

CADRES

C.F.T.C.

et PROFESSION

NUMÉRO 115
NOVEMBRE 1957

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

Respect des accords ou anarchie ?

LA priorité que nous avons dû donner aux informations relatives à la journée du 25 octobre dernier ne nous a pas permis d'entretenir nos lecteurs des derniers événements de Nantes et de Saint-Nazaire dont l'importance dépasse largement le cadre régional et professionnel qui fut le leur. Le grand public et les syndiqués non directement intéressés n'ont pu que s'en tenir aux informations données par la presse selon laquelle il résulte trop souvent que les ouvriers de Saint-Nazaire et de Nantes apparaissent comme des exaltés voulant amorcer la révolution et présentant à cette fin des revendications démagogiques que ne peuvent, en tout état de cause, supporter les entreprises.

Les énergumènes qui ont saboté les bureaux de la Direction des Chantiers n'ont fait que les renforcer dans cette

PAR

André BAPAUME

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

opinion et l'intervention brutale des C.R.S. a fort heureusement remis les choses en ordre..., ce fameux ordre républicain...

Et pourtant... Il ne saurait bien entendu être question pour nous d'approuver les méthodes de violence qui ont été employées par des éléments douteux échappant au contrôle syndical. De telles violences ont été condamnées par ceux qui avaient la responsabilité d'un mouvement qui englobait près de 15.000 ouvriers.

*

CE que l'on sait beaucoup moins, c'est la nature même des origines du conflit et les principes de relations sociales qui sont remis en cause par l'attitude des employeurs.

Or, à Saint-Nazaire, il existe dans la Métallurgie une convention collective signée en septembre 1955 et un accord social conclu le 28 mars 1956 entre la Direction des Chantiers de l'Atlantique et les Syndicats.

La première, en son article 4 A, prévoit tous les six mois un examen de l'évolution économique et des salaires » en vue d'assurer une continuité dans l'évolution des salaires. »

L'accord des chantiers, dans son paragraphe II, prévoit des majorations de salaires à raison de 2 % par semestre ; et il ajoute : « Ces augmentations garanties tiennent compte des progrès techniques qui peuvent être raisonnablement escomptées pendant la durée de l'accord, dans le cadre d'une marche régulièrement maintenue des chantiers. »

Dans les commentaires qui ont accompagné sa signature, on peut lire : « Il est cependant certain que le but du projet d'accord est de réaliser des augmentations de salaires qui ne soient pas consommées au fur et à mesure par une augmentation du coût de la vie. » Il était très clair que, dans l'esprit de ces accords, la majoration annuelle de 4 % liée à l'accroissement de la productivité escomptée ne devait pas servir à compenser une hausse du coût de la vie. Le différend est né de là, les employeurs estimant ne devoir s'en tenir qu'à cette majoration, sans tenir compte du coût de la vie ; or, celui-ci était particulièrement important à Saint-Nazaire comme ailleurs et faisait perdre aux ouvriers les gains réalisés par la productivité accrue de l'activité des chantiers. L'interprétation ouvrière était juste. Elle a été confirmée par le médiateur, M. NANCY, ingénieur militaire en chef des Poudres, chargé par le Ministre du Travail de rechercher une solution au conflit, qui écrit dans ses conclusions :

« 3 - e) Estime dans ces conditions que l'évolution à prendre en considération doit être non seulement celle des salaires en valeur absolue, mais du pouvoir d'achat, celui-ci devant progresser, dans la mesure où le permet la situation des entreprises, conformément à l'accord (2 % par semestre), ce qui requiert la confrontation entre l'évolution des salaires et celle des prix depuis la mise en vigueur de la convention et des accords. »

Et, plus loin :

« 6 - b) ... Que cependant, compte tenu de l'interprétation qu'il convient de donner aux textes, interprétation précisée au chapitre 3 ci-dessus, il est équitable de compenser dans une certaine mesure le manque à gagner sur le pouvoir d'achat dû à la récente hausse des prix. »

« c) Que, dans ces conditions, il convient d'accorder une augmentation de salaires de 4 %. »

On se demande ensuite pourquoi il propose une majoration uniforme calculée sur le salaire minimum garanti. Nous avons l'impression qu'après avoir approuvé la thèse syndicale irréfutable, il convenait d'en minimiser les effets et les Syndicats ne pouvaient dans ces conditions accepter les conclusions pratiques du médiateur.

(Suite page 5)

Pour une action syndicale réaliste

L'UNE des principales sources de progrès des sciences a toujours résidé dans le refus de certains de considérer comme définitifs, des dogmes universellement admis jusque-là. Nous le savons bien, et pourtant nous sommes toujours aussi tentés de persévérer dans le cadre confortable des conceptions et de préjugés acquis, sans savoir d'ailleurs ni pourquoi, ni comment.

Les rappels aux réalités qui veulent nous affirmer que nous vivons au-dessus de nos moyens, que nous devons en finir avec ces illusions et modifier notre comportement, devraient être pour chacun de nous, dans le cadre de ses responsabilités, l'occasion d'une profonde réflexion sur son attitude en face de la crise et sur son action.

Les nombreux avertissements prodigues ces derniers mois doivent toucher les responsables syndicaux. Une fois de plus, il leur est nécessaire de bien analyser la situation et de connaître les possibilités de l'industrie s'ils veulent réellement servir leurs mandants.

DEUX ÉCUEILS

L'efficacité optimum n'est pas facile à atteindre, même si tous nos efforts y tendent.

Deux écueils doivent être évités également : ne pas revendiquer suffisamment et revendiquer trop.

Fixer des objectifs insuffisants, c'est évidemment priver les travailleurs de satisfactions immédiates : c'est peut-être les en priver définitivement si l'on ne se préoccupe pas de l'emploi de l'argent qui ne leur est pas distribué. Le surplus peut être utilisé à de nombreuses fins, certaines sont socialement intéressantes : une baisse de prix valorisera le niveau de vie de l'ensemble de la population ; une augmentation de la part des bénéfices d'exploitation consacrée à l'autofinancement permettra d'améliorer la production des années prochaines et par la même le sort des générations futures, etc. Par contre, l'augmentation de la part attribuée au capital non réinvesti ou de celle laissée à la distribution est socialement beaucoup moins intéressante.

Revendiquer trop, c'est peut-être prendre la part qui aurait pu être utilisée à d'autres fins, c'est risquer d'entraîner le pays dans la voie de l'inflation.

Sur ce point, il faut mettre en garde les professions en pleine expansion où les possibilités d'accroissement de la productivité sont sensiblement plus élevées que pour la moyenne de l'industrie. (Cas des fabrications en très grandes séries.)

Réclamer pour les travailleurs de ces professions la majeure partie du bénéfice de ces conditions favorables, c'est rendre im-

possible une baisse du prix des produits fabriqués qui profiterait à la collectivité tout entière (travailleurs de ces professions privilégiées, autres travailleurs, titulaires de revenus fixes, etc.). Re-

PAR
François LAGANDRE
Vice-Président fédéral

vendiquer trop revient donc, entre autres choses, à s'opposer à l'amélioration du sort des travailleurs de professions moins privilégiées dans lesquelles la productivité ne peut croître que lentement. Les hausses de salaires ne peuvent suivre au rythme élevé et il est intéressant de compléter l'augmentation du pouvoir d'achat par la baisse de certains prix. L'expérience montre que ces professions sont souvent les plus intéressantes socialement : industries alimentaires, matières premières par exemple.

Il ne faut pas oublier le caractère nouveau de la situation actuelle ; le plein emploi, qui fait partie du programme de toutes les Organisations syndicales étant réalisé et même dépassé, deux freins essentiels ont disparu.

Les organisations syndicales ouvrières ne craignent plus le chômage, sanction toujours possible en période normale. Il leur devient de plus en plus difficile de résister aux demandes d'une masse qui sent la possibilité d'obtenir des hausses de salaires nominaux.

LA MENACE D'INFLATION

Notre situation est bien différente de celle de l'Allemagne où l'effondrement de la monnaie a laissé de tels souvenirs pénibles qu'une menace d'inflation constitue un épouvantail.

Les Français se laissent volontiers prendre à l'illusion d'accroissements importants des revenus nominaux (8 à 10 % par an) non compensés par une augmentation de la productivité (3 à 5 % par an) et générateurs d'inflation. Si les titulaires de revenus fixes sont évidemment les premières victimes, les travailleurs sont également touchés. En effet, lorsque les prix ont tendance à monter, les acheteurs se pressent (pour payer moins cher) et se montrent moins exigeants ; le secteur distribution n'a pas besoin de réduire sa marge pour augmenter son chiffre d'affaires,

il peut au contraire se prémunir contre la dépréciation de la monnaie en augmentant les prix ; finalement, la part du revenu national prise par ce secteur augmente au détriment des autres (revenus fixes, salariés et investissements).

Les milieux patronaux ne peuvent plus jouer un rôle de frein efficace. Chaque industriel ou chaque profession en face des demandes ouvrières pense surtout à la pénurie de main-d'œuvre ; personne ne veut courir le risque de perdre le bénéfice de l'expansion présente en mécontentant les travailleurs ; une grève ou un départ de personnel (ou l'impossibilité de recruter du nouveau personnel) sont également préjudiciables et constituent une menace beaucoup trop directe. La crainte d'une détérioration de la monnaie ne constitue pas plus un frein : l'inflation est, pour le patronat, une politique de facilité.

LE BLOCAGE DES PRIX EST-IL POSSIBLE ?

Les amortissements deviennent apparemment de moins en moins lourds et, en période de hausse des prix, les ventes se font beaucoup plus facilement : combien d'entreprises qui vivaient lorsque la monnaie perdait chaque jour de sa valeur, sombrent en période normale.

En face de ces deux forces, patronat et syndicats ouvriers, qui trouvent aujourd'hui trop de motifs de ne pas s'opposer, que peut faire l'Etat ?

La seule arme dont il pourrait actuellement disposer, le blocage des prix, est émoussée depuis qu'on lui en a refusé les moyens (contrôleurs en nombre insuffisant).

(Lire la suite page 2)

Vous lirez dans ce numéro :

- | | |
|--|-----|
| ● Exemples de progrès dans la productivité.... | 2 |
| ● Où en est le projet de charte sociale européenne | 3 |
| ● Nouveaux accords paritaires de révision des salaires | 4-5 |
| ● Le renvoi abusif ou la vertu offensée | 7 |
| ● Evolution des indices et des budgets | 8 |

POUR UNE ACTION RÉALISTE

(Suite de la première page.)

En interdisant de répercuter les hausses de salaires dans les prix de vente, un frein important est créé du côté des industriels. Il faut toutefois remarquer qu'il n'est pas possible de bloquer les prix indéfiniment. Nous le voyons actuellement. Des ajustements s'imposent pour ne pas déshériter les professions où la marge de progrès possible est inférieure à la moyenne et qui ne sont généralement pas les moins utiles au pays.

Mais du côté ouvrier quel frein créer ? Le scandale toujours actuel de certains niveaux de vie

justifie toutes les demandes. Avec des prix bloqués, les hausses de salaires risquent de se faire au détriment des investissements, c'est-à-dire sur le dos des générations futures... et même du niveau de vie des années prochaines. C'est un point essentiel qui semble oublié.

Les Syndicats ont à côté de leur tâche revendicative et de défense des travailleurs, un rôle essentiel et irremplaçable d'éducation à remplir. Nous le voyons apparaître ici à ce point-clé : faute de cela, ils finiraient parfois par trahir la confiance qui leur est faite.

Une étude lucide de la situation entreprise dans le cadre syndical pourrait amener à une révision temporaire ou même profonde de certaines positions et inciter les Syndicats à renoncer provisoirement à toute hausse de salaires qui ne serait pas effectivement compensée par un accroissement de la productivité ou par une diminution équivalente d'autres revenus (distribution, capital, dépenses somptuaires, etc.). C'est dans ce sens que nous entendons mener nos recherches.

En procédant ainsi, notre syndicalisme fera la preuve de sa maturité.

Il ne s'agit d'ailleurs pas de renoncer même provisoirement à améliorer le sort des salariés. Nous aurons l'occasion de voir qu'il existe des possibilités importantes en dehors des seules augmentations de salaires ; il s'agit parfois de sortir des voies habituellement suivies.

NE FORGEONS PAS NOUS-MÊMES NOS CHAINES ! La position du « Comité National de la Qualité Française »

ES buts du « Comité National de la Qualité Française et de propagande à l'étranger » sont de mieux faire connaître les maisons françaises déjà titulaires d'un label de qualité, renommées par leur ancianeté et l'excellence de leur production ou qui se sont formellement engagées à ne présenter aux acheteurs se recommandant de notre association que des produits de haute qualité.

Le « Comité National de la Qualité Française » n'est pas opposé au principe de « certains » contrôles de la qualité, bien qu'il pense, comme les Américains, que la qualité ne se contrôle pas, mais qu'elle se construit.

Il estime qu'en régime de libre concurrence il ne nous appartient pas de forger nous-mêmes nos chaînes et de fausser le libre jeu de cette concurrence par une sorte de dirigisme inavoué, lequel peut devenir un moyen de pression dangereux entre les mains d'organismes étrangers à la profession (même sous le prétexte — discutable — qu'une organisation professionnelle ne peut être juge et partie).

En définitive — et c'est là notre véritable contrôle — la seule constatation qu'une marque se maintient et progresse sans employer de procédés publicitaires déloyaux constitue la meilleure preuve qu'elle donne satisfaction à l'usager ou au consommateur, seuls juges sévères et arbitres de la vraie qualité.

N. B. — Rappelons que le « Comité National de la Qualité Française » est une Association sans but lucratif fondée en 1948. Siège social : 114, rue du Bac, Paris (7^e).

RECTIFICATIONS

LE PROBLEME DES RETRAITES

Un passage de l'article de notre collègue Argant paraît dans « Cadres et Profession » de septembre ayant été omis, nous le reproduisons ci-après. Il concerne le montant des retraites... Chiffres relatifs à l'année 1956 :

- Retraite moyenne des bénéficiaires de la convention : 24.051 points ;
- Montant de la retraite : 360.765 francs ;
- Soit pension mensuelle de : 30.000 francs.
- Pour les veuves :
- Retraite moyenne : 13.799 points ;
- Montant de la retraite : 207.000 francs ;
- Soit pension mensuelle de : 17.250 francs.

Innovation aux chèques postaux

Dans notre numéro d'octobre, nous indiquions que tout titulaire d'un compte postal peut, après avoir déposé sa signature dans un bureau de poste, retirer des fonds à vue aux guichets de ce bureau. Notre ami Paul Richard nous fait remarquer très justement que nous avons laissé passer une coquille sur la somme qu'il est permis de retirer. C'était 50.000 francs qu'il fallait lire et non 20.000.

Avec toutes nos excuses à nos lecteurs...

Justifie toutes les demandes. Avec des prix bloqués, les hausses de salaires risquent de se faire au détriment des investissements, c'est-à-dire sur le dos des générations futures... et même du niveau de vie des années prochaines. C'est un point essentiel qui semble oublié.

Les Syndicats ont à côté de leur tâche revendicative et de défense des travailleurs, un rôle essentiel et irremplaçable d'éducation à remplir. Nous le voyons apparaître ici à ce point-clé : faute de cela, ils finiraient parfois par trahir la confiance qui leur est faite.

Une étude lucide de la situation entreprise dans le cadre syndical pourrait amener à une révision temporaire ou même profonde de certaines positions et inciter les Syndicats à renoncer provisoirement à toute hausse de salaires qui ne serait pas effectivement compensée par un accroissement de la productivité ou par une diminution équivalente d'autres revenus (distribution, capital, dépenses somptuaires, etc.). C'est dans ce sens que nous entendons mener nos recherches.

En procédant ainsi, notre syndicalisme fera la preuve de sa maturité.

Il ne s'agit d'ailleurs pas de renoncer même provisoirement à améliorer le sort des salariés. Nous aurons l'occasion de voir qu'il existe des possibilités importantes en dehors des seules augmentations de salaires ; il s'agit parfois de sortir des voies habituellement suivies.

MOSCOU AU TOURNANT...

Il était nécessaire d'entreprendre une étude d'ensemble sur cette « année tournante » du communisme mondial qui va du rapport Khrouchtchev à l'insurrection hongroise, de la déstalinisation aux tentatives de désatéllisation. Tel est le but de cet ouvrage collectif.

Des hommes appartenant à différentes familles spirituelles ou politiques y ont collaboré. Leurs conclusions ne sont sans doute pas toutes absolument identiques, mais elles sont convergentes. Et chacun s'est exprimé en toute liberté.

On retrouve côté à côté : Georges HOURDIN, directeur de *La Vie Catholique* ; André PIERRE, rédacteur au *Monde* ; Georges ALTMAN, rédacteur en chef de *Franc-Tireur* ; le Père BOSC, de *L'Action Populaire* ; Jacques TESSIER, militant syndicaliste, et Jacques MALLET, journaliste politique ; François FEJTO, auteur de *Histoire des Démocraties Populaires* et *La Tragédie Hongroise*, et le Père CHAMBRE, auteur de *Le Marxisme en Union Soviétique*.

Philippe FARINE a assuré la direction de la publication.

Moscou au tournant... Du rapport Khrouchtchev à l'insurrection hongroise. Un volume de 336 pages in-8 couronné sous jaquette illustrée en deux couleurs. 650 fr.

En vente à la Librairie confédérale.

Voulez-vous donner de la joie pour Noël ?

Songez à ceux qui sont seuls pour Noël.

Donner du bonheur pour Noël, est l'objectif n° 1 des petits frères des Pauvres. Ils veulent réaliser 50 centres de réveillons avec 12.000 invités et faire 12.000 colis en 1957.

Pour réaliser un tel programme, envoyez votre offrande.

Votre Noël sera plus lumineux si vous offrez un colis ou un réveillon de Noël à l'un de ceux qui en ont tant besoin.

DEMANDEZ NOTICES
ET ENVOYEZ VOS DONS

aux petits frères des pauvres
9, rue Léchevin, Paris (11^e)
soit par chèque bancaire à leur nom ou à leur C.C.P. Paris 2463-98

Les petits frères accusent réception de tous les dons.

Des exemples de progrès dans la productivité par un usage rationnel des moyens de manutention

LA Société Garandea Frères, à Champblanc, par Cherves-de-Cognac, est une affaire de famille ayant pour objectif essentiel l'extraction du gypse — ou pierre à plâtre — et sa transformation partielle en plâtre.

Le chiffre d'affaires en 1956 a été de 221 millions de francs.

Dans ce chiffre, les ventes de plâtre intervenant pour 80 millions, celles du gypse pour 85 millions, le chiffre d'affaires se complète par la vente de 4 millions de plâtre agricole et de 6 millions de « Placo-plâtre », produit nouveau représenté par la firme dans cette région.

Le reliquat, soit plus de 25 millions de francs, est constitué par des ventes de pierres calcaires et de gravillons.

L'effectif total est de 70 personnes, en augmentation de quelques unités par rapport aux années précédentes. Il comprend une équipe de onze hommes et un agent de maîtrise, exclusivement employée à la construction des travaux neufs, six chauffeurs de camions, trois employés de bureau, le reste des ouvriers est utilisé à l'extraction du gypse, à la fabrication du plâtre et aux différents services d'entretien.

**LA MODERNISATION
DE LA MANUTENTION
AUGMENTE LA PRODUCTIVITÉ**

En juin 1947, une enquête menée par le Ministère de l'Economie nationale relative à la détermination du prix de revient du plâtre faisait apparaître que, dans cette entreprise, il fallait :

- 4 heures 37/100 d'ouvriers pour extraire une tonne de gypse ;
- 8 heures 78/100 d'ouvriers pour fabriquer une tonne de plâtre.

En janvier, février et mars 1957, grâce à la modernisation du matériel

— 4 heures 37/100 d'ouvriers pour extraire une tonne de gypse ;

— 8 heures 78/100 d'ouvriers pour fabriquer une tonne de plâtre.

En janvier, février et mars 1957, grâce à la modernisation du matériel

SERVICE THÉATRES

NOTRE Fédération étant affiliée à la Confédération des Travailleurs Intellectuels (C.T.I.), nos adhérents peuvent bénéficier d'un Service spécialisé créé par la C.T.I. et leur permettant d'obtenir des billets à prix réduit dans certains théâtres parisiens.

Il leur suffit de se faire inscrire au Secrétariat de la C.T.I., 1, rue de Courcelles à Paris (tél. Elysées 73-28) et il leur sera délivré une carte moyennant une cotisation annuelle de 200 francs (une photo d'identité sera apposée sur la carte).

Les adhérents munis de cette carte pourront obtenir de la C.T.I. 2 billets à prix réduit par carte pour le théâtre qu'ils auront choisi, la réservation étant faite directement par la C.T.I. auprès du théâtre.

Les places réservées sont soit des fauteuils d'orchestre, soit des corbeilles, dont le prix normal varie de 1.000 à 1.200 francs et qui seront offertes aux prix suivants :

Atelier	520 fr.
Edouard-VII	480 fr.
Gramont	430 fr.
Hébertot	430 fr.
Petit-Margny	330 fr.
Palais-Royal	480 fr.
Alliance Française	380 fr.
Charles de Rochefort	380 fr.
Comédie des Champs-Elysées	480 fr.
Porte Saint-Martin	480 fr.
Théâtre des Arts	480 fr.
Vieux-Colombier	480 fr.

Notre Carnet

En l'église Saint-Pierre de Montrouge à Paris, a été célébré le mardi 26 novembre, le mariage de Mlle Maryvonne MACHAT avec M. Alain KERRAND.

La mariée est la fille de notre très excellent collègue Jean MACHAT qui a été, pendant très longtemps, notre responsable général de l'alimentation.

Nous adressons aux nouveaux mariés ainsi qu'à Mme et Jean MACHAT nos très vives félicitations.

riel de manutention, ces chiffres sont passés respectivement à :

— 0 heures 49/100 et 3 heures 17/100,

et, pour le mois de juillet 1957, ces normes sont tombées à :

— 0 heure 41/100 et 2 heures 48/100.

Ces résultats ont été obtenus, en grande partie, par l'amélioration des manutentions au cours de la réalisation du plan général de modernisation.

Cette évolution date de 1948, époque à laquelle fut créée la Société à responsabilité limitée qui gère actuellement l'affaire.

Dès la constitution de cette Société, il est apparu nécessaire de modifier profondément l'ensemble de l'exploitation. Un plan à long terme fut établi dans les trois branches successives intéressées :

— modernisation de la carrière ;
— broyage du gypse ;
— cuissage du plâtre.

LA CARRIERE

Il s'agit d'une carrière à ciel ouvert possédant une couche de gypse exploitable, d'une épaisseur de 3 m. 50, située sous une couche de terre stérile de 5 à 9 m. d'épaisseur.

Le problème consiste à transporter cette terre sur une décharge, c'est-à-dire « la découverte ». Ensuite, il faut débiter et charger dans les véhicules les blocs de gypse devant être transformés en plâtre et ceux plus petits destinés à la vente, après broyage, c'est le « chargement » ; puis il faut transporter le gypse à l'usine, c'est « le Transport Carrière-Usine ».

DECOUVERTE

En 1947, la terre était chargée au moyen d'une pelle mécanique dans des wagonnets tirés par les locomotives à vapeur. Elle était ensuite transportée sur la « décharge » où se trouvait, en permanence, une équipe d'ouvriers occupés à faire basculer les wagonnets et à répartir la terre qu'ils contenait.

Le travail s'effectuait du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Effectif total : 20 hommes.

Matiériel :

- 2 locomotives à vapeur ;
- 1 pelle mécanique ;
- 2 km environ de voies étroites.

Ce travail, particulièrement pénible et fatigant pour le personnel, a été complètement transformé.

En 1957, la terre est chargée par un simple tracteur à chenille (scraper), appareil qui permet également le transport et le déchargement. Le travail s'effectue du mois d'avril au mois d'octobre, mais le tracteur marche à deux postes.

Effectif total : 2 hommes.

Matiériel :

- 1 tracteur (scraper).

Les postes les plus pénibles ont été supprimés.

CHARGEMENT

En 1947, cette opération était effectuée à la main dans des bennes vidées ensuite dans des wagonnets à l'aide d'une grue électrique pour les blocs de 150 x 300 environ, destinés à la cuisson du plâtre ; pour les morceaux plus petits, réservés à la vente après broyage, ils étaient chargés à la fourche dans des bennes.

Effectif : 20 hommes.

Matiériel :

- 1 grue électrique ;
- 15 bennes de 1 m³.

En 1957, le chargement est effectué par une pelle mécanique. Une solution originale a été trouvée pour la séparation des gros blocs. Un trommel (tambois), construit d'après les plans de l'usine, a été monté sur le châssis d'un vieux camion. De cette façon, le trommel est mobile et suit les déplacements de la pelle mécanique.</p

OÙ EN EST LE PROJET DE CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE?

IL fut un moment où on a beaucoup parlé du projet de Charte Sociale Européenne qui était en discussion au Conseil de l'Europe. Puis, peu à peu, un silence se fit sur cette question, éclipsée par d'autres projets et par d'autres réalisations à la fois plus concrètes et plus ambitieuses.

L'idée de donner à l'Europe, tout au moins aux quinze pays membres du Conseil de l'Europe, une Charte qui, dans le domaine social, « constituerait le pendant de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales » était, non seulement généreuse, mais elle répondait à des impératifs évidents. Aussi devait-elle recueillir un appui chaleureux de la part des Organisations syndicales.

Mais le chemin entre l'idée et sa réalisation s'avéra long et pénible. La conjugaison des préjugés nationaux avec une mauvaise volonté sociale doublée d'oppositions politiques et placée dans le cadre assez inefficace du Conseil de l'Europe a présidé à tous les travaux préparatoires. Si la charte voyait finalement le jour, on ne le devrait qu'à l'opiniâtreté de ceux qui se refusent à isoler les moyens politiques et économiques de leurs fins sociales. Et, dans les milieux politiques, il ne sont pas aussi nombreux que pourraient le faire croire la composition des Parlements nationaux et des Assemblées européennes.

Pour nous, la Charte, non seulement garde son importance, mais elle est susceptible d'acquérir la valeur d'un programme de politique sociale, sinon en vue de la Communauté Economique des Six, dont les

PAR
J. KULAKOWSKY
chargé des Questions
européennes à la C.I.S.C.

ambitions sociales doivent aller bien au-delà de celles de la Charté, en tout cas en vue d'une coopération plus large qui, au départ de l'O.E.C.E., tendra sans doute à l'établissement d'une zone européenne de libre échange.

C'est pourquoi nous croyons utile de faire le point des travaux du Conseil de l'Europe et de remettre la Charte au premier plan des préoccupations sociales en Europe.

UN LONG PERIPLE

Il serait trop fastidieux et peut-être inutile de rappeler le long périple du projet de Charte Sociale Européenne à travers les sessions de l'Assemblée Consultative du Conseil de l'Europe et à travers ses différentes Commissions.

Le point de départ de la Charté se trouve en 1954 dans la Commission Sociale de l'Assemblée. Mais il a fallu trois projets différents et plusieurs débats de l'Assemblée et de trois Commissions, celle des Questions Sociales, celle des Questions Économiques et celle des Affaires Générales, pour que le dernier projet soit, non pas adopté, mais pris en considération par l'Assemblée et envoyé au Comité des Ministres.

Partisans de la Charté au début, les socialistes, tant du côté politique que syndical, se sont trouvés pris entre l'enclume et le marteau de leurs discussions internes dès qu'il s'est agi de lui donner un caractère contraignant et de la doter d'un organe de mise en œuvre.

Freinés par la réticence traditionnelle des Britanniques, dès Scandinaves et même des Allemands envers des obligations sociales trop prononcées et trop « européennes », ils ont dû pratiquement abandonner la partie. Dès lors, ils ont adopté la tactique, qui n'est ni nouvelle ni fort ingénieuse, de minimiser la portée d'une Charte Sociale Européenne.

Social, on a l'impression que dans l'ombre de son huis clos les membres du Comité ont entrepris un travail de démolition de la Charté, faisant pratiquement fi et de la recommandation de l'Assemblée Consultative du Conseil de l'Europe et de la résolution du Comité des Ministres, et, ce qui est plus étrange, de la politique sociale et européenne de certains gouvernements qu'ils représentent.

Une Charte Sociale Européenne,

LE PROBLEME DE LA MISE EN ŒUVRE

Le caractère juridique de la Charté n'est pas le seul enjeu du débat. Pour tous ceux qui veulent et qui veulent encore une Charte Sociale Européenne véritable, cela suppose que sa mise en œuvre soit assurée par un organe tripartite.

Le Conseil Économique et Social pour les Quinze a été demandé à la Fois du côté chrétien et du côté socialiste. Deux personnes, un syndicaliste chrétien et un homme politique socialiste — Jacques TESSIER et Fernand DEHOUSSE — ont associé leurs noms à cette revendication. Mais les oppositions ont joué ici avec une violence redoublée, appuyées — on regrette de le dire — par le B.I.T., cet Organisme qui a tant mérité du progrès social dans le monde et qui a maintenant le grand tort de s'opposer parfois au progrès social en Europe, dans la mesure où il n'en serait pas l'unique maître d'œuvre.

Le Comité Économique et Social

c'est, par définition, un engagement commun des Etats signataires à accepter ensemble un certain nombre d'éléments d'une politique sociale dont la réalisation mènerait à une harmonisation des droits sociaux reconnaissables dans les pays européens.

Si la Charté ne devait comporter que des droits que les Etats auraient la faculté d'accepter ou de rejeter au moment de la ratification, elle ne serait plus une Charte Sociale Européenne, mais un simple rapport d'experts confié à l'étude des instances nationales compétentes. Et l'éventualité de l'obligation d'accepter le caractère contraignant de quelques droits non spécifiés, loin de lui donner plus de valeur, ne ferait qu'ajouter à cette pseudo-Charte un élément d'hypocrisie qui n'est pas pour nous rassurer sur les intentions sociales de ceux qui parlent de resserrer la coopération entre les Quinze et entre les Dix-Sept.

VERS UNE CONFÉRENCE TRIPARTITE ?

Nous avons tenu à affirmer, au début de cet article, qu'à nos yeux la Charte Sociale Européenne n'est pas dénuée d'importance et qu'elle pourrait être fort utile si sa ratification précédait la mise en place éventuelle d'une zone de libre échange.

Nous avons dit également comment, à notre sens, doit être conçue une vraie Charte Sociale Européenne et comment doit être assurée sa mise en œuvre.

Nous ignorons la teneur du projet qui sera élaboré par le Comité Social du Conseil de l'Europe et le sort qui sera réservé à ce projet. Mais il importe que le projet de Charte Sociale Européenne sorte de la pénombre des palabres d'experts. Il importe que le grand public en soit saisi, que les Gouvernements prennent leurs responsabilités face aux travailleurs, que les représentants officiels du patronat soient amenés à se prononcer. A l'heure actuelle, une pareille confrontation ne peut avoir lieu qu'au sein d'une conférence tripartite des quinze pays membres du Conseil de l'Europe convoquée par le Conseil d'Administration du B.I.T. à la demande des Ministres du Conseil de l'Europe. Une telle conférence est prévue par l'accord conclu entre le B.I.T. et le Conseil de l'Europe.

La convocation de cette conférence tripartite doit être demandée en dépit des quelques difficultés que cela pourrait entraîner. Cette convocation doit être entourée d'un certain nombre de conditions à caractère surtout politique que le Conseil de l'Europe se doit d'établir. Il importe aussi de composer avec soin l'ordre du jour de la conférence qui, outre la Charte, pourrait comporter d'autres questions. Mais il faut, en tout cas, que le Comité des Ministres prenne l'initiative et demande au B.I.T. de mettre à sa disposition son expérience et son appareil technique.

Au moment où l'Europe se met en branle pour secourir sa torpeur et mettre fin à son morcellement économique, un grand débat social, avec la Charte Sociale Européenne comme vedette, doit rappeler aux Gouvernements et aux représentants des forces économiques et sociales les objectifs les plus valables de l'intégration européenne.

J. KULAKOWSKI,
Chargé des Questions
Européennes
à la C.I.S.C.

12^e CONGRÈS INTERNATIONAL DE MÉDECINE DU TRAVAIL

CE furent 1.200 délégués qui se retrouvèrent en Finlande du 1^{er} au 6 juillet 1957.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professeur Simonin, de Strasbourg ; le docteur Gillon, du ministère du Travail ; le professeur Roche, de Lyon ; le docteur A. Sivadon, de l'A.P.A.S., etc.

Quarante-six pays étaient représentés, allant de la Chine aux U.S.A. et de l'Islande à l'Australie. La France avait 68 délégués, presque tous médecins, parmi lesquels le professeur Derville, de Bordeaux ; le professe

DES EXEMPLES DE PROGRÈS DANS LA PRODUCTIVITÉ

par un usage rationnel des moyens de manutention

(Suite de la page 2.)

Effectif : 26 hommes.
En 1957, pour l'enfourrage, les dumper versent les blocs dans des plateaux conçus et fabriqués par l'usine. Ces plateaux, d'une capacité d'environ 3 tonnes, sont placés côté à côté de telle manière que les blocs ne tombent pas à côté. Ils sont repris au moyen d'un chariot à fourchette qui amène les pierres à pied d'œuvre.

Pour le défourrage, un « shouler » est utilisé depuis juillet 1957. Cet engin est un appareil monté sur pneumatique muni d'une benne qu'il

UN PLAN DE SALAIRE DE CINQ ANS, GRACE A L'ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ

Cet accroissement de la productivité grâce à la modernisation des manutentions a permis à l'entreprise de s'engager depuis le 1^{er} janvier 1955 pour une période de cinq ans à augmenter ses salaires de 5 % chaque année. En outre, depuis le 1^{er} janvier 1957, un système de retraite pour salariés non cadres a été établi. Le financement est assuré par une contribution patronale de 3 % et une contribution salariale de 2 %.

Ces retraites ont pu être établies en raison de la très grande stabilité du personnel :

- 8 de plus de 30 ans,
- 11 de 20 à 30 ans,
- 17 de 10 à 20 ans,
- 8 de 5 à 10 ans,
- 18 de moins de 5 ans.

MESURE DE LA PRODUCTIVITÉ

Chaque mois une feuille de répartition des heures de main-d'œuvre est établie.

A l'aide des totaux répartis obtenus, il est calculé, d'une part le nombre d'heures-ouvriers nécessaire pour l'extraction et le transport à l'usine d'une tonne de gypse, et d'autre part le nombre d'heures-ouvriers nécessaire à la fabrication d'une tonne de plâtre ensachée et mise sur camion

peut charger lui-même et transporter jusqu'au broyeur. Le transport du combustible est assuré par le chariot à fourchette véhiculant des bennes à fond ouvrant.

Effectif : 15 hommes.
Matériel :
— 1 chariot à fourchette,
— 1 shouler.
Gain de temps : 1 h. 80/100.

L'usine vient d'acquérir un second chariot à fourchette qui sera uniquement utilisé pour les manutentions annexes, réception des sacs papier, des matériaux, les transports internes, etc., etc.

Seules sont comptées les heures directement ou indirectement productives. Il est tenu compte des heures faites par les agents de maîtrise, ainsi que celles exécutées par le service d'entretien.

Par ailleurs, il est établi un tableau des variations de la « valeur ajoutée » par salarié pendant la même époque.

La valeur ajoutée totale a été obtenue en retranchant du chiffre d'affaires, T.V.A. comprise, le montant des achats, T.V.A. comprise. Le montant de ces achats a été corrigé pour tenir compte des variations du stock entre le début et la fin de l'exercice considéré.

Tous les salariés de l'entreprise ont été comptés, à l'exception des trois employés de bureau et de l'équipe des travaux neufs.

Enfin, la progression du chiffre d'affaires par salarié pour chaque période considérée a été matérialisée dans un tableau.

Ainsi, il apparaît d'une façon évidente que les résultats obtenus prouvent, sans contradiction possible, la rentabilité des investissements en matériels nouveaux ainsi que des efforts d'études et d'organisation.

À titre d'exemple, un tableau indique le calcul des économies réalisées par le chariot élévateur utilisé dans les fours.

Tous ces investissements ont été effectués à une moyenne annuelle de 14.500.000 francs sans aucun recours au crédit extérieur.

Ces chiffres, dans leur sécheresse, ne peuvent exprimer que l'aspect économique et financier de cette modernisation d'une entreprise par la rationalisation des manutentions.

Il convient, pour finir cette étude « SUR LE VIF », d'insister encore sur son aspect social et humain. Grâce à une meilleure adaptation, et à un équipement plus efficace, l'efficacité a été légèrement accrue malgré un rendement individuel très supérieur. Les salariés ont été augmentés régulièrement, et la main-d'œuvre est employée désormais à des postes plus qualifiés et plus productifs. En outre, les suppressions de postes ont porté sur les travaux les plus pénibles. La diminution de fatigue physique dans l'ensemble de l'activité de l'entreprise n'est pas l'aspects le moins intéressant de cette expérience.

BREVETS D'INVENTION

Au cours de travaux de la Commission des Cadres du Comité de notre Fédération Internationale tenu à Versailles en septembre dernier, les délégués allemands nous ont informés de la promulgation en Allemagne d'une nouvelle loi portant réglementation de la situation de l'inventeur salarié (loï du 27 juillet 1957).

Nous possédons le texte de cette nouvelle loi qui comporte pour l'inventeur salarié des avantages indéniables en comparaison de la situation française ; nous en publierons une analyse dans un prochain numéro de *Cadres et Profession*.

Ceci explique que des livres entiers et même des revues aient été, depuis peu, consacrés à l'automatisation. Sans prétendre être complets, fût-ce pour la France, les titres des ouvrages, articles et revues cités dans cette bibliographie montrent déjà pour leur nombre même la diversité des milieux qui s'intéressent à l'automatisation et la diversité aussi des questions que posent leurs porte-parole.

La première partie recense une trentaine de livres ou de comptes rendus de conférences traitant soit d'un point particulier, soit des problèmes généraux de l'automatisation.

Pour la deuxième partie, les articles de revues ont été groupés sous trois rubriques : les études générales et techniques, les divers domaines d'application, enfin les conséquences économiques et sociales.

Pour brève qu'elle soit, la troisième partie signale qu'il existe déjà plusieurs revues françaises ou étrangères spécialisées.

Cette plaquette permet à tous ceux qui s'intéressent à l'avenir, et qui veulent contribuer à l'orienter, de bénéficier des travaux des hommes qui ont déjà réfléchi aux divers aspects du développement de l'automatisation.

« LES RELATIONS PUBLIQUES DANS LA SOCIÉTÉ MODERNE » Un volume 13 x 18, 192 pages, illustrations, photographies, publié par la S.A.D.E.P.

On peut se procurer cette brochure :

- soit directement au magasin de vente de la S.A.D.E.P., 6, rue Royale, Paris (8^e),
- soit en écrivant à la S.A.D.E.P., 11, rue du Faubourg-Saint-Honoré, Paris (8^e). Tel. ANJ. 49.32. C.C.P. 7127-31, Paris.

Pris : 500 fr. Franco : 550 fr.

CADRES ET PROFESSION

TABLEAU I
DIMINUTION DES TEMPS

Années	Extraction du gypse	Fabrication du plâtre
1951.....	0 h. 95	4 h. 65
1952.....	0 h. 82	4 h. 49
1953.....	0 h. 85	4 h. 57
1954.....	0 h. 57	4 h. 31
1955.....	0 h. 56	3 h. 91
1956.....	0 h. 49	3 h. 40
1957.....	0 h. 41	2 h. 48

TABLEAU II
VALEUR AJOUTEE PAR SALARIE

1951.....	65 : 58 = 1,12
1952.....	86 : 57 = 1,50
1953.....	85 : 53 = 1,60
1954.....	97 : 48 = 2,02
1955.....	112 : 50 = 2,24
1956.....	130 : 52 = 2,50

TABLEAU III
CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SALARIE
(en millions)

1951.....	119,5 : 58 = 2,06
1952.....	134,7 : 57 = 2,36
1953.....	126,0 : 53 = 2,37
1954.....	142,6 : 48 = 2,97
1955.....	170,7 : 50 = 3,41
1956.....	22 : 52 = 4,25

2. DEPENSE RAMENÉE A LA TONNE

Une heure de chariot = 9 tonnes de plâtre produites.

$$\text{Coût ramené à la tonne :} \\ \frac{1.269}{9} = 141 \text{ fr.}$$

3. CALCUL DES ECONOMIES REALISÉES

L'utilisation du chariot a permis une économie de temps de travail d'une heure par tonne (diminution qui ressort sur le tableau I).

L'heure de travail revenant à environ 240 fr., l'économie réalisée ressort à 100 fr. par tonne de plâtre produite.

LE TECHNICIEN REMPLACE LE MANŒUVRE

EMPAQUETAGE

Par simple gravité, le café, qui se trouve dans les cuves, va approvisionner les groupes à empaqueter situés à l'étage inférieur. Ici non plus aucune manipulation.

Chaque machine est alimentée simultanément par :

- diverses sources de bobines de papier sulfurisé qui serviront à la confection du sachet intérieur,
- des découpes de complexes aluminium imprimés qui constituent l'enveloppe extérieure,
- des images « collection » introduites dans les sachets entre les deux enveloppes de façon à n'être pas souillées ou graissées, grâce à un mécanisme spécial breveté,
- du carton en bobine qui constituera une fois découpé et introduit dans le paquet, une cartonnnette de protection,
- des cachets de garantie qui formeront une fermeture supplémentaire du sac et contribueront à assurer son étanchéité.

Ces groupes automatisés :

- fabriquent les sacs,
- les remplissent,
- pèsent le café à 250 gr.,
- introduisent les images,
- ferment les empaquetages,
- les collent à chaud,
- posent le cachet de garantie.

Les appareils de contrôle, placés à différents endroits de la machine, décelent les imperfections possibles et suivant le cas :

- avertissent l'opérateur,
- arrêtent le processus, ou tout simplement
- suppriment une ou plusieurs opérations successives devenu inutiles.

Chacun de ces groupes marche à la cadence de 58 à 60 paquets de 250 gr. à la minute.

CONDITIONNEMENT

Les paquets qui sortent de ces groupes sont introduits par 50 dans des caisses standards en carton, réservées à plat, qui sont formées séparément, mais non collées ; ces caisses une fois pleines, sont spontanément entraînées sur une bande-transporteur et un chemin de roulement pour s'introduire elles-mêmes dans une machine qui en colle les oreilles, ferme les caisses et les font passer sur une presse en continu.

Cette dernière machine travaille sans personnel. Chaque fois qu'une caisse est introduite dans cette enceinte, un ingénieur système libère à l'extrémité opposée (côté sortie) la caisse précédente qui dévale, par gravité, dans un toboggan pour arriver dans la salle d'expédition.

Ces caisses sont alors placées sur palettes, avant d'emprunter dans la journée ou au plus tard le lendemain

matin un nouveau chemin de roulement, jusqu'à l'intérieur des camions en chargeant.

UN EFFORT CONSIDÉRABLE SUR LA MANUTENTION

Il n'est pas possible de mettre en équation les résultats obtenus, par contre, on peut comparer l'usine des Cafés « Maurice » à ce qu'elle était autrefois et à celle qu'elle pourrait être aujourd'hui, pour traiter la même technique en étant équipée suivant les règles traditionnelles.

Cette modernisation permanente de l'entreprise a permis de supprimer certains emplois inutiles et souvent pénibles. Le technicien, ou le conducteur de machine ayant remplacé le manœuvre, dont la tâche est effectuée mécaniquement, le rendement est aujourd'hui cinq fois supérieur à ce qu'il était il y a douze ans.

A QUI PROFITE CES RESULTATS ?

- Au consommateur, pour une qualité identique, le mélange vendu est d'une façon générale 60 à 80 francs moins cher au kilo.
- Au personnel, grâce à des participations substantielles aux résultats financiers des progrès constatés.
- À l'entreprise, en lui permettant de conserver une marge suffisante d'autofinancement.

La chaîne de manutention du produit brut à la marchandise finie ne présente aucune solution de continuité. Elle offre donc l'avantage d'un travail sur un plan horizontal, c'est-à-dire que de l'ouverture à la fermeture de l'usine, les travaux s'exécutent sans aucune modification.

Cette continuité et cette automatique dans les manutentions n'ont été rendues possibles qu'en rompant traditionnellement avec les coutumes des torréfacteurs, qui offrent encore des produits de nombreuses qualités de café sous des présentations et à des prix différents. La Direction n'a pas hésité à rompre délibérément avec les principes sacro-saints de la profession : la pluralité des qualités. Elle a lancé sur le marché un produit de qualité unique, d'une présentation uniforme, à un prix identique dans l'intégralité de ses secteurs de vente.

Seule une standardisation du produit et de son conditionnement pouvait permettre une telle continuité dans les manutentions et dans leur automatique, qualités qui ont joué d'une façon importante dans l'abaissement du prix de revient et dans le maintien du prix de vente à un prix inférieur aux qualités concurrentes.

Ces deux articles sont extraits de la revue « Documents » publiée par l'A.F.A.P., 6, rue Royale, Paris, et éditée par la S.A.D.E.P., 11, faubourg Saint-Honoré, Paris (8^e).

CHRONIQUE JURIDIQUE

LE RENVOI ABUSIF OU LA VERTU OFFENSÉE

L'EMPLOYEUR ne peut licencier un salarié pour une faute reconnue que s'il a lui-même la conscience tranquille. C'est ainsi que, s'il tire profit d'une pratique interdite par les règlements et la tolère depuis de longues années, il est mal venu de licencier l'employé qui a commis un fait répréhensible, admis et toléré de longue date dans l'entreprise. Cette règle a reçu une application judicieuse dans la décision suivante rendue par le Juge de Paix du II^e arrondissement de Paris.

Le cas est intéressant à examiner : Un changeur d'un cercle de jeu très parisien, est « suspendu » de ses fonctions pendant 15 jours par décision administrative, parce que, lors d'un contrôle de police, sa caisse révélait un excédent de 10.000 francs résultant d'une pratique dite des « tombés », qui consiste pour le changeur à céder à un client habile, honnêtement connu, des pliques de 1.000 fr. sans recevoir l'argent en contrepartie, ceci durant la partie et au cours de celle-ci.

Cette pratique est interdite par les règlements de police, mais elle est profitable aux cercles et casinos, car le client, pris par le jeu, peut ainsi poursuivre la partie sans avoir à quitter la table pour se rendre au bureau de change.

Le changeur du cercle Haussmann avait donc prêté dix pliques de mille francs à un client, quelques minutes après, ce dernier avait remboursé le changeur et celui-ci, ne s'en souvenant pas, avait lui-même, de ses deniers, remboursé sa caisse des 10.000 francs. Descente de police, contrôle des caisses, le changeur avait 10.000 fr.

PAR
Guy BOHN
Avocat à la Cour

de trop : un procès-verbal fut dressé et une sanction prise contre lui.

L'employeur saisit aussitôt l'occasion pour licencier son vieux collaborateur, sous le prétexte de faute grave, en criant à la vertu offensée.

Mais l'occasion n'était belle qu'en apparence, car l'enquête révéla surabondamment l'hypocrisie de l'employeur qui fermait les yeux sur cette pratique interdite, et cela depuis 35 ans. Nul ne peut évoquer en justice sa propre turpitude ; celle de l'employeur étant ainsi établie, le Juge de Paix sanctionna l'attitude de ce dernier et le condamna, outre le préavis et l'indemnité de licenciement, à payer à son changeur la somme de un million de francs à titre de dommages-intérêts.

JUGEMENT DU 29 AOUT 1957 Justice de Paix du 2^e arrondissement de Paris

M^e BOHN, avocat à la Cour, pour M. X...
M^e MOATTI, avocat à la Cour, pour le Cercle Haussmann

Attendu que M. X... a été employé au Cercle Haussmann en qualité de garçon de restaurant de mil neuf cent vingt-trois à mil neuf cent trente-neuf et qu'il a été réembauché au mois de mai mil neuf cent quarante-six en qualité de changeur, l'établissement étant apparemment resté fermé pendant la durée des hostilités.

Attendu que le vingt-huit avril mil neuf cent cinquante-cinq X... était inopinément contrôlé par le service des jeux de la Préfecture de Police de la Seine.

Attendu que sa caisse ne se trouva pas exacte mais excédentaire de dix mille francs.

Attendu qu'en application de l'arrêté ministériel du quinze juillet mil neuf cent quarante-sept, il était, de ce fait, frappé d'une suspension d'emploi de quinze jours suivant décision du Ministre de l'Intérieur en date du vingt-six mai mil neuf cent cinquante-cinq à lui notifiée ainsi qu'à son employeur le vingt-huit juin suivant.

Attendu que, par lettre recommandée du onze juillet mil neuf cent cinquante-cinq, son directeur lui signifia un renvoi immédiat pour faute grave dans l'exercice de ses fonctions.

Attendu qu'il protesta par autre lettre recommandée du dix-huit juillet puis cita le trois octobre, aux fins sus-indiquées.

Attendu que les trois chefs de demandes encore litigieuses doivent être examinés séparément, savoir, d'une part et en premier lieu, ceux relatifs aux indemnités de préavis et de licenciement, d'autre part et en second lieu, celui relatif aux dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat de travail.

En ce qui concerne les demandes d'indemnité de préavis et de licenciement.

Attendu que l'Association du Cercle Haussmann a congédié X... sans indemnité de préavis et de licenciement.

Attendu qu'il lui en est demandé compte dans le procès.

Attendu qu'elle ne peut être dispensée de payer ces indemnités qu'autant que le renvoi qu'elle a décidé procède d'une faute grave.

Attendu qu'elle soutient que pareille faute bien caractérisée consiste dans la différence de caisse relevée à l'encontre de X... le vingt-huit avril mil neuf cent cinquante-cinq par le contrôle de police.

Attendu qu'il est effectivement requis du changeur de salle de jeu une constante exactitude de caisse.

Attendu que toute infraction à

Il y avait assez fréquemment des sanctions de la Préfecture de Police, mais elle ne provoquaient pas un renvoi. »

DEUXIEMEMENT :

De la déclaration du sieur V... « Je suis croupier au cercle Haussmann.

Un « tombé » est pour nous une avance que l'on fait au cours du jeu à un client.

Cela se pratique fréquemment au Cercle Haussmann comme partout ailleurs.

Il y a de bons clients auxquels il serait très difficile de refuser un tombé.

C'est ce qui se fait lorsqu'un de ces clients se trouve, par suite du jeu, dans la nécessité d'une avance, le changeur la lui accorde que soient présents ou non les chefs de partie, ceux-ci en fait accordant une autorisation tacite.

Il arrive parfois qu'un chef de partie attire l'attention du changeur sur un client en lui disant : « Celui-là, il ne faut rien lui donner. »

On peut difficilement organiser des jeux si on ne fait pas de tombés, la recette baisse de cinquante pour cent au moins ; la pratique des tombés ne pouvait être ignorée de la Direction... »

TROISIEMEMENT :

De la déclaration du sieur V... « Je suis changeur au Cercle Haussmann.

Est-ce que l'on pratique des « tombés » au Cercle Haussmann ? On ne fait que cela, la Préfecture nous l'interdit, on ne peut faire autrement.

Je suis dans le Cercle comme changeur depuis trente-cinq ans et on a toujours opéré ainsi.

Quand on refuse le tombé, on mécontente le client, on diminue la partie et celle-ci perd beaucoup d'intérêt, cela diminue les pourboires et quarante pour cent de l'intérêt du patron.

Lorsque nous avons fait des tombés, nécessairement notre caisse n'est plus juste ; et quand nous rendons nos comptes à la caisse, je fais un bon de caisse ou je demande à un collègue un prêt, parfois simplement pour dix minutes, un quart d'heure, le temps d'arriver au vestiaire.

Je l'ai fait au moins mille fois... »

Attendu que de ces explications s'évincent la certitude que depuis trente-cinq ans au moins les tombés sont couramment et ostensiblement pratiqués au Cercle Haussmann, les chefs de partie intervenant parfois afin qu'ils ne soient consentis qu'à bon escient et la caisse centrale coopérant même au redressement des erreurs constatées à la reddition des comptes des changeurs en acceptant de ceux-ci des bons de caisse, de sa clientèle.

Attendu, en ces conditions, qu'il est impensable que la Direction ait toujours ignoré ce qui est à la connaissance de ses croupiers, de ses chefs de parties, de ses services de caisse, de sa clientèle.

Que, cependant, il n'apparaît pas et qu'en tout cas il n'est pas établi qu'elle ait jamais estimé opportun de formuler à l'adresse de ses changeurs une prohibition ou une simple mise en garde quelconque, lesquelles n'auraient pu qu'avoir une répercussion fâcheuse sur les recettes de l'établissement.

Qu'elle n'est pas qualifiée pour se prévaloir d'une faute grave à la perpétration de laquelle elle n'est pas étrangère et dont elle a profité afin de se soustraire aux indemnités de préavis et de licenciement qui lui sont réclamées en la cause.

Que la prétention de X... à ces indemnités est ainsi fondée sans qu'il y ait d'autre part à la justifier par des motifs d'ordre syndical qui ne sont d'ailleurs pas pertinents ainsi que l'a démontré l'expert.

Attendu qu'eux termes de l'article 20 de la Convention collective,

applicable en l'espèce, X... a droit à un préavis d'un mois, soit cinquante mille francs et, par suite de son ancienneté supérieure à cinq ans, à une indemnité de licenciement de trois mois, soit cent cinquante mille francs.

En ce qui concerne la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat de travail.

Attendu que la prétention de X... à un million cinq cent mille francs de ce chef est entièrement contestée par l'Association du Cercle Haussmann qui, pour la faire rejeter, s'appuie notamment sur cette notion que l'abus de congédiement en matière de contrat de travail, qui donne lieu à des dommages-intérêts d'après l'article 23, livre 1. du Code du Travail, est compris par la jurisprudence comme un acte déloyal comportant l'intention de nuire ou au moins d's mobiles blables ; la déloyauté est appréciée d'après les motifs qui ont suscité le congédiement (Semaine Juridique, 11 juillet 1956, page 9397).

Sur l'exécution provisoire du présent jugement :

Attendu que l'exécution provisoire du présent jugement est demandée, mais ne doit pas être accordée, aucun péril en la demeure ne justifiant cette mesure exceptionnelle.

PAR CES MOTIFS :

Jugeant en matière prud'homale publiquement, contradictoirement et en premier ressort.

Homologuons le rapport d'expertise.

Condamnons l'Association du Cercle Haussmann à payer à X...

PREMIEREMENT :

La somme de cinquante mille francs à titre d'indemnité de préavis.

DEUXIEMEMENT :

La somme de cent cinquante mille francs à titre d'indemnité de congédiement.

TROISIEMEMENT :

La somme de un million de dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat de travail.

Disons n'y avoir lieu à exécution provisoire du présent jugement.

Condamnons l'Association du Cercle Haussmann aux dépens.

Pages à lire...

LA SELECTION DU PERSONNEL

PROBLEME de direction ? Problème technique ? Problème humain ?

« Liaisons Sociales », dans son supplément mensuel de février, aborde l'un des problèmes qui se situe au centre de l'évolution sociale. La sélection du personnel est en effet lourde de conséquence, tant pour la structure et la production de l'entreprise que pour la condition humaine des travailleurs.

Après avoir donné une large place aux personnalités qualifiées de la recherche sociologique, médecins, sociologues, psychotécniciens... ce numéro apporte le témoignage de responsables syndicaux, chefs d'entreprises, travailleurs sociaux qui, à travers leurs expériences personnelles, en soulignent limites et perspectives.

Après cette analyse d'ensemble de la psychotechnique, la dernière étude de « Liaisons Sociales » passe succinctement en revue les principales autres méthodes de sélection du personnel : morpho-psychologie, graphologie.

Enfin, d'utiles renseignements font le point de la réglementation dans le domaine de la psychotechnique.

« La Sélection du Personnel », L'example 150 francs franco aux Liaisons Sociales, 78, rue N.-D.-de-Nazareth, Paris (3^e). C.C.P. 5582-21.

SIMPLIFICATION DES METHODES

La brochure no 2 de « Etudes et Témoignages », collection éditée par l'A. F. A. P., est consacrée à la simplification du travail et des méthodes.

Elle révèle l'importance accordée, dans certains pays, tant à la simplification du travail en usine, dans les ateliers ou services qu'à la simplification des méthodes de fabrication.

Les dirigeants des grandes entreprises françaises, quel que soit le secteur économique auquel elles appartiennent, ne sont pas restés insensibles à ce problème.

Ce volume, qui réunit un certain nombre d'exemples d'applications, n'a pas de prévention théorique ; il s'efforce simplement de montrer par des illustrations pratiques la valeur de la simplification du travail et des méthodes, appliquée à l'économie moderne, et sa nécessité.

Cette application n'a d'ailleurs pas seulement d'heureuses conséquences que sur le plan de la technique. Elle a des incidences sociales et économiques qui profitent, non seule-

ment à l'entreprise, favorisent son expansion, mais humanisent les conditions de travail des cadres et salariés ; elles contribuent aussi à la diminution des prix de revient, donc à l'augmentation des possibilités d'achat du consommateur.

Ce bref aperçu justifie pleinement l'attention que le Commissariat général à la Productivité et l'Association française pour l'Accroissement de la Productivité accordent à ce sujet.

Tous ceux qui ont une part de responsabilité dans la marche des entreprises, chefs d'entreprises et cadres, retrouvent un profit certain à compiler cet ouvrage.

Un vol. 12 X 18, 158 pages, photographies : 400 francs.

UN NOUVEAU LIVRE D'APOLoGETIQUE

M. ANDRÉ GIRET, de l'Association des écrivains catholiques et vice-président de la Société d'Astromanie de Bordeaux, vient de faire paraître un livre d'apologetique intitulé « L'astromanie actuelle et la notion de Dieu ».

Cet ouvrage a pour objet d'étudier la grande question de la notion de Dieu, en se plaçant devant l'immensité des Mondes tels que les font connaître l'Astromanie et l'Astrophysique actuelles.

Il montre que l'étude de l'univers tend à l'affirmation de l'existence d'une Intelligence Ordinatrice qui, seule, explique raisonnablement l'ordre intelligent que, dans son ensemble grandiose, le cosmos présente partout.

Il expose les objections élevées contre cette existence pour essayer d'expliquer l'univers par les hypothèses du hasard ou de l'éternité de la matière.

Il analyse aussi les récentes théories sur les évolutions des univers, ce qui est une question d'actualité.

Rares sont les études d'apologétique émanant d'hommes de science.

On sait combien les livres de Louis de Launay, du Docteur Cuénod, du Docteur Leconte de Nouy et du Docteur Rémy Collin ont retenu l'attention.

Le travail de M. André Giret se situe dans une perspective analogue et répond aux mêmes préoccupations.

160 pages. PRIX : 450 fr. ; France 480 fr. Librairie Paillard, 3, place Alphonse-Béville, Paris (6^e). C.C.P. 93-44, Paris.

ÉVOLUTION DES INDICES ET DES BUDGETS

PRODUCTION : indices d'ensemble

	Avec Bâtiment		Sans Bâtiment	
	1952	1953	1954	1955
	100	100	110	119
	100	100	111	121
	1956	1957 (p)	1956	1957 (p)
Janvier	115	135	129	141
Février	115	142	126	148
Mars	127	141	131	146
Avril	132	144	136	150
Mai	137	150	141	156
Juin	133	149	136	154
Juillet	127	137	130	140
Août	94	99	94	99
Septembre	130	133	—	—
Octobre	135	139	—	—
Novembre	138	143	—	—
Décembre	135	140	—	—

(p) Chiffres provisoires.

ÉVOLUTION DU COUT DE LA VIE D'APRÈS LES DIVERS MODES DE CALCUL

Institut d'Observation Economique
Indices et budgets-types

Mois de septem.	Manceuv.	Spécialisé	Cadre I	Cadre II	Ind. Moy.
Base 100 en 1949	168,7	166,1	170,4	—	167,7
Base 100 en 1955	111,3	111,4	113,4	113,7	111,6
Budg. (en val.)	28.963	45.077	75.645	126.009	—

C. F. T. C. Indices de variation du budget-type (base 100 en 1949)

MOIS	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Janvier	111,4	112,3	151,5	158,1	155,5	156	162,8	170,4
Février	110,2	123,1	151,2	156,9	157,8	158,5	172,3	171,1
Mars	113,3	126,9	151,4	159,3	156,9	160	171	170,4
Avril	112	129,1	150,9	157,9	159,6	159,8	177,4	173,8
Mai	109,8	139,4	148,5	156,8	158,1	160,1	175,9	175,2
Juin	108,6	134,6	148,9	152,6	154,9	157,5	168,5	176,4
Juillet	109,3	134,6	150,4	152	152,9	156	168,7	178,2
Août	111,8	134,9	150,3	151,4	153,3	155,9	169	176,6
Septembre	114,7	139,7	151,3	149,3	152,5	157,1	166,4	180,6
Octobre	115,7	142,6	154,1	150,6	154,2	160,3	167,7	—
Novembre	115,2	143,8	153,2	151,6	154,5	158,9	168,8	—
Décembre	115,7	146,9	155,7	153	154,8	160,2	169,2	—
Moyenne..	112,3	134	151,4	154,1	155,4	158,3	169,8	—

C. G. T. Budget-type

On sait que la C.G.T. a décidé de ne plus publier le budget-type qu'elle calculait et publiait depuis janvier 1950 en se basant sur celui évalué au Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Toutefois, le service économique de la C.G.T. a établi un nouveau « budget-type » d'après les normes fixées en décembre 1953 par la Commission Supérieure des Conventions collectives, pour le « manœuvre célibataire, région parisienne » :

Décembre 1953		DETAIL AU 6 OCTOBRE 1957
Décembre 1955	25.166 fr.	Alimentation 12.812,75
June 1956	26.087 fr.	Habitation 4.549,20
Décembre 1956	28.150 fr.	Habillement 4.072,03
May 1957	28.733 fr.	Soins personnels 708
10 Juillet 1957	29.212 fr.	Blanchisserie 1.847
15 Sept. 1957	30.278 fr.	Transports, congés .. 3.260
6 Octobre 1957	30.518 fr.	Divers, loisirs 3.269,02
		Total..... 30.518

M. L. O. Budget :

Le Mouvement de Libération Ouvrière établit chaque mois deux budgets-types

Mois de Septembre	Budget fam. (4 pers.)	Budget individuel
Alimentation	36.297	13.628
Habillement	12.540	3.568
Habitation	12.508	5.736
Linge de maison	651	503
Entretien (vêtement et maison)	4.390	2.822
Hygiène	2.372	602
Transports et impôts	4.452	3.773
Culture et divers	9.027	6.245
	82.237	36.877

C. G. T.-F. O. Budget minimum vital

1-1-50	16.194,85	1-1-51	17.845,60	1-1-52	22.919
1-1-53	24.133	1-1-54	24.479,10	1-1-55	25.339,70
		1-1-56	26.268,90		

Année 1957	Détail du budget-type	C.G.T.-F.O.	1er sept.
1er janvier	28.455,80	Alimentation	12.290
1er février	28.737,10	Électricité, eau, chauff.	1.842,3
1er mars	28.534,50	Loyer	2.718
1er avril	28.602,30	Habillement	4.989,8
1er mai	29.042,80	Linge de maison	449,3
1er juin	29.479,30	Divers	9.006,6
1er juillet	29.667,20		
1er août	30.619,70		
1er septembre	31.296	Total	31.296,00

ÉVOLUTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE

	Unité	1938	1956	1957	
				Moy. mens.	juillet (p)
Charbon Extr. Nette France	1.000 T.	3.964	4.782	5.050	4.714
— Sarre	1.000 T.	1.199	1.424	1.469	1.376
Electr. Prod. hydraulique	Million kwh	320	2.091	2.390	1.880
— Prod. thermique	—	728	2.142	1.855	1.850
— Prod. totale	—	1.548	4.233	4.425	3.730
Pétrole brut (importations)	1.000 T.	580	2.084	2.071	
Essences	—	57,8	44,3	25,9	
Gas-oil	—	6,9	9,1	70,9	
Fuel-Oil	—	33,2	38,8	57,6	
Mineraux de fer marchand	—	2.755	4.390	4.941	
Fonte brute	—	501	957	1.018	910
Acier brut	—	518	1.116	1.173	1.010
Produits finis laminés	—	343	777	—	
Tubes d'acier (livraisons)	—	17	62	72	
Tréfilés (livraisons)	—	25	51	57	31
Étirés (livraisons)	—	6,9	19	20	10
Laminés à froid (livraisons)	—	5,4	12	13	9
Véhicules particulières	Pièce	15.200	54.042	73.586	12.997
Cam					