Cassation

Par un arrêt du 27 mars 1952, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a posé le principe que « les reçus pour solde de tous comptes n'ont d'effet libératoire pour l'employeur qu'à l'égard des éléments de rémunération, salaires, indemnités et avantages spéciaux », dont le paiement a été envisagé au moment du règlement de compte.

Par un second arrêt du 4 août 1952, la Cour de Cassation confirmait ce point de vue restrictif, que rien dans le texte de loi n'autorise à restreindre ainsi.

Dans un troisième arrêt du 25 juin 1953, la Cour de Cassation précise que « lorsqu'il résulte des constatations des juges du fond que le reçu pour solde de tous comptes s'appliquait à concurrence d'une certaine somme à l'indemnité de préavis de trois mois accordée à l'employé, il s'ensuit que cette mention avait produit effet libératoire à l'égard de la Société, en ce qui concerne ladite indemnité, et, que, par suite, une action ultérieure tendant à obtenir un complément de l'indemnité en question n'était plus recevable, malgré la dénonciation du reçu dans les sept jours ».

De ce dernier état de la jurisprudence de la Cour de Cassation il ressort les solutions restrictives suivantes :

1) Le salarié ne peut pas, même en dénonçant le reçu pour solde de tous comptes, revenir en justice sur les différents chefs de demande, qui ont fait l'objet d'un règlement de compte.

Si, par exemple, un Cadre reçoit un mois de préavis, au lieu

de trois mois, même en dénonçant le reçu dans les sept jours il ne peut plus actionner aux Prud'hommes pour réclamer les deux mois supplémentaires, dans le cas où, notamment, l'employeur a voulu le déclasser en le considérant comme un simple employé auquel seulement un mois de préavis est dû.

2) Le salarié ne peut réclamer après dénonciation que les postes qui n'ont pas fait l'objet du règlement de compte et qui auraient

pu en faire l'objet, par exemple, un rappel de salaires.

On voit aisément l'illogisme d'une telle position de la Cour Suprême.

Un Cadre congédié qui reçoit un mois de préavis peut faire juger qu'il est Cadre et obtenir un rappel de salaires ; mais il ne pourra pas réclamer les deux mois de préavis complémentaires sous prétexte que par le reçu pour solde même dénoncé, il a déjà reçu un mois.

3) Par contre, sans même dénoncer le reçu, le salarié peut toujours réclamer une indemnité pour rupture abusive du contrat de travail, parce qu'un tel chef de demande n'a pas pu faire l'objet d'un règlement de compte.

4) Mais, il ne peut réclamer

pour les chefs qui auraient pu être réglés par les parties lors du reçu pour solde de tous comptes.

Par exemple un salarié qui omet de réclamer l'indemnité de

congés-payés même s'il dénonce le reçu, ne peut plus la réclamer parce qu'au moment du règlement ce chef de demande « aurait pu être réglé lors du reçu pour solde ».

QUE PENSER DE CETTE JURISPRUDENCE SUPRÊME ?

Conclure, comme PLATON, que les lois seront ce que sont les hommes.

L'article 24 a du Code du Travail est pourtant clair dans ses principes : éviter que les salariés soient victimes d'une espèce de chantage au reçu pour solde, au moment de leur départ.

Il est clair dans ses termes ; du moment que le reçu est dénoncé à temps et que la dénonciation précise bien les droits que le salarié entend réclamer, celle-ci est valable ; rien dans le texte n'autorise la Cour Suprême à restreindre la portée de la loi, au point de créer, dans la pratique, le même état de choses qu'avant la loi du 8 octobre 1946.

Philosophiquement, concluons donc que le législateur de 1946 qui a voulu bien faire en votant cette loi de 1946, a été victime, comme les salariés, d'une tendance des Tribunaux à restreindre la portée exacte des lois sociales nouvelles.

CONSÉQUENCES
PRATIQUES

Devant cet état de la Jurisprudence, que doit faire le salarié congédié et son Syndicat ?

Pour le salarié, une solution s'offre à l'esprit, celle de dénoncer le reçu pour solde, en précisant bien à l'employeur « nous avons omis d'envisager le règlement de telle ou telle indemnité ».

Cette précaution est puérile et insuffisante.

Je déconseille donc formellement de considérer l'article 24 a ainsi interprété comme un texte dangereux et sans application pratique devant les solutions de la Jurisprudence.

Ainsi de refuser de signer le reçu pour solde, ce qui est parfois difficile à faire.

Par contre, il appartient à tous les Syndicats de demander au Législateur de réformer le texte en des termes encore plus nets et qui ne prêteront plus à aucune interprétation jurisprudentielle.

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION (Chambre Civile, Section Sociale)

Société CLAUSE c/ MASSON (25 juin 1953)

Pourvoi en cassation contre le Jugement du Tribunal civil de Corbeil du 15 mars 1951 (rapporté Gaz. Pal. 1951).

ARRET :

LA COUR,

Sur le premier moyen ; vu l'article 24 a, Livre I^{er} C. du Travail ; vu l'article 7 de la loi du 20 avril 1910.

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes les reçus délivrés pour solde de tous comptes n'ont d'effet libératoire pour l'employeur qu'à l'égard des éléments de rémunération, salaires, indemnités et avantages spéciaux, dont le paiement a été envisagé au moment du règlement de compte ; qu'il en résulte que tout ce qui a été omis, volontairement ou non, peut faire l'objet de la part du salarié, d'une action ultérieure s'il dénonce l'accord intervenu dans le délai de 7 jours à compter de la signature ;

Attendu qu'il résulte des constatations du jugement attaqué, que Masson, ingénieur, depuis janvier 1928, au service de la Soc. Clause, et devenu en 1936 chef d'un département groupant deux services : fleurs et oignons à fleurs, a été brusquement congédié le 26 septembre pour le 30 septembre 1950, au motif qu'il avait conclu un marché désavantageux pour la société ; qu'à son départ il a reçu une somme globale de 450.000 fr. ; contre reçu pour solde de tout compte en date du 30 septembre 1950 ; que le 3 octobre suivant, il a dénoncé ledit reçu à son employeur par lettre recommandée en précisant qu'il avait droit à un complément d'indemnité de licenciement, prévu par la convention collective liant les parties ; que sur le refus de l'employeur de faire droit à sa demande, le juge de paix d'Arpajon, saisi du litige a ordonné à l'expert l'effet d'établir le caractère transactionnel de l'accord du 30 septembre 1950 ; que, sur appel, le Tribunal civil de Corbeil, infirmant la sentence prud'homale, a décidé qu'il n'y avait pas lieu à enquête, et, équant, a accordé à Masson, à titre de complément d'indemnité de licenciement, la somme de 597.570 francs qu'il sollicitait ;

Attendu que, pour statuer ainsi, le jugement attaqué se fonde sur ce que, d'une part, l'article 24 a du C. du Travail vise bien « l'accord transactionnel qui est en bref la cote mal taillée de la contrainte économique » qui pèse sur un employé « fut-il bien rémunéré », renvoyé en 4 jours, après 22 ans de services, sur ce que, d'autre part, il importe peu de rechercher si une transaction a eu lieu puisque, se situant à un tel moment de la position juridique des parties en cause elle tombe ipso facto sous le coup des dispositions du susdit article 24, et sur ce que, enfin, la société « a bien pris soin, dans le prétendu accord du 30 septembre 1950, de distinguer la somme de 213.210 fr. pour préavis de trois mois » et que dès lors « le paiement d'un préavis est l'indication formelle qu'il n'y avait pas de faute grave à reprocher à qui on l'octroyait » ;

Mais attendu qu'il résulte des énonciations du jugement que le

reçu pour solde de tout compte litigieux était ainsi libellé : « Reçu des Ets Clause, à Brétigny-sur-Orge, par chèque sur la Banque de l'Union Parisienne, n° 4364 182 et pour solde de tout compte la somme de 450.000 fr. se répartissant comme il suit : 213.210 fr. préavis de 3 mois, 236.790 fr. complément forfaitaire, total 450.000 fr., Brétigny-sur-Orge, le 30 septembre 1950, signé Masson ».

Or, attendu qu'il résulte des constatations des juges du fond que le reçu litigieux pour solde de tout

compte s'appliquait pour 213.210 francs à l'indemnité de préavis de 3 mois accordée à Masson ; qu'il s'ensuit que cette mention avait produit effet libératoire à l'égard de la société en ce qui concerne ladite indemnité ; que, par suite, une action ultérieure tendant à obtenir un complément de l'indemnité en question, n'était plus recevable ;

Par ces motifs, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le deuxième moyen,

Casse...

UNE OPINION SUR :

Jeunes et Anciens
dans notre Régime de Retraite

Le régime de retraite des Cadres instauré par la Convention du 14 mars 1947 est certainement l'institution sociale concernant les Cadres la plus importante et la plus efficace qui ait jamais été créée.

Cette belle organisation est un instrument pour réparer les injustices dues aux dévaluations, pour assurer à tous une retraite décente, pour créer un esprit d'entraide entre les intéressés.

PRETS A LA CONSTRUCTION

C'est dans cet esprit que notre organisation des Cadres a demandé et finalement obtenu après beaucoup de difficultés et de démarches que les Caisses puissent, sur leurs réserves, venir en aide par des prêts aux cadres désirant construire, construire étant la seule solution actuelle pour remédier à la crise du logement. Notre cause nous semble juste puisque, dans la plupart des cas, ce sont des jeunes qui souffrent du manque de logement, n'ayant pas eu comme les plus anciens : appartements, loyers bon marché, lois de protection, maintien dans les lieux, etc. Et comme d'autre part ces jeunes verseront toute leur vie pour une retraite malgré tout très lointaine, alors que les plus anciens n'ayant versé que fort peu recueilleront l'argent de ces jeunes avec une retraite plus ou moins rapprochée, nous avons pensé qu'une mesure d'aide et d'intéressement pouvait être créée ; les Caisses de retraite disposant d'importantes réserves : c'est le prêt au logement.

Presque toutes les Caisses accordent maintenant de tels prêts. Notre Fédération a enquêté auprès d'elles pour connaître les modalités qu'elles ont adoptées. Les conditions en sont très différentes suivant chacune d'elles. Signalons que certaines, au lieu d'y voir une œuvre d'entraide, ont cherché une possibilité de placement plus intéressante que celle des fameux Bons du Trésor dans lesquels sont investis les 3/4 des réserves. Tel est le cas de celles :

— Du Bâtiment et des Travaux publics avec un taux de prêt de 7 % ;

— Des Industries de la Construction électrique, taux de 7 % ;

— Et quelques autres.

Ce n'était pas là le but préconisé par notre Organisation et nous invitons les Cadres à ne pas confondre ce qu'elle demandait et ce que les Conseils d'administration de ces Caisses ont décidé. D'ailleurs dans un prochain article nous analyserons les résultats de l'enquête à laquelle nous nous sommes livrés.

ACTIVITE DES CADRES
ayant dépassé 65 ans

Nous voudrions aussi attirer particulièrement l'attention sur un autre point : celui de l'activité des Cadres ayant dépassé 65 ans.

On aurait pu croire que les Cadres, étant assurés maintenant d'une retraite correcte, en bénéficieraient dès l'âge de 65 ans. Pour un grand nombre il n'en est rien. Nous ne parlons pas des entreprises où, en application d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, le cadre doit prendre sa retraite à cet âge.

Nous visons les entreprises où le cadre a la possibilité de se maintenir après 65 ans (tolérance ou absence de convention).

On observe ainsi que ces cadres préfèrent rester en place plutôt que de partir en retraite. Les principales raisons qu'ils donnent sont :

- Besoin de commander ;
- Maintien de revenus élevés ;
- Crainte d'une non-activité étant en retraite. (Par suite d'une déformation professionnelle trop prononcée, le Cadre n'ayant pas su s'intéresser à autre chose que son métier, ne s'est pas créé un violon d'Ingres) ;
- Crainte de se retrouver seul toute la journée avec sa famille etc.

Toutes sont plus ou moins valables, certes et nous n'y attachons aucune importance si ces personnes ne continuent pas à occuper des emplois bouchant l'avenir des jeunes. On arrive ainsi à cette situation paradoxale : les jeunes versent en principe pour des personnes qui les empêchent d'avoir de l'avancement d'une part, et d'autre part plus ces personnes attendent pour partir et plus elles obligent les plus jeunes à verser

d'avantage par suite du jeu des coefficients de majoration après l'âge de 65 ans.

Doit-on en déduire que nous reprenons le leitmotiv : « Place aux jeunes ! » Ce serait vraiment trop dire. Or ce slogan s'accompagne d'un rien de brutalité et ce n'est pas le cas ici puisque ces jeunes justement assurés par leurs versements les vieux jours des plus anciens.

La première mesure juste qui s'impose est la suppression des coefficients de majoration après 65 ans.

Cette clause n'est valable que pour retarder les prises de retraites lorsqu'il y a pénurie de Cadres ou que la situation économique l'exige. Et nous serions presque disposés à proposer une minoration de la retraite après cet âge. Ceci ne pourrait se faire après 1977 environ, date vers laquelle les Cadres prenant leur retraite auraient cotisé toute leur vie. Jusque-là, cette mesure n'aurait rien d'injuste puisque les Cadres bénéficient d'une retraite pour laquelle ils n'ont cotisé que partiellement et on peut considérer d'autre part que les suppléments de revenus qu'ils ont ainsi touchés après 65 ans (différence entre leurs appointements et le montant de leur retraite) pourraient compenser cette minoration.

Mais auparavant le problème de la mise à la retraite doit naturellement être résolu. Et ceci est du ressort des conventions collectives professionnelles dont beaucoup sont dans une impasse en ce moment.

Il est évident qu'en ce moment dans de nombreuses industries les Cadres n'ont pas intérêt à prendre leur retraite, mais à être mis à la retraite par leur employeur pour bénéficier des indemnités de congédiement. Nous comprenons fort bien leur raisonnement et nous l'approuvons.

Le régime de retraite des Cadres est un instrument de justice sociale, toujours perfectible parce que devant suivre l'évolution sociale de chaque instant. Il doit être aussi un élément de justice tout court entre les parties prenantes actuelles ou très proches et les parties versantes. Nous souhaitons que notre point de vue soit partagé par tous ceux qui ont à gérer directement ou indirectement ce régime.

R. TOFANI.

PÉTROLE
Institut Français
du Pétrole

Les élections professionnelles ont eu lieu les 30 octobre et 6 novembre.

Les résultats ont été les suivants :

DELEGUES DU PERSONNEL
Collège « cadres »

4 sièges à pourvoir (2 listes en présence : C.G.T.-C.F.T.C.). Sur 116 votants, la liste C. F. T. C. a obtenu 79 voix et 3 sièges.

COMITE D'ENTREPRISE
Collège « cadres »

4 sièges à pourvoir (2 listes en présence : C.G.T.-C.F.T.C.). Sur 108 votants, la liste C. F. T. C. a obtenu 72 voix et 3 sièges.

Nous félicitons vivement nos collègues LAFITTE, REMY, FLAMAND, M^{lle} NESSLER, BARON et DU PARQUET, qui sont les élus de ces consultations et nous n'aurons garde d'oublier pour ce beau succès nos militants à l'Institut Français du Pétrole.

HYMÉNÉE

Nous avons eu le plaisir d'apprendre le mariage de notre camarade Jacques HARDEL, ingénieur I.C.P., avec M^{lle} Odette CARRETIER.

La bénédiction nuptiale leur a été donnée le 3 octobre, en l'église Saint-Vincent-d'Ardantes (Indre).

J. HARDEL est un des signataires, au titre de notre Fédération, de la Convention nationale des Cadres de la Chimie.

★

Notre camarade ANEZO, secrétaire général de notre Syndicat des Cadres de Nantes, nous a fait part du mariage de son fils Marcel avec M^{lle} Odette GUIBOUT, qui a eu lieu le 12 septembre en l'église de Champcerie (Orne).

★

Nous présentons à ces nouveaux mariés nos meilleurs vœux de bonheur et nos vives félicitations.

L'INDIVIDU et la PROFESSION

(Suite de la première page)

de la science contemporaine, le mobile qui explique la vocation des grands maîtres de cette science est aujourd'hui comme hier l'insatiable curiosité de l'homme de pensée, à la recherche de la vérité. La progression de nos connaissances s'accroît d'ailleurs d'année en année, à une cadence accélérée, parallèlement à la progression du machinisme lui-même.

Et cela va de soi, car la fécondité de la science appliquée suppose une analyse préalable toujours plus poussée des phénomènes considérés en soi. Le développement des applications va de pair avec l'enrichissement de nos connaissances spéculatives. Si, par aventure, la passion de savoir s'éteignait dans le cœur des hommes, c'en serait fini du progrès technique ; car notre pouvoir sur la nature est asservi à notre capacité de connaître. Nous ne parlons donc pas les inquiétudes de M. SIEGFRIED lorsqu'il oppose l'homo sapiens à l'homo faber cher à BERGSON. Par contre, nous souscrivons à la condamnation d'un mode de vie qui ferait de l'homme un automate.

Or, cette mutation, qui s'esquisse, en effet, n'est pas la conséquence de la révolution industrielle, mais du progrès de la science spéculative, elle-même, qui condamne ses adeptes et à fortiori les praticiens utilisateurs, à une spécialisation bornée de leurs activités professionnelles. Il faut en prendre son parti. Les temps sont révolus, où un LEONARD DE VINCI, ce peintre génial, avait à cœur de préparer lui-même ses couleurs, et s'adonnait en conséquence à l'alchimie ; où un MICHEL-ANGE, peintre, sculpteur et bâtisseur, connaissait l'anatomie et la perspective géométrique ; où un NEWTON possédait la somme de la physique et de la mathématique de son temps ; un THOMAS YOUNG, médecin et physicien, découvrait l'astigmatisme de l'œil, jetait les bases d'une théorie de la vision colorée dont l'actuel procédé trichrome de reproduction photographique des couleurs a manifesté la valeur cependant, que concurrentement il créait l'optique physique et instrumentale en démontrant l'existence de la diffraction de la lumière.

Aujourd'hui, chacun dans son domaine, l'homme de laboratoire de physique nucléaire qui soumet à l'épreuve de l'expérience des conceptions théoriques déduites de spéculations mathématiques dont il n'est pas l'auteur ; l'ingénieur d'une grande usine responsable d'une fabrication en série qui lui est imposée ; le petit industriel en butte aux ukases d'une économie planifiée dont il ne comprend pas la raison d'être ; voire le grand médecin spécialiste tributaire d'examen radiologiques ou de laboratoire discutables ; sont les uns et les autres, peu ou prou, attachés à une chaîne, à la manière de l'ouvrier d'une grande usine, et ceci dans la mesure où le travail créateur de chacun, est subordonné à des formules, des avis, des directives ou des automatismes qui le dépassent.

Cette astreinte comporte une aliénation partielle du sens critique, c'est-à-dire, somme toute, de la pensée astreinte dont certaines personnes nanties de fonctions de responsabilité semblent — et c'est inquiétant — s'accommoder fort bien. C'est ainsi qu'à la Commission de la Recherche scientifique du Conseil Economique où, le 20 mars 1953, il était convoqué en qualité d'expert, M. l'Inspecteur général de l'Aéronautique GIRARDIN, alors que le statut du personnel de l'O. N. E. R. A. était en cause, fit cette surprenante déclaration : « On ne demande pas aux ingénieurs chercheurs de faire des cogitations cérébrales. »

Cette opinion est assez commune de nos jours, bien qu'à l'accoutumée elle s'exprime plus discrètement. En somme, les professions imposent aujourd'hui à leurs membres une pensée dirigée (l'expression est de M. SIEGFRIED). Il est à craindre qu'à cette école les hommes ne désapprennent l'art de penser par eux-mêmes en toutes circonstances.

Tel est le péril le plus grand, peut-être, qui menace notre civilisation.

Le mal est-il irrémédiable ? Comme M. SIEGFRIED lui-même, nous n'inclinons pas au pessimisme systématique. Sous réserve qu'il faut faire la part du feu, admettre que les figures des grands humanistes de la Renaissance, à compétence quasi universelle, appartiennent à l'histoire, nous pensons que la culture traditionnelle peut survivre. M. SIEGFRIED conseille l'évasion de la profession par les loisirs, et il observe judicieusement « qu'une certaine interruption des occupations routinières est la condition même du contrôle de l'action, de la fécondité de la pensée, de l'indépendance des décisions, de l'acuité du jugement, qui constituent la marque et la valeur de l'homme cultivé. » Rendons hommage à cette justification intellectuelle du combat ouvrier pour les quarante heures.

Toutefois, selon nous, cette évasion agrémentée si possible par la pratique d'une activité intellectuelle gratuite (le violon d'Ingres est un excellent tonique spirituel) est un simple palliatif — car le métier colle à la peau de

Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens RESOLUTION DU CONSEIL TENU A BRUXELLES

LES 8 & 9 OCTOBRE

Le Conseil de la C.I.S.C., en sa 21^e Session à Bruxelles, les 8 et 9 octobre 1953,

RAPPELLE l'attachement indélébile du Mouvement syndical chrétien à la liberté syndicale ;

CONSTATE que, dans de nombreux pays, cette liberté essentielle est refusée aux travailleurs, et notamment par tous les régimes dictatoriaux, de gauche ou de droite ;

CONSTATE avec regret que l'évolution des rapports internationaux tend à consolider certains systèmes de gouvernement qui oppriment les travailleurs en les privant notamment du libre exercice de leurs droits syndicaux ;

PROTESTE énergiquement contre les récentes arrestations arbitraires de syndicalistes chrétiens du pays basque et contre le mauvais traitement qui leur fut infligé dans la prison de San Sebastian ;

APPORTE aux syndicalistes éprouvés le témoignage de la solidarité fraternelle des travailleurs chrétiens appartenant à la C.I.S.C. ;

DECIDE de tout mettre en œuvre pour essayer d'obtenir la libération des syndicalistes arrêtés et de renforcer son combat pour la restauration et le respect de la liberté syndicale.

Le Conseil de la C.I.S.C. réuni à Bruxelles, les 8 et 9 octobre 1953, après avoir entendu le rapport sur l'intégration européenne,

RAPPELLE que, lors de sessions précédentes, et notamment au cours de la 19^e à Vienne les 20 et 21 novembre 1951, il s'est déjà pro-

noncé en faveur de l'intégration européenne dans un ensemble libre, respectant pleinement les prérogatives de la personne humaine ;

SE REJOINT de ce qu'en plus de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier, l'intégration européenne fait des progrès, notamment dans le secteur agricole et dans celui des transports ;

CONSIDERE que ce développement constitue un pas important dans la bonne direction, mais qu'il faudra continuer les efforts jusqu'à la réalisation de l'intégration complète de l'Europe ;

CONSTATE que l'intégration progressive imposera au mouvement syndical et notamment à la C.I.S.C. des tâches nouvelles ;

ATTIRE l'attention des organisations européennes affiliées à la C.I.S.C. sur la responsabilité qu'elles portent vis-à-vis des nouvelles situations découlant de l'intégration progressive de l'Europe ;

SOULIGNE que ces organisations ne peuvent se borner à manifester leur intérêt pour le problème de l'intégration, mais qu'elles doivent prendre toutes mesures pour y participer activement ;

ESTIME qu'il est indispensable que les organisations européennes de la C.I.S.C. disposent de techniciens spécialistes en vue de faire valoir l'influence du mouvement syndical chrétien : — Que celui-ci ne peut hé-

siter à modifier, le cas échéant, la structure de ses organisations, notamment sur le plan des Fédérations professionnelles internationales, afin que ces dernières soient en mesure de remplir, avec toute la responsabilité et la connaissance technique voulues, les tâches nouvelles qui leur incomberont ;

— Que, s'il s'avère nécessaire, les Fédérations nationales professionnelles en Europe, affiliées à la C.I.S.C., devront créer un organisme supra-national investi d'un pouvoir et d'une autorité réels, afin de coordonner et de stimuler l'action des organisations nationales ;

— Qu'à l'exemple des initiatives prises auprès de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier, une autorité responsable du mouvement syndical chrétien doit être constituée auprès des sièges des communautés européennes existantes ou futures ;

— Que le mouvement syndical, et notamment le mouvement syndical chrétien doit obtenir une représentation adéquate, tant dans la préparation de l'intégration sur le plan gouvernemental que dans les organes qui seront créés à la suite des efforts d'intégration ;

FAIT APPEL aux travailleurs de tous les pays européens pour qu'ils accordent dans une mesure croissante leur confiance au mouvement syndical chrétien afin d'assurer la réalisation de ces buts.

TOILES A DRAPS

Les plus belles et les moins chères.
Prix très réduits à nos adhérents.
Echantillons franco sur demande.
LANDIER, toilier, Yssingeaux (H.-Loire)

Nos Petites Annonces

Demandes d'emplois

1710. — Chef comptable très expérimenté, très sérieuses références. Libre au 31 octobre, recherche situation correspondante.

1711. — Comptable, fondé de pouvoirs, plusieurs années de référence, cherche emploi de préférence comme adjoint à chef comptable dans importante affaire commerciale ou industrielle.

1712. — Secrétaire de direction (steno-dactylo, aide-comptable) cherche situation stable. Capable de diriger services commerciaux, sociaux, etc., bonnes références.

1713. — Chef comptable, petit retraité, réf. Etat, cherche emploi même 1/2 temps travaux ou bilans pour petits commerçants, artisans. Réponse au journal ou Opé. 05-90, poste 329.

1714. — Chef comptable, brevet Etat, 40 ans, grande expérience de la profession, très au courant du droit des Sociétés, des questions fiscales et sociales, cherche situation dans n'importe quelle branche. Libre le 15 janvier prochain.

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

GEMEUX - PUBLICITE
27, avenue Trudaine - Paris (IX^e)
Tél. : TRU. 47-63
Le numéro : 20 francs
Abonnement : 200 francs par an

Le gérant : A. BAPAUME

Imprimerie spéciale
de « Cadres et Profession »
9, rue du Cornet, Le Mans, — 09.927
Exécuté par des Ouvriers syndiqués

l'homme qui lui demande non seulement un subsiste matériel, mais aussi un aliment intellectuel, et surtout une justification de sa valeur personnelle, c'est-à-dire de sa dignité d'être pensant. L'homme civilisé — et en ceci il se distingue de l'esclave — entend apprécier lui-même, en connaissance de cause, l'intérêt de son labeur quotidien, en comprendre la portée, et s'il travaille pour compte d'autrui, en connaître l'usage qu'on en fait.

C'est pourquoi il convient d'humaniser les professions qui sont aujourd'hui en passe d'organisation. Certes, il n'est pas question de renoncer à une division du travail, imposée par la complexité du monde moderne ; mais la stratification nécessaire des activités n'est compatible avec nos tendances traditionnelles, que moyennant des dispositions assurant à tous les artisans spécialisés d'une œuvre commune, une vision panoramique de cette œuvre ; car nul ne peut juger valablement d'un détail, abstraction faite du tout dont il est partie. Ainsi, par exemple, il serait souhaitable que dans les grandes entreprises les liaisons de service à service ne soient pas simplement du ressort des états-majors. Il importerait surtout que dans les entreprises, en sus des responsabilités imparties à chacun dans le cadre de sa spécialité, tout homme qui travaille, informé scrupuleusement des tenants et aboutissants de la communauté dont il est membre, soit initié dans la mesure du possible aux problèmes d'ensemble qui se posent à cette communauté et invité — pourquoi pas — à accepter, le cas échéant, certaines responsabilités débordant les limites de son activité professionnelle routinière.

Si ces dispositions étaient prises en considération, l'homme à la chaîne — et nous le sommes tous — trouverait l'exutoire nécessaire à la sauvegarde de son humanité, au sein du groupement à la vie duquel il contribue ; et l'ouvrier moderne s'apparenterait à ces bâtisseurs anonymes des cathédrales dont une foi commune explicite était le levain fécond d'activité. Cette conception est en parfaite harmonie avec les principes du syndicalisme chrétien qui mène le bon combat, non seulement pour l'amélioration du standing de vie des travailleurs, mais encore pour leur libération spirituelle.

Mais alors force nous est de conclure par une note optimiste. Oui, notre plate-forme est solide. En voulant faire du neuf, sans rompre avec le passé, nous ne sommes pas coupables d'inconséquence ; car nos idées novatrices sont puisées aux sources de cette culture traditionnelle dont M. SIEGFRIED est l'un des champions les plus avertis. Mais que l'on y prenne garde. Si notre voix n'était pas écoutée, l'avènement des Barbares serait inéluctable.