

CADRES

C.F.T.C.

NUMÉRO 115
NOVEMBRE 1957

et PROFESSION

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 escomptés 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

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 prodigués 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 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 revalorisera 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 là 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, s'effondrent 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 épuisée depuis qu'on lui en a refusé les moyens (contrôleurs en nombre insuffisant).

(Lire la suite page 2.)

Vous lirez dans ce numéro :

	PAGE
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 rajustements 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 »

LES 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 ancienneté 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 PROBLÈME
DES RETRAITES

Un passage de l'article de notre collègue Argant paru 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...

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 désattribution. 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 côte à côte : Georges HOURDIN, directeur de *La Vie Catholique* ; André PIERRE, rédacteur au *Monde* ; Georges ALTMAN, rédacteur en chef de *Franc-Tireur* ; le Père BOSCH, de *L'Action Populaire* ; Jacques TESSIER, militant syndicaliste, et Jacques MALLET, journaliste politique ; François FEJTO, auteur de *Histoire des Démocraties Populaires* et de *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 couronne sur 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 DON

aux petits frères des pauvres
9, rue Lechevin, 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 Garandeau Frères, à Champblanc, par Cherves-de-Cognac, est une affaire de famille ayant pour objet 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 interviennent 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 « Placoplâtre », 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, dix 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 maté-

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 ;
- cuisson du plâtre.

LA CARRIÈRE

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 contenaient.

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

Effectif total : 20 hommes.

- Matériel :
- 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.

Matériel : 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.

- Matériel :
- 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 (tambour), construit d'après les plans de l'usine, est monté sur le châssis d'un vieux camion. De cette façon, le trommel est mobile et suit les déplacements de la pelle mécanique.

Les gros blocs restent dans le tam-

bour et tombent, en sortant, dans la benne d'un véhicule sur pneus ; les petites pierres passent au travers de la grille et tombent sur un tapis roulant qui charge en même temps un autre véhicule.

Effectif : 3 hommes.

Matériel :

- 1 pelle mécanique ;
- 1 trommel mobile.

La encore, il convient de mettre l'accent sur la diminution de la fatigue physique grâce aux nouveaux procédés.

TRANSPORT - CARRIÈRE - USINE

En 1947, ce transport était assuré par un loco-tracteur qui remorquait des rames de wagonnets.

Effectif : 3 hommes.

Matériel :

- 1 loco-tracteur ;
- 20 wagonnets.

En 1957, une nouvelle entrée a été créée dans l'usine pour raccourcir les circuits. Le transport est assuré par des « Dumpers » de 6 m3 de capacité (véhicules sur pneus) conçus pour les transports tous terrains à courte distance, marche inversée, basculement immédiat de la benne.

La nouvelle entrée aménagée dans l'usine correspond à une rampe de sortie de la carrière. Une piste empierrée a été construite pour la circulation des Dumpers. Le temps de transport est ainsi réduit de moitié.

Effectif : 2 hommes.

Matériel :

- 2 Dumpers.

Enfin, l'électrification de la carrière est assurée par une cabine mobile à haute tension, qui suit les déplacements de la pelle mécanique, le trommel ainsi qu'une cabine de pompage étanche capable d'évacuer 1.200 m3 d'eau à l'heure.

L'USINE
BROYAGE ET MANUTENTION
DU GYPSE

Le gypse est vendu en morceaux de 0 à 30 mm. En 1947, le gypse était broyé dans un concasseur primaire à mâchoires, alimenté à la main. Puis, il passait dans un broyeur secondaire à faible débit ; enfin il était stocké dans une trémie de 30 tonnes de capacité.

Effectif : 3 hommes.

Matériel :

- 2 concasseurs et 1 trémie.

Le personnel était utilisé 1.000 heures par mois.

En 1957, un nouveau système de broyage a été conçu pour alimenter la totalité de l'usine dans sa forme définitive, c'est-à-dire celle comportant la cuisson du plâtre. Il se compose d'une trémie dans laquelle viennent se déverser les dumpers. Cette trémie est munie d'un distributeur automatique qui alimente un broyeur primaire d'une ouverture de 1 m. 20, de manière à pouvoir absorber des blocs de dimensions considérables. Un tapis roulant alimente un broyeur secondaire, un marteau « à gros débit », qui termine le broyage du gypse. Celui-ci est ensuite stocké dans deux silos suspendus, d'une capacité totale de 500 tonnes environ.

L'ensemble est entièrement automatique, un seul homme placé dans une cabine de commandes vitrée en surveille le fonctionnement. D'autre part, ce nouveau poste, d'une assez haute qualification, a permis une promotion dans la main-d'œuvre.

Effectif : un homme.

Les travaux de Génie civil, qui comportaient l'exécution d'une fosse de 10 m. de profondeur et des constructions de plus de 15 m. au-dessus du sol, ont été entièrement réalisés par l'équipe des travaux neufs.

FABRICATION DU PLÂTRE

En 1947, cette fabrication s'effectuait dans des fours discontinus. Pour l'enfournage, les wagonnets étaient basculés devant les fours et les blocs étaient ramassés et chargés, à la main, dans les fours.

Pour le défournage, les blocs de plâtre cuit étaient ramassés à la main, chargés dans des brouettes et amenés au broyeur. Le transport du combustible était également effectué à l'aide de brouettes.

(Lire la suite page 6)

SERVICE THÉÂTRES

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 (tel. 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-Maigry	330 fr.
Palais-Royal	480 fr.
Alliance Française	380 fr.
Charles de Rochefort	380 fr.
Comédie des Champs-Élysées	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 fédéral de l'alimentation.

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

DU FABRICANT AU PARTICULIER
(20 % à 30 % de moins)
BIJOUTERIE - ORFÈVRE
MONTRES DE MARQUES
L. BEJAT Fabricant de Bijouterie
6, rue des Haudriettes
PARIS (3^e) - ARC. 23-94
(dans la cour, escalier A, 1^{er} étage)
DEMANDER LE CATALOGUE

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, ils ne sont pas aussi nombreux que pourrait 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'acquiescer 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 Charte, 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 Charte 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 Economiques 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 Charte 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, des 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.

Devant cette condition de fait des socialistes et des éléments libéraux et conservateurs, dont l'attitude s'explique plus aisément, les démocrates chrétiens, appuyés vigoureusement par nos Organisations syndicales chrétiennes, ont été à peu près les seuls à mener le combat pour cette Charte qui, à l'origine cependant, n'était certes pas conçue comme l'arme politique d'une seule tendance et qui ne peut d'ailleurs avoir ce caractère.

Si une demi-victoire a été arrachée sur le plan parlementaire européen, on est en droit de craindre un échec au niveau du Comité Social du Conseil de l'Europe, composé d'experts gouvernementaux, auquel le Comité des Ministres a confié la tâche d'élaborer le projet définitif de la Charte.

POUR UNE VRAIE CHARTE SOCIALE

Une vraie Charte Sociale Européenne ne peut s'élaborer sans la participation des représentants des principaux intéressés — les travailleurs européens. Or le Comité Social travaille à huis clos. Il n'entend pas sa porte aux représentants des organisations syndicales que dans des conditions qui ont entraîné le refus de la C. I. S. L. et qui obligeront sans doute la C. I. S. C. à adopter la même attitude après avoir accepté, non sans d'expresses réserves et dans la conscience de ses responsabilités envers les travailleurs, une consultation dérisoire.

Malgré le black-out quasi complet qui règne sur les travaux du Comité

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

Le Conseil Economique 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 Economique 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 reconnus dans les pays européens.

Si la Charte 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.

La verra quand même le jour, mais dans le cadre restreint de la Communauté Economique des Six. Il devra être étendu aux Quinze ou aux Dix-Sept si la réalisation d'une zone de libre échange suit celle de la Communauté Economique. Dans l'imposant bilan de ses échecs, le Conseil de l'Europe devra encore inscrire le fait d'avoir laissé s'échapper l'occasion de prendre l'initiative d'une Europe sociale qui se présentait à lui.

Mais en refusant la grandeur le Conseil de l'Europe ne pourra pas se dérober à la nécessité. Celle-ci commande qu'une Charte Sociale, si jamais elle voit le jour, soit mise en œuvre par un organe tripartite. Si pareil organe, quelle que soit sa formule, pourvu qu'elle soit efficace et réellement tripartite, ne peut être trouvé au Conseil de l'Europe, il faudra bien le chercher ailleurs. Mais pour nous, et sans doute pour tout le mouvement syndical, quelle que soit sa tendance, il ne peut être question de s'en passer.

VERS UNE CONFERENCE 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'étudier. 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 secouer sa torpeur et mettre fin à son marcellement 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.

POSSIBILITÉS D'EMPLOI

dans les institutions
du Marché Commun
et de l'Euratom

Les services confédéraux sont sollicités de fournir, d'ici la fin du mois, un certain nombre de candidatures pour les différentes institutions du Marché Commun et de l'Euratom.

Les candidats doivent donner toutes les garanties de compétence, les offres concernent :

- Des postes de fonctionnaires de toute première importance (ex. : Direction du Fonds Social, Secrétariat général du Comité Economique et Social, Direction des divisions...) Spécifier les titres présentés par le postulant et le poste brigué.

- Des postes moins importants, mais pouvant être considérés toutefois comme des postes de fonctionnaires responsables de certains secteurs, à l'exception de candidatures d'employés ou de fonctionnaires tout à fait subalternes.

Il est bien évident que cet appel d'offres n'implique pas de notre part d'engagement ferme quant au succès final des candidatures qui nous seront présentées.

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. Quatre assistantes sociales d'entreprises représentaient l'Association Nationale des Assistantes sociales et des Assistants sociaux.

Dans son allocution d'ouverture, le professeur Niilo Pesonen, président du Congrès, souligna que la médecine industrielle doit assurer la protection de la santé de l'homme au travail, en considérant celui-ci globalement, comme membre d'un foyer et citoyen d'une commune. Cette protection de l'homme nécessite la collaboration de savants et de spécialistes divers. Elle requiert également la liaison entre les médecins traitants et les services médicaux d'entreprises dont les limites sont difficiles à déterminer. La médecine industrielle est une branche de la médecine qui doit s'insérer dans un plan général de santé.

Le professeur Sven Forssman, président de la Commission internationale permanente de la Médecine industrielle, ajouta à son tour que la médecine du travail, qui, jusqu'à maintenant, était surtout orientée vers l'étude des maladies professionnelles et des conditions d'ambiance du travail, devait se préoccuper d'un nouvel aspect : celui de l'étude de la santé du travailleur comme telle ; l'étude de l'absentéisme révèle notamment de nouveaux problèmes.

Cette évolution souligne la nécessité d'une formation spéciale

pour le médecin, particulièrement dans le domaine de la psychologie et de la réhabilitation.

Ces soucis se retrouvèrent dans les nombreux exposés composant les cinq journées du Congrès. Communications, rapports et discussions eurent lieu simultanément dans les cinq salles de conférences du très moderne Institut Porthania. Il est impossible, de ce fait, de donner un témoignage de l'ensemble des travaux.

Parmi les quarante-cinq sujets différents inscrits au programme, et qui firent chacun l'objet de plusieurs communications, nous citons :

- Les bruits industriels ;
- Codes d'hygiène industrielle ;
- L'homme et la technique ;
- Les cardiopathies et le travail ;
- Les douleurs du dos dans l'industrie ;
- Psychologie appliquée et médecine du travail ;
- Pneumopathies professionnelles non silicotiques ;
- Hémopathies dans la toxicologie industrielle ;
- Les isotopes dans la recherche toxicologique ;
- Radiation, dangers et prévention ;
- Les maladies dues au surmenage et à l'usage ;
- L'éducation sanitaire dans l'industrie ;
- Divers aspects de l'activité de l'infirmière d'usine ;
- Diverses formes de toxicologie ;
- de pneumoconiose ;
- de dermatologie, d'ophtalmologie ;
- Certains cas de maladies et de pathologie professionnelle.

Extrait de la Revue
« Cahiers du Travailleur Intellectuel »
N° 43, de septembre 1957

LA PRODUCTIVITÉ AU SERVICE DE L'EXPORTATION

Le déficit de la balance commerciale de la France est devenu une question angoissante qui préoccupe tous les Français soucieux de l'avenir du pays.

Contre cette menace permanente, les économistes préconisent les mesures les plus diverses, mais surtout, et toujours : accroître nos exportations.

L'Association française pour l'Accroissement de la Productivité, poursuivant son objectif de servir au maximum l'Economie nationale, a, dans ce but, choisi de traiter, au cours de son nouveau cycle de conférences-discussions, le thème suivant : « La Productivité au Service de l'exportation. »

Voici le programme de ces conférences-discussions :

L'exportation, impératif économique national, par M. Robert BURON, ancien ministre, président du Comité national de la Productivité. — Lundi 4 novembre 1957.

Les études des marchés étrangers ; propagande, publicité et relations publiques, par M. LENORMAND, directeur de la publicité de l'Agence R. L. Dupuy. — Lundi 18 novembre.

Le calcul des prix de revient dans le cadre d'une politique d'exportation, par M. CAILLET, professeur à l'Ecole des Hautes-Etudes commerciales. — Lundi 25 novembre.

Les conditions d'une politique commerciale efficace à l'étranger, par M. LOUIS, chargé de la promotion des ventes à la Société « Promotec ». — Lundi 2 décembre.

Les pouvoirs publics face aux problèmes de l'exportation, par M. Jean Wahl, sous-directeur à la Direction des Relations économiques extérieures. — Lundi 9 décembre.

Le Centre national du Commerce extérieur, par M. VACHER-DESVERNAIS, délégué général du Centre national du Commerce extérieur. — Lundi 16 décembre.

Deux organismes privés d'intérêt général : le Comité franc-dollar, la Chambre de Commerce française en Suède, par M. Jean-Jacques GUERLAIN, président du Comité Franc-Dollar, président de la Chambre de Commerce française en Suède. — Lundi 6 janvier 1958.

Le Comité permanent des foires et manifestations économiques à l'étranger, par M. LEROY, Commissaire général. — Lundi 13 janvier.

Témoignages d'entreprise exportatrice. — Lundi 20 janvier.

Les groupements spécialisés pour l'exportation. — Lundi 27 janvier.

CONCLUSION, par M. Robert GARDELLINI, président de l'Association française pour l'Accroissement de la Productivité. — Lundi 3 février.

Les conférences-discussions auront lieu à 18 h. 30, très précises, dans la salle de réunion du Centre Audio-Visuel de l'A.F.A.P., 21, rue Clément-Marot, Paris (8^e).

Inscriptions : A.F.A.P., 6, rue Royale, Paris (8^e) - RIC. 72-21, poste 98.

ACTIVITE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET SYNDICATS

BATIMENT et TRAVAUX PUBLICS

A PRES de nombreux mois de démarches, nous venons de signer deux accords pour rajuster les salaires des Ingénieurs et Cadres dans nos professions.

Le premier — Avenant n° 3 en date du 31 octobre 1957 à la convention collective du 30 avril 1951 — porte la valeur du coefficient 100 (ancien 370 Parodi) de 72.000 francs (1^{er} juin 1956) à 80.000 fr. (1^{er} octobre 1957). Cette valeur s'applique à la zone O du S.M.I.G., les autres zones supportant les abattements correspondant à ce S.M.I.G.

Le second — Avenant n° 1 en date du 15 novembre 1957 à la convention départementale de la Seine du 22 juin 1956 — porte la valeur de ce coefficient 100 à 84.500 en remplacement de 76.000 dans ce département.

Les accords de juin 1956 avaient prévu une révision de certaines positions de la hiérarchie des Ingénieurs. Les Organisations patronales n'ont voulu révaloriser que les positions des Ingénieurs débutants et seulement pour ceux sortant de quelques Ecoles dont la liste a été imposée par les employeurs.

Nous ne pouvons considérer ces dispositions que comme provisoires. Si elles n'étaient pas suivies, dans un délai raisonnable, de dispositions complémentaires, nous serions amenés à revoir l'accord donné par notre Organisation. Une lettre de réserves expresses a été remise sur ce sujet aux Organisations patronales au moment des signatures.

« L'Information des Cadres », n° 31, donnera toutes précisions à nos adhérents sur ces accords.

Par ailleurs, les Organisations patronales ont refusé de revoir la

durée des congés comme nous le leur avions demandé depuis longtemps. En ce qui concerne les congés-payés dans les Travaux Publics et pour mettre fin aux difficultés sur la prime de vacances, il nous a été précisé que dorénavant l'indemnité de congé ne serait plus limitée sur la base mensuelle de 125.000 fr., mais sur le plafond des Caisses de Cadres soit actuellement 215.000 fr. par mois.

Comme on peut le constater, il reste de nombreux points à voir ou à revoir dans les mois à venir.

R. T.

NAVIGATION INTÉRIEURE

LA Commission paritaire n'a pas encore repris ses travaux d'élaboration de la Convention Nationale des cadres. Nous espérons le faire dans la deuxième semaine de décembre. Nous aurons tout spécialement à mettre au point les classifications et les salaires.

Nous nous attendons à certaines difficultés, car, du côté patronal, on veut faire entrer dans ces classifications des personnels dont la position de cadre est contestable et, à cause de cela, les coefficients prévus par les Directions des entreprises seraient très bas.

Il serait nécessaire de terminer cette convention pour la fin de l'année.

COMME nous l'avons annoncé dans notre précédent numéro de *Cadres et Profession*, nous donnons ci-après le nouveau barème des salaires des cadres de l'édition, applicable à dater du 1^{er} octobre 1957. Nous rappelons que ce barème est basé sur le point à 200 francs, plus une constante de 2.500 francs.

COEFFICIENTS	APPOINTEMENTS MINIMA
192	40.900
204	43.300
222	46.900
230	48.500
240	50.500
264	55.300
280	58.500
294	61.300
300	62.500
325	67.500
350	72.500
375	77.500
400	82.500
425	87.500
475	97.500
500	102.500
525	107.500
550	112.500

Les barèmes ci-dessus concernent exclusivement les salaires minima, les salaires réels étant laissés à l'appréciation des chefs d'entreprise, étant entendu que tous suppléments, sous quelque forme ou périodicité que ce soit, précédemment consentis par les entreprises, ne peuvent être considérés comme devant s'ajouter obligatoirement aux appointements résultant du nouveau barème.

Ce rajustement ne saurait toutefois avoir pour effet d'aboutir à une diminution des salaires actuellement perçus.

Le présent accord des salaires

comportant un salaire minimum professionnel garanti supérieur au taux actuel du S.M.I.G., une éventuelle modification de celui-ci par le jeu des dispositions légales, intervenant dans un délai de six mois, ne saurait obligatoirement entraîner de modification consécutive des barèmes présentement adoptés.

La prime d'attente, prévue par l'accord du 10 juillet 1957, ne fera l'objet d'aucune retenue sur les salaires déterminés comme ci-dessus.

Il reste entendu que sur ces salaires minima, la garantie d'un supplément annuel et minimum de 8 % s'ajoutant aux douzes rémunérations mensuelles de l'année est maintenue dans les conditions prévues à l'Avenant du 30 janvier 1956.

En cas de cessation d'emploi en cours d'exercice, ce supplément annuel sera calculé au prorata des mois passés dans l'entreprise.

PUBLICITÉ

A PRES plusieurs réunions, un accord est intervenu pour la fixation de nouvelles bases de salaires. Bien qu'une part de compréhension ait été apportée du côté patronal, il n'en reste pas moins vrai que la publicité se place dans les derniers rangs des autres activités industrielles et commerciales pour la fixation des salaires.

A dater du 1^{er} octobre 1957 la valeur du point est fixée à 153 francs et celle de l'élément fixe, à 7.000 francs.

DES COMMISSIONS PARITAIRES POUR LA REVISION DES SALAIRES SE MULTIPLIENT. NOUS PUBLIONS DANS CETTE PAGE LES NOUVEAUX ACCORDS OBTENUS QUI S'AJOUTENT A CEUX DEJA ANNONCES LE MOIS DERNIER. D'AUTRES SONT EN COURS DE DISCUSSION

CHIMIE

A LA suite des demandes qui avaient été présentées, l'Union des Industries chimiques a convoqué la Commission paritaire nationale pour le 19 novembre.

La question primordiale intéressant les Organisations syndicales était celle des salaires.

Toutefois, et ainsi qu'on pouvait le prévoir, la délégation patronale, compte tenu de la situation politique et économique, n'a voulu prendre aucun engagement. La proposition faite par elle de porter le salaire national minimum professionnel prévu au paragraphe 3 de l'article 22 de la convention collective de 106 à 110 ne peut être considérée comme sérieuse, les salaires minima horaires pour les villes-repères s'élevant de 112 à 120 francs. M. BRULFER, président de l'U. I. C., a par ailleurs déclaré n'être pas mandaté pour parler de salaires réels.

Une nouvelle réunion aura lieu le 3 décembre. Nos adhérents seront tenus informés de ses résultats.

BANQUE

A U cours de la Commission nationale paritaire du 22 courant, l'A. P. B. a proposé aux organisations syndicales différentes modifications dans le calcul des salaires de notre profession, et notamment l'inclusion dans le salaire de base de la constante et des points garantis après un an de fonction.

Notre Commission exécutive a examiné attentivement les propositions ainsi faites et émis sur celles-ci diverses remarques, notamment insuffisance du taux de majoration des salaires.

Nos représentants à la Commission nationale paritaire ont reçu mandat pour s'efforcer d'obtenir une augmentation de ces propositions.

ADMINISTRATEURS DE BIENS SOCIÉTÉS IMMOBILIÈRES

UN accord de salaire est intervenu pour le personnel de la Région Parisienne (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne). Le point salaire a été fixé à 225 francs à dater du 1^{er} septembre 1957. Par rapport au précédent point, il représente une majoration de 12,50 %.

ALIMENTATION

LAITERIE

CONVENTION CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE

L'élaboration de l'annexe de la Convention collective nationale, pour les Cadres et Agents de maîtrise, se poursuit normalement. Un certain nombre d'articles ont déjà été acceptés, d'autres sont à revoir, tels que l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à partir de 60 ans.

Pour l'indemnité de licenciement : le patronat voudrait la limiter aux âges compris entre 40 et 60 ans. Avant 40 ans, il estime que la perte de la situation ne demande pas réparation et qu'à partir de 60 ans la retraite peut être prise et, dans ces conditions, il n'y a pas non plus lieu d'indemniser quelqu'un qui s'arrête de travailler. Ce sont des points de vue que nous avons recusés ; nous ne savons encore ce qu'il en adviendra.

D'autre part, comme nous l'avons déjà annoncé, nous avons demandé une revivification du point salaire, le dernier protocole datant de mars dernier ; nous n'avons toujours pas pu nous mettre d'accord sur la fixation d'une base raisonnable.

ENTREPRISES ÉPICERIE

LA Convention collective pour les Entreprises d'Épicerie et Maisons à Succursales de la Région Parisienne est toujours en cours de discussion. L'élaboration des clauses générales et particulières a été suspendue pour permettre d'établir les tableaux de classification des différentes catégories de personnels ainsi que les salaires correspondants.

La délégation patronale refusait de faire une classification

pour les cadres. Elle a fini par se rendre aux arguments du représentant des cadres de la C. F. T. C. et l'accord s'est fait pour reprendre simplement l'arrêté ministériel du 12 janvier 1946 concernant la classification des ingénieurs et cadres des industries et des commerces de l'alimentation. Le point salaire pour tous les personnels à appointements mensuels, cadres compris, a été fixé à 216 fr. 66.

BISCUITERIE CONVENTION NATIONALE

Sauf le champ d'application qui a été défini lors des précédentes réunions de la Commission paritaire, les autres clauses concernant l'ensemble du personnel n'ont pas encore pu être discutées, la Commission ayant consacré les dernières réunions à examiner des demandes intéressant tout particulièrement le personnel d'exécution. Nous pensons tout de même commencer, à partir du mois prochain, à rédiger les clauses générales.

RÉGION PARISIENNE

Pour la Région Parisienne, un accord de salaire a été conclu. Il s'applique à tout le personnel, cadres compris. Le point salaire a été fixé à 225 francs. De plus, les salaires réels bénéficient d'une majoration de 8 % à dater du 1^{er} septembre. Les augmentations qui auraient pu être données à partir de cette date sont à valoir sur cette majoration.

PÂTES ALIMENTAIRES

Les pourparlers pour réviser le point salaire sont toujours au point. Nous ne désespérons pas de reprendre les contacts un de ces prochains jours.

Respect des accords ou anarchie ?

(Suite de la première page)

IL est bon aussi que nos adhérents soient informés que depuis la conclusion de l'accord, le 28 mars 1956, les syndicats de la C.F.T.C. s'en sont tenus rigoureusement aux conventions signées et se sont opposés à des revendications proposées par d'autres syndicats. Leur intervention récente se situait bien également dans le cadre des dispositions contractuelles ; et c'est le refus patronal de les observer qui est à l'origine du conflit. Ou donc veut en venir ce patronat régional soutenu à fond par le C.N.P.F. ? Et quelles solutions envisage-t-il pour normaliser les rapports entre employeurs et salariés ?

Le manifeste des patrons nantais, qui en appelle à l'opinion publique, est particulièrement décevant quant à l'état d'esprit qu'il décelé. Nous relevons notamment plusieurs affirmations qui montrent leurs conceptions périmées, lesquelles sont une source génératrice de perpétuels conflits sociaux. Ce manifeste présente les courbes de l'évolution des prix et des salaires depuis 1952, la première accuse une majoration de salaires de 28 %, et la seconde, de 45 %. Il ne signale pas l'importante majoration de salaires réalisée en 1955 à la suite de grèves extrêmement violentes et qui ne faisait que compenser un retard anormal pris par les salaires de la région par rapport à l'évolution générale des salaires en France. La thèse du patronat nantais laisse supposer qu'il entend revenir maintenant sur l'amélioration du pouvoir d'achat réalisée entre les années 1952 et 1956 et imputer les hausses actuelles des prix sur les résultats acquis. Quelle valeur alors attribuer aux accords signés ? Que signifient les déclarations solennelles de M. Georges VILLIERS qu'il convient de rappeler :

« ...Sauf des cas que nous souhaitons extrêmes, où la productivité doit tout entière servir au maintien de l'entreprise et de l'emploi, il est évident que la productivité doit normalement entraîner une amélioration des rémunérations. Cette amélioration, il faut la distinguer de celle qui peut répondre à l'augmentation du coût de la vie, il faut aussi la distinguer de celle qui résulte d'un accroissement de l'effort individuel.

« Qui ne voit dans cet intérêtisme du personnel, facteur essentiel de succès, une des conditions indispensables à la création d'un climat de coopération ? »

POUR nous, nous continuons à affirmer que les résultats d'une productivité accrue doivent contribuer à améliorer le niveau de vie et non compenser les hausses de prix.

Le Patronat nantais affirme : « Il faut s'en tenir strictement aux accords d'entreprise. Ce ne sera déjà pas si mal : 4 % de hausse par an, cela signifie 100 % en moins de dix-huit ans ; cela veut dire qu'il ne servirait même pas nécessaire dans la pratique d'attendre un tel délai pour que le niveau de vie de chacun se trouve doublé. » Mais si, dans le même délai, les prix montent à la même allure, nous nous retrouverons dans dix-huit ans avec le même niveau de vie, malgré une productivité doublée...

Le manifeste est muet à ce sujet... alors que ce problème est en plein cœur du conflit actuel...

Une autre affirmation du manifeste nous étonne : « Les patrons de la mécanique sont-ils responsables ? Ont-ils pour mission de compenser tel ou tel mouvement de hausse qu'il faut bien qualifier de spéculatif qui porte sur des denrées que ne produit aucun membre de notre Chambre Syndicale ? »

LES Ingénieurs et Cadres, qui connaissent bien l'effort considérable que requiert l'équilibre de la marche normale d'une entreprise et sa progression, seraient assez sensibles à un tel argument.

Mais nous ne pouvons pas ne pas constater que ces mouvements spéculatifs s'inscrivent comme normaux dans un libéralisme économique dont se réclament formellement les groupements patronaux eux-mêmes. D'autre part, il nous a été donné, à plusieurs reprises, lors de réunions importantes de la Commission supérieure des Conventions collectives, de constater la solidarité totale entre tous les groupements patronaux, C.N.P.F., petites et moyennes entreprises, distributeurs, grossistes, détaillants, agriculteurs.

Rappellerai-je aussi que les syndicats des marchands, gros et petits, font partie du C.N.P.F. comme ceux des industriels nantais et de la construction navale ?... Alors peut-être pourraient-ils tenter de s'entendre sur une politique des prix qui n'oblige pas les salariés à reposer constamment le problème des salaires.

ENFIN, le manifeste contient, à peine voilées, des menaces lourdes de conséquences. Il s'agit dans cette région de réduire à merci les travailleurs et leurs Syndicats en provoquant par des déplacements d'usines une situation de sous-emploi.

Une telle disposition ne manquerait pas de provoquer de violentes réactions qui inciteraient les travailleurs à rechercher sur le plan politique et économique les parades à de telles manœuvres.

Ainsi les événements de Saint-Nazaire et de Nantes aurent montré les dispositions réelles d'un groupe d'employeurs quant à la valeur qu'ils attachent aux contrats et à l'usage qu'ils entendent faire des résultats de la Productivité.

Nous sommes loin des principes exprimés dans la déclaration mentionnée plus haut et dans quelques autres. Cependant nous avons la certitude que notre politique d'organisation contractuelle est la seule possible... Ce sera elle ou celle du communisme. Que le C.N.P.F. ne l'oublie pas.

André BAPAUME.

INDUSTRIE PHOTOGRAPHIQUE

UNE Commission Paritaire a eu lieu le 19 novembre à l'Inspection Divisionnaire du Travail de la Région Parisienne pour examiner la possibilité de réaliser une Convention collective pour le personnel des entreprises de photographie qui n'en bénéficie pas encore et aussi pour établir une classification détaillée des différents postes de techniciens de cette profession.

Les entrepreneurs de travaux photographiques sont compris dans la Convention collective de la Chimie, mais ils ne représentent qu'une petite fraction des professions photographiques. Toutes les autres entreprises et techniciens en sont donc dépourvus.

Le délégué patronal ne représentait que la Région Parisienne. Si celui-ci était d'accord pour réaliser une Convention collective de la Région Parisienne, les Organisations syndicales : C.F.T.C., Syndicat National des Techniciens et Cadres de la Photographie et C.G.T., ont démontré la nécessité d'effectuer une Convention nationale. Le représentant des patrons doit donc saisir les Fédérations patronales intéressées.

D'autre part, il n'a jamais été élaboré de classification donnant les critères des postes de techniciens de la photographie. Tant et si bien que, cette activité étant interprofessionnelle quand un technicien photographe quitte une entreprise spécialisée dans les travaux photographiques pour s'engager dans une autre activité industrielle : bâtiment, travaux publics, métallurgie, géomètre, etc., etc., il se trouve classé à une position différente qui tend moralement à le diminuer par rapport à la position qu'il occupait dans l'entreprise des travaux photographiques. L'idéal serait que les critères des techniciens soient semblables quelle que soit l'activité industrielle ou photographique où ils sont employés.

Ce sont ces considérations qui ont justifié la demande de classification. Il serait utile que nos Syndicats nous fassent connaître leurs adhérents occupés dans des entreprises ou en qualité de photographes dans toute autre industrie.

PÉTROLE

A la suite des demandes formulées par les différentes Fédérations, une Commission paritaire nationale a été réunie le 22 novembre 1957 avec l'ordre du jour suivant : « Examen de la situation des salaires dans le cadre de la convention collective. »

Devant l'augmentation croissante du coût de la vie un certain nombre de délégués d'entreprise avaient déposé depuis plusieurs mois leurs revendications de salaires et des Directions avaient formellement répondu qu'il était normal que cette question soit réglée sur le plan national.

En séance plénière de la Commission paritaire, les Déléguations C.F.T.C. ont demandé une augmentation de 12 % sur les salaires réels avec garantie de 7.000 fr. par mois et 146 fr. de salaire minimum hiérarchique ainsi que la suppression de la disparité entre les salaires de la Distribution et du Raffinage. Les positions exprimées par les autres Organisations étaient très proches des positions C.F.T.C.

La Délégation patronale a enregistré ces différentes propositions et de fantaisistes, sans pour autant apporter une quelconque preuve

ASSURANCES LYON

Nous vous invitons à assister à l'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES CADRES ET EMPLOYÉS D'ASSURANCE DE LA RÉGION LYONNAISE qui aura lieu le :

VENDESDI 13 DÉCEMBRE 1957 à 18 h. 45 SALLE GRUFFAZ 12, rue Saint-Polycarpe, LYON

Compte rendu vous sera donné de l'activité menée par vos responsables durant l'année et des positions prises par votre Syndicat face aux événements actuels.

GARAGES

Réparation, entretien ravitaillement de l'automobile, etc.

La Commission paritaire chargée d'élaborer l'Accord paritaire national pour les Cadres des entreprises, du commerce, de la réparation, de l'entretien et du ravitaillement de l'Automobile, du Cycle et du Motocycle a commencé ses travaux.

Cet accord paritaire sera un avenant à l'Accord paritaire national conclu le 29 juin 1955 et comme lui destiné à servir de base minimum pour la rédaction de conventions régionales.

CHARBON

UNE Commission paritaire a eu lieu le 25 octobre pour examiner la révision des salaires des cadres. Cette Commission était précédée d'une autre concernant le personnel employés et agents de maîtrise. Pour ceux-ci, un accord intervint qui érose leurs hiérarchies respectives. Les propositions patronales pour les cadres tendaient à la même opération. Tandis que le personnel d'exécution le plus bas obtenait une majoration de 10 %, les agents de maîtrise les plus élevés n'avaient plus que 7,77 % et, pour les cadres, il était proposé une augmentation de 6 % avec un système de sommes fixes jusqu'à un certain niveau qui faisait que, par rapport aux autres personnels, les cadres recevaient moins et, à l'indicateur de leur propre hiérarchie, ils étaient également érodés puisque la proposition patronale aboutissait à ceci : donner 7,79 % aux cadres au coefficient le plus bas, et devenait 6,03 % pour les cadres à partir du coefficient 400.

Nous avons refusé une telle proposition, ne pouvant admettre ce système d'érosion hiérarchique.

TRANSPORTS

NOUS avons posé une demande de révision de salaires des cadres et, en même temps, que soient discutées les modifications à apporter à la convention cadre, à savoir : création d'une clause concernant le paiement des journées de maladie, le remplacement en cas de maladie, le versement d'une indemnité de départ en retraite et une révision de la clause de modification au contrat de travail concernant le déclassement.

DANS LES INDUSTRIES TEXTILES

LE 6 novembre dernier un accord de salaire est intervenu entre l'Union des Industries textiles et les organisations d'Ingénieurs et Cadres de cette activité industrielle. Il fixe la nouvelle base du point salaire à 211,13 francs et garantit aux intéressés une augmentation minimum de 3 % sur le traitement effectif. (Les primes collectives de productivité, les primes d'intéressement au chiffre d'affaires et au bénéfice ne bénéficient pas de cette augmentation de 3 %.)

On sait qu'une des idées maîtresses de la C.F.T.C. est l'organisation professionnelle et que doivent participer à cette organisation tous les éléments qui concourent à la production, c'est-à-dire la direction, le personnel d'encadrement et celui d'exécution. Il nous semble que c'est cet esprit qu'on veut mettre en pratique les organisations patronales et de salariés des textiles naturels. En juin 1953, un accord est intervenu que nous avions d'ailleurs publié à l'époque, dans lequel elles s'engageaient à étudier en commun les difficultés de leur industrie et les remèdes économiques et sociaux à y apporter. Elles se déclaraient convaincues que l'amélioration du niveau de vie des salariés est étroitement liée à la prospérité des industries textiles et des entreprises et qu'en conséquence, tous leurs efforts devaient être mis en commun pour assurer cette prospérité et dresser un programme de rénovation économique et de réforme fiscale, ainsi qu'un programme social.

Elles considèrent que cette action doit être particulièrement renforcée au moment où va entrer en vigueur le Marché Commun Européen et s'engagent, en conséquence, à tout mettre en œuvre d'une part pour rendre l'industrie textile plus compétitive vis-à-vis de ses concurrents étrangers, d'autre part pour réaliser l'harmonisation effective des conditions de travail et des politiques économique, fiscale et sociale. A cet effet, elles revendiquent une participation active aux organismes prévus pour assurer le fonctionnement du Marché Commun.

Toujours dans le même esprit, le 17 octobre dernier les organisations intéressées se sont mises d'accord sur un préambule, à un programme de travail, dont nous reproduisons ci-après le texte. Il y a lieu de signaler tout particulièrement la création d'un comité paritaire permanent.

PRÉAMBULE

Les organisations d'employeurs et de salariés de l'Industrie Textile signataires de l'Accord du 9 juin 1953, après avoir fait le bilan de la situation de leur Industrie sur le plan économique et social, se déclarent décidées à poursuivre leur action commune tendant à l'amélioration progressive de la situation des travailleurs et à la prospérité des entreprises dans un climat de meilleure compréhension.

Elles considèrent que cette action doit être particulièrement renforcée au moment où va entrer en vigueur le Marché Commun Européen et s'engagent, en conséquence, à tout mettre en œuvre d'une part pour rendre l'industrie textile plus compétitive vis-à-vis de ses concurrents étrangers, d'autre part pour réaliser l'harmonisation effective des conditions de travail et des politiques économique, fiscale et sociale. A cet effet, elles revendiquent une participation active aux organismes prévus pour assurer le fonctionnement du Marché Commun.

Conscientes des graves difficultés que traverse le pays et des risques que court notre économie, les organisations signataires pensent que s'il appartient aux Pouvoirs publics de prendre les mesures d'ensemble qui s'imposent, il leur incombe à elles-mêmes de poursuivre leurs efforts de coopération dans le respect de leurs droits et libertés réciproques, pour défendre et améliorer la situation des travailleurs.

BILAN

Si l'on compare la situation actuelle à celle de septembre 1951, date de fixation du dernier S.M.I.G., on constate que :

— le salaire minimum textile a été majoré suivant les zones de 41,9 à 43,2 % ;

— les salaires effectifs moyens sont passés entre les mêmes dates de l'indice 501 à l'indice 683, soit une augmentation de 36,3 % ; si l'on y ajoute l'indemnisation des jours fériés qui constitue également une amélioration du pouvoir d'achat, l'augmentation s'élève à 38,7 % ;

— Pendant la même période, les avantages annexes aux salaires ont été améliorés, non

A L'ATTENTION DE NOS ADHÉRENTS

Les bureaux de la Fédération et ceux de notre Syndicat parisien seront fermés les mardis 24 décembre et 31 décembre.

Ils seront ouverts toute la journée les lundi 23 et 30 décembre.

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'enfournement, les dumpers versent les blocs dans des plateaux conçus et fabriqués par l'usine. Ces plateaux, d'une capacité d'environ 3 tonnes, sont placés côte à côte 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 défournement, un « shouler » est utilisé depuis juillet 1957. Cet engin est un appareil monté sur pneumatique muni d'une benne qu'il

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

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.

L'AUTOMATISATION : âge d'or ou chômage ?

La multiplication récente de machines qui commandent, règlent, contrôlent d'autres machines et remplacent même parfois l'homme dans certaines fonctions intellectuelles de calcul, de mémoire ou de traduction, apparaît de plus en plus comme un des événements majeurs du milieu du XX^e siècle.

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 par 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),
— soit en écrivant à la S.A.D.E.P., 11, rue du Faubourg-Saint-Honoré, Paris (8). Tél. ANJ. 49.32. C.C.P. 7127-31, Paris.
Prix : 500 fr. Franco : 550 fr.

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. 43

TABLEAU II
VALEUR AJOUTÉE PAR SALAIRE

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 SALAIRE
(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

TABLEAU IV

1. CALCUL DU COUT HORAIRE DU CHARIOT

Amortissement chariot.....	354
Amortissement accessoires....	145
Essence.....	430
Huile.....	20
Entretien-Pneumatiques.....	40
Frais financiers et divers....	20
Salaires du conducteur.....	260
Frs 1.269	

2. DEPENSE RAMENÉE A LA TONNE

Une heure de chariot = 9 tonnes de plâtre produites.

Coût ramené à la tonne :

$$\frac{1.269}{9} = 141 \text{ fr.}$$

3. CALCUL DES ECONOMIES REALISEES

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 emballer 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 constitueront 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 cartonnelle de protection,
- des cachets de garantie qui formeront une fermeture supplémentaire du sac et contribueront à assurer son étanchéité.

Ces groupes automatiques :

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

Les appareils de contrôle, placés à différents endroits de la machine, décèlent 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, reçues 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 d'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 encolleuse, un ingénieux 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

CONTRAIREMENT à certaines entreprises dont l'équipement s'est réalisé de façon fragmentaire et progressivement, au fur et à mesure que naissent certains besoins, l'usine des Cafés « Maurice » a été « pensée » dès son origine et dans son ensemble avec une idée directrice : Créer à l'intérieur d'un complexe une succession d'éléments tels qu'à l'automatisme de chacun d'eux s'ajoute une automatisation complète de la progression du produit à tous les stades de la transformation.

Il s'agit bien également ici de la manipulation d'un produit unique, en la circonstance le café, et de son transport, à tous les stades de la torréfaction, de l'emballage et de l'expédition.

C'est son homogénéité qui fait que cette usine peut sans doute être considérée comme la plus productive et surtout la plus moderne d'Europe dans la profession.

Lors du cheminement du café, celui-ci ne subit aucune manipulation manuelle, si l'on nous permet d'employer ce pléonasme.

TORREFACTION

A partir de la salle réservée à un stockage, le café vert, qui se bonifie en vieillissant, est introduit, grâce à un système d'élevateur, dans des torréfacteurs d'une capacité de production horaire d'une tonne.

Ces appareils qui figurent parmi les plus perfectionnés du moment sont dirigés par télécommandes. Pourtant, un perfectionnement a été apporté puisque, aujourd'hui, des appareils électroniques déclenchent, à partir d'un programme défini à l'avance d'une manière absolument automatique, les différentes manœuvres des torréfacteurs, sans qu'il soit même désormais nécessaire d'appuyer sur un bouton.

Ainsi le personnel de torréfaction, déchargé de toutes opérations manuelles, voit son rôle se limiter à une surveillance presque sans responsabilité, en tout cas sans effort.

Le café torréfié subit alors, toujours sans intervention humaine, différentes opérations de refroidissement, de dépoussiérage par ventilation, de dépiéçage par aspiration. Cette opération consiste à créer, dans une colonne, une dépression telle que, grâce à sa densité plus faible, le café seul est « aspiré ». Les impuretés, plus lourdes, restent en bas, sont alors recueillies séparément.

ALIMENTATION DES SILOS

Les opérations ci-dessus terminées, le café torréfié est véhiculé automatiquement dans des silos situés à l'étage qui domine la salle d'emballage. Un système de signaux lumineux permet de connaître d'un simple coup d'œil le numéro de la cuve qui se trouve alimentée.

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 (loi 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.

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).

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 judiciaire dans la décision suivante rendue par le Juge de Paix du 11^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 habituel, honorablement connu, des plaques 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 plaques 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.

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 trouvait 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 litigieux 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

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.

cette prescription est extrêmement répréhensible.

Qu'à prime abord, il semble donc que l'Association demanderesse ait normalement sanctionné une erreur, en soi inadmissible, d'autre part réglementairement réprimée et ayant déjà valu comme déjà indiqué quinze jours de suspension administrative à son auteur.

Attendu, toutefois, qu'il convient de rechercher en fait si les circonstances dans lesquelles elle s'est produite et si la discipline de l'établissement où elle a été commise justifient le renvoi intervenu sans aucune indemnité.

Attendu qu'il est relaté au rapport d'expertise que le vingt-huit avril mil neuf cent cinquante-cinq, en cours de partie, X... a, sur un simple signe, avancé à un habitué du nom de Y... une somme de dix mille francs sous forme de dix plaques de mille francs, afin de permettre à celui-ci de suivre le jeu sans interruption.

Attendu que, ce faisant, il a effectué ce qui, en termes de jeu, est appelé un « tombé ».

Attendu que son service, peu après terminé, il pensa régulariser sa caisse en y ajoutant dix mille francs omettant que Y... l'avait remboursé, d'où excédent relevé lors de la vérification.

Attendu que de semblables erreurs a-t-il été expliqué à l'expert par le changeur D... résultent de l'activité de la partie qui ne permet pas toujours de contrôler la restitution des « tombés ».

Attendu cependant qu'il ressort des investigations réferées au rapport que si la pratique des tombés est formellement interdite et fréquemment réprimée par les services administratifs, elle n'en est pas moins admise dans toutes les maisons de jeu.

Et qu'il en est précisément ainsi du Cercle Haussmann ainsi qu'il appert notamment :

PREMIEREMENT :

De la déclaration du sieur R... « Je suis croupier au Cercle Haussmann depuis mil neuf cent vingt.

Depuis cette époque j'ai toujours vu faire des « tombés ».

Si on ne les faisait pas, le jeu diminuerait d'intensité...

La Direction n'a jamais, à ma connaissance, fait d'observation à propos d'un tombé.

Je connais trop M. Y... qui est un client auquel on ne pouvait refuser un tombé.

Il y avait assez fréquemment des sanctions de la Préfecture de Police, mais elle ne provoquait 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'évince 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.

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'aux 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 énergiquement 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 des mobiles blâmables ; la déloyauté est appréciée d'après les motifs qui ont suscité le congédiement (Semaine Juridique, 11 juillet 1956, page 9397).

Attendu que le critère en la matière ainsi justement proposé porte en soi la condamnation de l'Association défenderesse.

Attendu que doit être en effet considéré comme déloyal de sa part le fait d'avoir congédié X... pour une faute qui est la résultante d'une pratique regrettable, source de profits pour employés et aussi pour employeurs, contre laquelle elle ne l'a pas prémuni, pratique interdite par la réglementation administrative, mais généralement admise dans les maisons de jeu et à coup sûr au Cercle Haussmann où antérieurement une décision de renvoi ne suivait pas les sanctions administratives la réprimant (déclaration R...) ci-dessus reproduite.

Attendu qu'il échut dans ces conditions de déclarer fondé le droit

de X... à des dommages-intérêts et de fixer à un million de francs le préjudice qui lui est causé, compte tenu de ce qu'il a travaillé au Cercle Haussmann depuis 1923, sauf approximativement la période des hostilités, compte tenu des fonctions qu'il a remplies et compte tenu de ce qu'il lui est très difficile, sinon impossible, de trouver un emploi similaire à celui qui lui a été retiré.

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 situent au centre de l'évolution sociale. La sélection du personnel est en effet l'une des conséquences, 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, psychotechniciens... 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 : morphopsychologie, graphologie.

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

« La Sélection du Personnel ». L'exemplaire 150 francs franco aux Liaisons Sociales, 78, rue N.-D.-de-Nazareth, Paris (2^e). C.C.P. 5582-21.

SIMPLIFICATION
DES METHODES

La brochure n° 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 prétention 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, retireront un profit certain à compiler cet ouvrage.

Un vol. 12 x 18, 128 pages, photographies : 400 francs.

UN NOUVEAU LIVRE
D'APOLOGIQUE

M. ANDRÉ GIRET, de l'Association des écrivains catholiques et vice-président de la Société d'Astronomie de Bordeaux, vient de faire paraître un livre d'apologie intitulé « L'Astronomie 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'Astronomie et l'Astrophysique actuelles.

Il montre que l'étude de l'univers tend à l'affirmation de l'existence d'une Intelligence Ordinateur qui, seule, explique rationnellement 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 Cuénot, du Docteur Carrel, du Docteur Leconte de Noy 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. ; Franco 480 fr. Librairie Payot, 1, place Alphonse-Deville, Paris (6^e). C.C.P. 93-44, Paris.

ÉVOLUTION DES INDICES ET DES BUDGETS

PRODUCTION : indices d'ensemble

	Avec Bâtiment		Sans Bâtiment	
1952	100		100	
1953	100		100	
1954	110		111	
1955	119		121	
	1956	1957 (p)	1956	1957 (p)
Janvier	115	135	129	141
Février	115	142	126	143
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.	Manœuv.	Spécialisé	Cadre I	Cadre II	Ind. Moy.
Base 100 en 1949	163,7	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	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	25.166 fr.	DETAIL AU 6 OCTOBRE 1957	
Décembre 1955	26.087 fr.	Alimentation	12.812,75
Juin 1956	28.150 fr.	Habitation	4.549,20
Décembre 1956	28.733 fr.	Habillement	4.072,03
Mai 1957	29.212 fr.	Soins personnels	708
10 Juillet 1957	29.780 fr.	Blanchissage	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
	<u>82.237</u>	<u>36.877</u>

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.	1 ^{er} sept.
1 ^{er} janvier	28.455,80		
1 ^{er} février	28.737,10	Alimentation	12.290
1 ^{er} mars	28.534,50	Electricité, eau, chauff.	1.842,3
1 ^{er} avril	28.602,30	Loyer	2.718
1 ^{er} mai	29.042,80	Habilleme nt	4.989,8
1 ^{er} juin	29.479,30	Linge de maison	449,3
1 ^{er} juillet	29.667,20	Divers	9.006,6
1 ^{er} août	30.619,70		
1 ^{er} septembre	31.296	Total	31.296,0

ÉVOLUTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE

	Unité	1938	1956	1957	1957
		Moy. mens.	Moy. mens.	juillet (p)	août (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. hydraul'que	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	—
Mineral 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
Etirés (livraisons)	—	6,9	19	20	10
Laminés à froid (livraisons)	—	5,4	12	13	9
Voitures particulières	Pièce	15.200	54.042	73.586	12.997
Camionnettes	—	1.870	10.937	14.708	2.979
Camions	—	1.410	3.469	4.424	1.025
Autres véhicules	—	470	472	569	111
Cellules d'avions. Nombre	—	115	46	52	8
— — Poids	Tonne	176	128	95	7
Moteurs d'avions. Nombre	Pièce	250	98	41	36
— — Puissance	1.000 CV	175	356	31	263
Coton : prod. de filés	1.000 T.	20,8	23,4	—	—
— prod. de tissus	—	15,2	15,5	—	—
Laine : prod. de filés	—	9,8	11,8	—	—
— prod. tissus bruts	—	6,7	6,3	—	—
Rayonne	Tonne	2.333	4.457	4.896	2.434
Fibranne	—	467	4.659	5.282	2.514
Ciments	1.000 T.	296	933	1.152	1.120
Terres cuites	—	346	483	505	—
Verre : Production totale dont	—	43	88	95	—
verre à vitres	—	3,2	9,8	8,4	—
Bouteilles et bonbonnes	—	22	38	45	—
Acide sulfurique	—	106	128	125	121
Carbonate de soude	1.000 T. anhydre	40	65	68	67
Acide chlorhydrique	1.000 T.	10	20	19	—
Chaux grasses	—	125	158	173	—
Superphosphates	—	114	91	90	—
Engrais azotés de synthèse	1.000 T. azote	12	32	32	37
Sel de potasse	1.000 T. K20	48	125	138	—
Caoutch. ind. (demi-prod. prod.	—	—	—	—	—
finis)	Tonne	6.808	13.840	—	—
Pneumatiques, prod. tot.	1.000 T.	6,67	17,09	—	—
Pap. et cart. en l'état dont pap.	1.000 T.	98	162	—	—
journ. et impr.	—	49	71	—	—

(*) Chiffres rectifiés.
(p) Chiffres provisoires.

Union Nationale des Associations Familiales
Budget minimum familial

(Famille composée de deux adultes et de deux enfants âgés de 6 à 12 ans. Cette famille est supposée vivre dans la région parisienne).

1-1-52	61.140	1-1-53	60.939	1-1-54	62.948
1-1-55	63.097	1-1-56	65.703			

Mois	Alim.	Habil.	habitat.	Entret.	Amort.	Divers	Total
1-1-57 ..	32.644	14.607	8.894	4.961	1.222	8.799	71.127
1 ^{er} fév. .	32.704	14.791	8.894	4.961	1.227	8.834	71.411
1 ^{er} mars.	31.616	14.791	8.893	4.961	1.205	8.678	70.144
1 ^{er} avril.	30.814	14.861	8.893	4.961	1.191	8.572	69.292
1 ^{er} mai.	33.130	14.969	8.932	4.961	1.240	8.927	72.159
1 ^{er} juin.	35.312	14.969	9.106	4.961	1.287	9.266	74.901
1 ^{er} juillet	35.606	14.969	9.244	4.961	1.296	9.328	75.404
1 ^{er} août.	35.690	14.969	9.244	4.961	1.297	9.340	75.501
1 ^{er} septembre			non calculé				

SÉMINAIRE D'ÉTUDES DES PROBLÈMES HUMAINS DE DIRECTION ET D'ORGANISATION DES ENTREPRISES

LE Centre de l'Administration des Entreprises de l'Université de Paris (12, place du Panthéon, Paris (5*) - Tél. DAN 21-50) organise, pendant l'année universitaire de 1957-1958, un séminaire de perfectionnement à l'intention de tous ceux qui désirent acquérir un complément d'information théorique et pratique sur les problèmes humains du travail dans l'entreprise.

Ce séminaire portera plus particulièrement sur l'étude des problèmes de direction et d'organisation humaine des entreprises. Ont accepté d'y participer un certain nombre de personnalités appartenant soit à des organismes de recherche, soit à des entreprises privées.

Les conférences auront lieu à la Faculté de Droit, les mercredi et vendredi de 20 h. 30 à 22 h. 30. Elles commenceront vraisemblablement le mercredi 4 décembre 1957. Les droits d'inscriptions sont de 15.000 francs.

Le séminaire est réservé, en principe, à des

personnes possédant une certaine expérience pratique, c'est-à-dire occupant des fonctions d'encadrement ou de direction au sein d'entreprises publiques ou privées, d'administrations, d'organisations professionnelles ou syndicales, etc... Les candidatures seront examinées compte tenu des fonctions occupées, de l'expérience acquise, et des diplômes possédés.

Les inscriptions sont reçues jusqu'au 30 novembre et éventuellement dans le courant de décembre, au Centre d'Administration des Entreprises, 12, place du Panthéon, Paris (5^e). Appeler DANTON 21-50 pour toute demande de renseignements.

A signaler que les Responsables syndicaux qui désireraient participer à ce Séminaire sont exempts du droit d'inscription.

Nous publierons dans notre prochain numéro la liste des cours et des conférenciers.

“ HOMMES ET COMMERCE ”

Europe, Euratom, Eurafrique, Algérie, tels sont les problèmes évoqués par une nouvelle fresque en trois numéros de la revue **Hommes et Commerce**, en liaison avec le 75^e anniversaire H.E.C.

Le premier numéro, qui vient de paraître, dégage le caractère irréversible et l'accélération rapide du courant européen, d'où la nécessité de l'étudier pour s'y diriger mieux.

Il montre aussi que cette fusion européenne en cours résulte essentiellement d'un réflexe de défense : ainsi, ce qui peut paraître, pour chacun des peuples intéressés, une abdication tout au moins partielle de son indépendance, est provoqué au contraire par le besoin même de défendre cette indépendance — et c'est là un principe révolutionnaire aux conséquences considérables.

Enfin, il conduit à mettre en relief le fait que l'édification européenne ne se présente pas comme un mouvement politique, mais comme une réalisation économique, amorcée à partir de principes économiques et obtenue par des moyens économiques — puisque, aussi bien, la puissance économique, en notre siècle de pro-

grès technique, est plus que jamais devenue la condition élémentaire de la sécurité militaire et politique.

Il apparaît donc, pour finir, que l'Europe n'aurait guère de sens si elle ne commençait par assurer d'abord sa **sécurité économique**, dont les deux impératifs principaux sont la **sécurité d'accès aux forces énergétiques** et la **sécurité d'accès aux matières premières**.

C'est le problème de l'Euratom. C'est le problème de l'Eurafrrique.

Et comme l'économique secrète et soutient le social, c'est aussi le problème de la civilisation occidentale.

Triples faisceau qui converge nécessairement sur la clé de voûte du système et qui, dans une saisissante luminosité, y « sculpte » comme jamais encore vus, le village et la fonction de l'Algérie — synthèse vivante de tous les problèmes d'Europe et d'Afrique au cœur du grand problème occidental.

HOMMES ET COMMERCE
161, faubourg Saint-Honoré, Paris (8^e)
Le numéro : 300 francs. C.C.P. 5200-46, Paris