

CADRES

et PROFESSION

Organe de la Fédération des Ingénieurs et Cadres de l'Industrie et du Commerce C.F.T.C.

5^e Année. No 35

FEVRIER 1950

REDACTION-ADMINISTRATION : 26, Rue Montholon - PARIS-9^e — Tél. : TRU 91-03 — C.C. Paris 4169-19 — Le N^o : 10 Fr. — Abont 100 fr. par an

Syndicalisme et politique

Les Français n'aiment pas la confusion des genres. Aussi, en général, se plaisent-ils à stigmatiser la collusion du syndicalisme et de la politique. Certes, la subordination unilatérale d'une centrale ouvrière à un parti politique est intolérable. A fortiori, nous ne pouvons admettre la mobilisation du mouvement ouvrier français au service d'une nation étrangère.

Toutefois, selon nous, les activités politiques et syndicales, ne sont pas inconciliables, si le syndicalisme répudie la formule révolutionnaire de la charte d'Amiens, mais prétend contribuer pacifiquement à l'œuvre d'émancipation du prolétariat dans le cadre de la démocratie du type occidental. Car en définitive, dans ce cadre, c'est au syndicalisme qu'incombe la mission de formuler clairement les aspirations des masses; mais c'est le pouvoir politique qui forge l'instrument légal du progrès social.

C'est dire que la collaboration des militants syndicalistes et des détenteurs du pouvoir politique s'impose. Elle peut être fructueuse, ainsi qu'en font foi les débats difficiles dont le Parlement français fut le théâtre, à l'occasion du vote de la loi sur les Conventions collectives. Cette loi, est en définitive, l'œuvre commune de parlementaires avertis et de militants syndicalistes qui ne siègent ni au Palais Bourbon, ni au Luxembourg. C'est dans la mesure du crédit politique dont elles jouissent, que les diverses tendances syndicales ont marqué de leur sceau, cette loi, imparfaite, certes, comme tout

par J. ESCHER-DESRIVIERES

Président de la F.F.S.I.C.

acte transactionnel, mais amendable somme toute à l'usage, et qui, en tout cas, bon gré mal gré, sera la charte de l'activité syndicale prochaine.

Nous pensons qu'il est nécessaire de faire le point, en ce qui nous concerne.

La Confédération générale des Cadres, qui prônait l'institution de conventions « cadres seuls » et se désintéressait des conventions générales prévues par le projet gouvernemental, avait confié le soin de défendre sa thèse à Desgoutte, député radical, et à Henri Lespes. Cette thèse n'a pas prévalu. L'échec était fatal. Quant à nous, qui sommes au même titre que nos collègues de la C.G.C., les champions de l'autonomie syndicale des cadres, mais qui toutefois ne méconnaissions pas les liens de solidarité qui unissent tous les salariés, nous avions suggéré à nos amis parlementaires une formule plus souple, compatible d'ailleurs avec les conceptions de la majorité des députés.

Nous observons que le projet gouvernemental initial donnait discrètement latitude aux grandes catégories professionnelles de conclure des accords particuliers dans le cadre des conventions générales extensives applicables à tous les salariés d'une branche d'activité. Cette stipulation, d'ailleurs timidement exprimée dans le texte initial, avait été amenée par la Commission du travail. Il importait d'en rétablir et d'en préciser les termes. En accord avec nous, Robert Bichet, député M.R.P. de Seine-et-Oise, qui s'est avéré le plus habile de nos défenseurs parlementaires, soutint un amendement rédigé en ce sens, lequel, en dépit de l'hostilité de Gazier et de Patinaud, fut adopté en première lecture.

Il convenait, après ce succès, d'aller de l'avant. Bapaume suggéra une proposition complémentaire, en vertu de laquelle les accords particuliers de catégorie discutés dans le cadre des conventions générales pourraient être signés et appliqués, le cas échéant, avant la signature du document principal, dont nous n'entendions nullement, d'ailleurs, nous désintéresser.

L'argument décisif, selon nous, en faveur de cette disposition était l'ordre d'urgence. Il importe que la remise en ordre des salaires justiciables des accords de catégorie soit chose faite dans un bref délai, alors que les conventions principales sont, par nature, des constructions massives qui ne seront pas bâties en un jour.

A la suite de nombreuses tractations, cette proposition révisée et mise en forme par les politiques qui collaboraient avec nous, fut soutenue au Luxembourg et adoptée par le Conseil de la République à l'énorme majorité de 294 voix contre 20.

C'était en définitive à l'Assemblée nationale de trancher le différend. Sa Commission du Travail, à la parfaite loyauté de laquelle nous nous plaisions à rendre hommage, se déclara hostile à nos vues; les commissaires invoquèrent des arguments techniques, très étudiés certes, mais qui selon nous, n'étaient pas décisifs.

En séance plénière, le texte voté par le Conseil de la République concernant les conventions annexes, fut en définitive présenté sous forme d'amendement par Robert Bichet et Maurice Schumann, avec l'aval du gouvernement. Le vote donna lieu à pointage. Nous fûmes battus à quelques voix de majorité.

Il est intéressant de signaler qu'à la suite de ce vote, le député Gabelle, membre de la Commission du Travail, animé par un souci de transaction auquel nous sommes très sensibles, présenta un nouvel amendement qui précise en termes de la plus grande netteté le droit à l'existence des conventions annexes. La proposition Gabelle, en dépit de l'hostilité inlassable des communistes fut adoptée.

Nous exprimons la conviction que l'outil de travail dont nous sommes en définitive dotés est un instrument utile dont les travailleurs de toute catégorie et en particulier les cadres, sauront nous en formuler le vœu — faire bon usage.

FAUT-IL HIERARCHISER les compléments familiaux ?

Le problème de la hiérarchisation des allocations familiales se trouve maintenant posé aux organisations syndicales et familiales depuis que le Comité directeur de la Confédération générale des cadres a décidé, le 7 novembre dernier, d'en faire l'un des objectifs de la C.G.T.

Notre Fédération n'avait pas jugé opportun de le soulever jusqu'à présent, tant du moins que le minimum vital familial ne serait pas assuré par le régime des compléments familiaux. Cette position avait été prise, dès 1943, par un Bureau confédéral claudes.

Posé par une Organisation de cadres, nous nous faisons un devoir, en vue de fixer nos positions, de procéder à une large consultation de nos adhérents et plus particulièrement de ceux ayant des responsabilités familiales.

Le problème soulevé est particulièrement délicat, et nous entendons nous entourer également des avis les plus autorisés.

L'étude présentée a donc pour objet de formuler les arguments qui peuvent justifier une telle demande et ceux qui, au contraire, peuvent lui être opposés.

Nous avons parfaitement conscience que nous ne les épuiserons pas tous, mais nos lecteurs voudront bien nous développer ceux que nous aurons omis, soit dans un sens, soit dans l'autre.

HISTORIQUE

Il importe d'abord de rappeler que l'institution des allocations familiales résulte d'une initiative prise, sous l'impulsion de M. Romanet, par un groupe de patrons chrétiens de la région lyonnaise, vers 1920.

Cette formule nouvelle du salaire répondait à l'une des préoccupations manifestées par Léon XIII, en 1891, dans son Encyclique Rerum Novarum. Le grand mérite de Romanet a été d'avoir trouvé la technique de la compensation sans laquelle cette réforme n'aurait pas vu le jour.

Par la suite, la C.F.T.C. a adhéré à la nouvelle formule, et l'on se rappellera les luttes très dures qu'elle eut à soutenir contre le socialisme et les C.G.T. pour étendre de plus en plus cette institution au grand bénéfice des salariés.

On se rappellera aussi qu'elle est à l'origine de l'institution de la prime dite de la « mère au foyer » devenue maintenant « allocation de salaire unique ».

Les résultats magnifiques de cette institution, trop éclatants aux yeux de certains, sont là maintenant sous nos yeux. Ils nous donnent quelque crédit pour aborder l'aspect particulier qui nous préoccupe aujourd'hui.

QUELQUES ELEMENTS DU PROBLEME

Le salaire, dit Léon XIII, doit permettre à l'ouvrier sobre et honnête de vivre et d'élever une famille, et même d'accéder à un modeste patrimoine familial. Quarante ans plus tard, Pío XI, étudiant, dans l'Encyclique Casti Connubi, les conditions matérielles nécessaires à la vie familiale, confirmait les directives de Léon XIII et indiquait :

« Dans la société civile, le régime économique et social doit être constitué de manière que tout père de famille puisse gagner ce qui, étant donné sa condition et la localité qu'il habite, est nécessaire à son entretien, à celui de sa femme et à celui de ses enfants, car l'ouvrier mérite son salaire. »

Le rôle social et familial du salaire est ainsi nettement défini.

Par contre, sa réalisation se heurte à une difficulté insurmontable : la

juste rémunération de services équivalents ne peut s'exprimer que par des salaires directs semblables. Il serait contraire à l'esprit de justice de les faire varier d'éléments extérieurs à la production et notamment en fonction des charges familiales des salariés. De multiples inconvénients surgiraient, notamment une prime de priorité acquise d'emblée par les célibataires.

Ce fut le mérite des allocations familiales que d'avoir proposé une so-

par A. BAPAUME

Secrétaire général de la F.F.S.I.C.

lution positive au grave problème posé et d'apporter ainsi aux familles le complément de ressources que le salaire direct du chef de famille ne peut leur donner. Les allocations sont donc incontestablement destinées aux enfants, et c'est si vrai qu'on a jugé parfois indispensable de les verser très souvent à la mère de famille, plus particulièrement responsable de leur bonne utilisation.

EVOLUTION SOCIALE

Si, au début de l'institution, ces allocations pouvaient apparaître comme attachées aux salaires, quoique n'y ayant jamais été proportionnées, il s'est avéré à l'expérience que les enfants ne pouvaient être privés de ces ressources lorsque le père était lui-même privé de son salaire : par maladie ou chômage, par exemple. Les allocations se sont donc, et très justement, détachées en partie des salaires pour répondre plus totalement à leur fonction sociale.

Une autre notion se fait jour également : celle d'une communauté humaine qui prend socialement conscience du grave danger de la dénatalité qui l'atteint, et décide de réagir vigoureusement et avec succès contre la dégénérescence qui la menaçait. L'un des remèdes particulièrement efficaces se trouve être dans l'institution des compléments familiaux.

Ainsi l'institution évolue vers la notion d'un service social intéressant la nation et devant l'aider à assumer sa continuité et sa progression, les ressources nécessaires à cette fonction primordiale de la vie sociale étant prélevées finalement sur la production, indépendamment des salaires directs.

On peut regretter cette évolution, mais elle est une des conséquences des aberrations d'un régime capitaliste dont le but essentiel n'est pas d'assurer la vie des hommes et des familles, et qui distribue à une grande partie des salariés des ressources qui n'assurent pas le minimum vital ni individuel, ni familial.

NOTION DE LA HIERARCHIE

Il semble nécessaire de préciser ici la notion de hiérarchie telle qu'elle s'entend sur le plan professionnel. On ne peut la concevoir ici que comme une notion liée intimement à la fonction

professionnelle, au degré de connaissances acquises et nécessaires pour exercer un métier et aux responsabilités assumées.

Les services ainsi rendus à l'entreprise doivent trouver directement leur contrepartie dans une juste rémunération, laquelle tient compte des critères définis plus haut. Et c'est pour quoi nous sommes si farouchement attachés à cette notion de la hiérarchie professionnelle.

Mais les ressources attribuées aux enfants, dont les besoins sont naturellement du même ordre, doivent-elles être inégales dès la naissance, et cela en fonction de la profession exercée par le père, lui-même recevant une rémunération juste, adéquate à sa profession ?

(Suite page 4.)

REPONSE à une campagne

A l'occasion de la Loi sur les Conventions collectives de violentes critiques ont été formulées à l'endroit du syndicalisme des cadres organisé dans les centrales dites ouvrières.

Usant de son autorité incontestée, notre Président Confédéral G. Tessier a cru devoir répondre à ces critiques pour préciser la position des Cadres au sein de la C.F.T.C. dans l'article ci-après paru dans « Syndicalisme ».

La grande presse, oubliant que la majorité des cadres syndiqués sont groupés dans les grandes centrales syndicales dites « ouvrières », se fait l'écho des préoccupations d'un groupement de « Cadres seuls » : la C.G.C.

L'un des slogans développés à l'occasion du vote de la loi sur les Conventions Collectives, consiste à faire croire que l'adhésion des Cadres aux grandes Centrales a pour conséquence de faire discuter et fixer leurs conditions de travail et de salaire par leurs « subordonnés » (!) que sont les ouvriers et les employés.

Pour ce qui concerne la C.F.T.C. nous tenons à préciser que les Cadres y jouissent d'une structure syndicale qui assure leur entière liberté d'expression et de décision, en ce qui concerne leurs intérêts propres et qu'ils déterminent eux-mêmes leurs positions, compte tenu des préoccupations générales des autres catégories dont ils ont une juste appréciation.

Ils bénéficient, en outre, de l'autorité acquise, au cours de longues années, par notre grande centrale et nous savons qu'ils en apprécient l'importance.

L'expérience des différentes commissions mixtes, tant officielles que préparatoires, montre qu'il n'a jamais été dans l'intention des fédérations ouvrières d'imposer leurs opinions ou d'influer abusivement sur celles d'autrui.

L'effort de compréhension mutuelle s'est révélé plus efficace, pour la réalisation de leurs projets que toute autre méthode.

Le reste n'est qu'agitation stérile ou propagande sans scrupule.

G. T.

SOMMAIRE

METALLURGIE	pages 2 et 8
CONSEIL FEDERAL	page 3
LA LOI SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES	page 5
REGIME DE RETRAITE	page 7

Notre Fédération reçue par le Ministre du Travail et par le C.N.P.F. (Voir page 2)

Activité des Groupes Professionnels et Syndicats

SUITE PAGE 8

ASSURANCES

Toujours nos frais de route

Et nos frais de route ? On en sommes-nous ?

Telle est la question que nos délégués se voient poser presque journellement depuis plus d'un an par nos camarades assurés.

L'historique du débat est assez savoureux.

Nous n'avons pas à revenir ici sur les fâcheux incidents qui marquent les travaux de la Commission paritaire chargée de l'étude du problème. Ils eurent pour effet, en tout cas, de ramener la discussion au point mort et d'interrompre tout net les laborieuses négociations entreprises avec la Fédération française des Sociétés d'assurances.

De guerre lasse nous décidâmes tous, l'an dernier, de soumettre le différend à l'arbitrage de M. le Ministre du Travail. Une lettre fut rédigée en ce sens et qui devait revêtir la signature des quatre centrales syndicales. Or, après réflexion, le texte de cette lettre ne plaisant pas à l'une d'entre elles, on passa à une autre formule. Mais cette fois la lettre en question, autour de laquelle chaque syndicat fit pas mal de battage auprès de ses adhérents, demeura enfouie dans un dossier et y dormirait probablement encore du sommeil du juste si notre Comité à nous ne s'en était pas ému.

De son côté, la Fédération française des Sociétés d'assurances invitait chaque Compagnie — et ceci en violation d'un arrêté du 28 décembre 1945 paru au Journal officiel du 5 janvier 1946 — à conclure des accords particuliers avec des inspecteurs. Bon nombre protestèrent, mais furent amenés à accepter les offres faites, leurs dépenses de voyage atteignant des totaux de plus en plus lourds.

Est-il besoin d'ajouter qu'à la faveur de ces accords particuliers nos collègues furent soumis à de savants marchandages, et ceux d'entre eux qui eurent la mauvaise fortune d'appartenir à des Compagnies... disons moins généreuses que d'autres, durent continuer à prélever sur leur cassette personnelle les sommes nécessaires pour parfaire les dépenses de voyage que les remboursements offerts sont loin de combler ?

(SUITE PAGE 8.)

COMMERCE

Sommes-nous menacés d'une invasion de produits étrangers

Combien de fois n'avons-nous pas entendu cette phrase ?... Et selon les vœux secrets (principalement politiques) des Français, les avis sont diamétralement opposés. Certains considèrent l'ouverture des frontières, selon les directives de l'E.C.A., comme une calamité — d'autres comme une panacée aux maux dont souffre notre économie nationale.

Essayons d'y voir clair. Le client désire être servi aux moindres frais, principalement en cette période d'insuffisance de pouvoir d'achat. Le produit étranger répond-il aux désirs du Français ? La vérité m'oblige à répondre que très souvent il n'en est rien.

Son prix de revient, même dans le cas d'une production étrangère bon marché est grevée de toutes sortes de commissions, courtages, frais d'approche, de publicité, etc... Trop d'intermédiaires de moralité douteuse sont dans les affaires d'import-export et prélèvent des sommes excessives, sur le dos du client français.

Mais c'est sur le plan du goût que le produit étranger est dangereusement menaçant. La perversion de la mode française sera dans quelques années un fait accompli, si une réaction salutaire ne se produit pas contre les articles « made in U.S.A. » ou « made in Germany ».

Le rôle du commerçant et de ses

collaborateurs de tous rangs est de préserver ce qui reste du goût français en ce qui concerne le « chic » et la « qualité ». Le « bon marché » s'il ne fait pas d'usage est plus cher en définitive que l'article soigné. Un vêtement mal ajusté, une lingerie mal finie, ne font pas d'usage et ne servent pas le client, ni ses intérêts.

Un bon commerçant doit orienter aussi bien les achats de son client que la production de son fournisseur ; or sur le producteur étranger, le commerçant français ne peut guère avoir d'influence. Les intermédiaires font écran et transmettent mal suggestions et conseils.

Actuellement, la difficulté d'écoulement des produits étrangers tient aux stocks reconstitués de produits français et aux difficultés de trésorerie des entreprises commerciales. Mais demain ?

Il faut que le commerce reprenne le rôle éducatif qu'il était le sien. Comme Péguy l'écrivait : « Nous avons connu cette piété de l'ouvrage « bien faite ».

Dans le cadre des courants commerciaux traditionnels, patrons et cadres doivent prendre leurs risques, et fermer la porte aux produits étrangers de mauvaise qualité ou de goût douteux.

Félicitons-nous que les barrières douanières s'abaissent. Le libre accès de tous les peuples aux matières premières de base est une nécessité et une garantie contre les risques de guerre future. Mais que les bons ouvriers de chez nous produisent aux meilleures conditions des articles de goût français adaptés aux besoins de la clientèle française... Que les cadres et les collaborateurs de tous rangs du commerce français comprennent eux aussi que leur avenir ne doit pas être de devenir les distributeurs-robots de produits américains, ou allemands, ou japonais !...

Et dans notre France pacifiquement laborieuse des jours moins sombres luiront pour le plus grand bien des travailleurs comme des consommateurs.

L. LACROIX,
Président du Groupe
« Commerce ».

BATIMENT - T. P.

Les organisations syndicales ont été reçues par les organisations patronales le 18 février.

Les Fédérations patronales ont refusé la prime de 3.000 fr. et elles ont proposé, sur le plan parisien uniquement, l'attribution d'un pourcentage de 4 p. 100, en plaçant le manoeuvre spécialisé à 70, et l'ouvrier hautement qualifié à 101.

Les pourparlers en sont là pour le moment.

Sur le régime de retraite et de prévoyance, voir page 7.

Dernière heure

LES CADRES

Chez le ministre du Travail

La Fédération des Ingénieurs et Cadres C.F.T.C. a été reçue en audience le 21 courant par le ministre du Travail.

Nos représentants ont attiré l'attention du Ministre sur l'intérêt qu'ils attachent à la discussion immédiate de leurs conditions de travail dans le cadre des Conventions annexes.

Se basant sur une récente statistique de ses services, ils ont indiqué au Ministre que l'information des Pouvoirs publics ne saurait être exacte si elle ne repose pas sur l'avis de leurs organisations syndicales, notamment celles qui adhèrent aux grandes centrales ouvrières et qui groupent les deux tiers des effectifs syndicaux.

Ils ont examiné la représentation des Cadres dans les différents organismes créés par la loi du 11 février dernier sur les Conventions collectives.

Le Directeur Gérant : A. BAPAUME

Impr. J.E.P. Paris
7, rue Cadet.

MÉTALLURGIE

Journées C. F. T. C. de l'automobile

Les 4 et 5 février 1949, les ouvriers de l'automobile et du cycle, groupés dans la Fédération C.F.T.C. de la Métallurgie, ont tenu deux journées d'étude.

Les ingénieurs et cadres, répondant à l'invitation de la Fédération ouvrière, ont tenu à assister à cette importante réunion. La Fédération des Employés C.F.T.C. avait également envoyé des représentants. Nous avons noté avec plaisir la présence de délégués des cadres de province, de sorte que toutes les grosses firmes françaises étaient représentées.

« Syndicalisme » a publié le communiqué de la Fédération ouvrière, organisatrice des Journées. Conformément aux directives de notre Bureau fédéral, les Cadres ont, chaque fois que cela a été utile, participé aux discussions et exposé notre point de vue, mais ne sont intervenus ni dans la rédaction ni dans le vote de la motion finale. Les prises de position et les décisions doivent, on le sait, être préalablement discutées et agréées par les responsables de la Fédération des Cadres.

Il ressort des rapports lus que les industries de l'automobile et du cycle connaissent une bonne prospérité. La productivité s'est largement améliorée ; il a, en effet, été indiqué que de 1946 à 1949, le pourcentage du travail (appointements et salaires) dans le prix de revient, a diminué. Il a donc semblé juste et normal aux organisateurs de demander aux Sociétés de faire profiter le personnel de cette augmentation de rendement, puisqu'il en est le principal auteur. Les cadres partagent évidemment ce point de vue.

Nous tenons à souligner que les appointements, primes de rendement ou de productivité et, éventuellement, les participations aux bénéfices, doivent être proportionnels aux coefficients hiérarchiques. Ce point a été défendu également et avec force par les délégués de la Fédération des Employés et Agents de maîtrise. Nous avons cru sentir une certaine méconnaissance du problème de la hiérarchie chez certains cadres. Or le résultat de chiffres cités que l'éventail des salaires ouvriers est plus largement ouvert que celui des employés et des cadres. Si nous nous réjouissons de constater que — à juste titre — l'industrie de l'automobile sait apprécier les services des ouvriers qualifiés, nous demandons à ceux-ci de juger à sa valeur la participation importante des employés, techniciens et des cadres dans l'étude, la construction des voitures et des machines, ainsi que dans la marche générale de l'entreprise.

Nous noterons encore que de nombreux délégués ouvriers ou employés ont regretté que les constructeurs ne fassent pas un effort plus sérieux pour adapter les voi-

tures et cycles français aux besoins de l'exportation. En particulier, le marché hollandais pourrait absorber un fort contingent de bicyclettes françaises si les constructeurs les étudiaient pour satisfaire les conditions particulières des routes hollandaises. Il semble qu'un tel effort n'ait pas, jusqu'ici, été entrepris.

Cet exemple — parmi d'autres — prouve que les ouvriers et employés C.F.T.C. sont compétents, étudient sérieusement tout ce qui touche à leur industrie et qu'ils peuvent jouer un rôle constructif dans l'organisation de la profession.

R. BOUSSARD.

(Sur les mouvements en cours, voir page 8.)

BANQUE

Commission nationale paritaire du 17 février 1950

Les organisations syndicales, et notamment la Fédération des Ingénieurs et Cadres C.F.T.C., avaient dès la parution de la loi sur les Conventions collectives, incité l'A.F.B. à réunir d'urgence la Commission Nationale Paritaire, afin que puisse être étudié entre employeurs et salariés de notre profession un accord provisoire de salaires.

Etant donné que nous manquons d'éléments nous permettant de mettre rapidement au point une nouvelle classification hiérarchique dans notre profession, il nous semblait plus opportun de demander à nos employeurs qu'il nous soit attribué dès maintenant une avance à valoir sur la revalorisation des salaires à venir ultérieurement à cette demande. Les dirigeants de nos établissements ont répondu par une fin de non-recevoir, alléguant que sans tarder, vraisemblablement dans la première décennie de mars, serait attribuée et versée au personnel la prime dite de bilan. Notre délégué à la Commission Nationale Paritaire a bien fait remarquer à la délégation patronale que, dans notre esprit, la prime de bilan ne constitue pas un complément de salaire, mais doit être en principe une source d'épargne. A cette objection il nous fut répondu que, pour l'instant, peu nombreux étaient ceux qui pouvaient, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, capitaliser une partie de leurs émoluments et que, qu'on le veuille ou non, cette prime de bilan viendrait donner un peu d'aisance à la trésorerie de chaque agent.

Inutile de souligner que ça n'est pas ainsi que nous l'entendons. Nous ne doutons pas que, soit les Pouvoirs publics, soit le C.N.P.F. avaient pris soin de donner les directives nécessaires à nos employeurs pour que ceux-ci ne partent pas en flèche et ne se fassent pas entraîner, étant donnés les résultats de nos entreprises, à accorder à leur personnel une avance dont le principe aurait pu être repris dans d'autres professions. Malgré cette fin de non-recevoir, nous informons nos collègues que nous continuons notre action et que, de concert avec les Cadres des autres organisations, nous envisageons la ligne de conduite à suivre afin de pouvoir aboutir.

Nous désirons vivement obtenir le principe de cette avance progressive selon le rang de chacun et tenant compte également de l'écrasement hiérarchique qui s'est produit parmi les gradés et les Cadres depuis le 1-12-1947. Nous demandons à nos camarades de nous faire confiance, mais qu'ils sachent bien que s'ils veulent que nous aboutissions, il faut qu'ils entrent, s'ils n'y sont pas déjà, dans notre organisation syndicale et que ce n'est que par les efforts de tous que nous parviendrons à obtenir notre dû.

ETUDE D'UN REGIME DE COORDINATION ENTRE LE REGIME BANCAIRE ET LE REGIME DE RETRAITES ET DE PREVOYANCE DES CADRES INSTITUTE PAR LA CONVENTION DU 14 MARS 1947. — Le régime de retraites de la profession bancaire exige vingt ans au minimum d'activités dans cette profession pour avoir droit à pension. Par contre, le régime de retraites et de

(SUITE PAGE 8.)

Ingénieurs et Cadres de la Région Parisienne

GRANDE RÉUNION D'INFORMATION

MARDI 7 MARS 1950, à 18 h. 30
26, RUE MONTHOLON — PARIS (9^e)

OU SERONT EXPOSES :

par J. ESCHER-DESRIVIERES et A. BAPAUME

- Le Problème des Conventions Collectives et des salaires ;
- Le rôle de notre Fédération dans les discussions présentes.

— RESERVEZ CETTE DATE —

Au sujet de l'impôt sur les revenus

Nous avons adressé au ministère des Finances, le texte ci-après pour demander des délais supplémentaires au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (taxe proportionnelle et surtaxe progressive) pour une somme supérieure à 10.000 francs, sont assujettis à des versements anticipés qu'ils devront effectuer le 1^{er} février et le 1^{er} mai 1950 à raison de 1/3 des cotisations audit impôt établies en 1949.

Or les contribuables dont le rôle afférent à la surtaxe progressive due pour 1949, a été mis en recouvrement fin 1949, disposent jusqu'au début de mars 1950 pour s'acquitter du montant de cet impôt, alors qu'ils seront tenus de verser entre le 1^{er} et le 15 février 1950, un acompte provisionnel d'un 1/3 du montant audit impôt au titre de la surtaxe progressive due pour 1950.

J. R.

21 janvier 1950.

Monsieur le ministre, Nous avons appris par un communiqué de vos services publié dans la presse, du 18 courant, que les contribuables qui ont été imposables en 1949 au titre de l'impôt sur

les revenus des personnes physiques (taxe proportionnelle et surtaxe progressive) pour une somme supérieure à 10.000 fr., sont assujettis à des versements anticipés qu'ils devront effectuer le 1^{er} février et le 1^{er} mai 1950 à raison des cotisations audit impôt établies en 1949.

Or les contribuables dont le rôle afférent à la surtaxe progressive due pour 1949 a été mis en recouvrement fin 1949, disposent jusqu'au début de mars 1950 pour s'acquitter du montant de cet impôt, alors qu'ils seront tenus de verser entre le 1^{er} et le 15 février 1950, un acompte provisionnel d'un 1/3 du montant du dit impôt au titre de la surtaxe progressive due pour 1950.

Ces dispositions impliquent pour les contribuables visés une charge supplémentaire difficile à supporter. Nous vous serions donc très obligés de bien vouloir leur accorder un délai supplémentaire en ce qui concerne le règlement du premier acompte provisionnel.

Avec nos remerciements, nous vous prions d'agréer, monsieur le ministre, l'expression de notre haute considération.

EN MARGE DES SOLUTIONS ALLEMANDES DU PROBLEME SOCIAL

Le statut du chercheur de l'I.G. Farben

Par
ESCHER-DESRIVIERES

La notion de progrès social qui tend à assurer aux travailleurs, en contre-partie de leurs efforts, des avantages en rapport avec les services rendus, peut être suggérée à la conscience d'un peuple par des considérations idéologiques. Elle est aussi, en certains pays, et à certaines époques, imposée, en vertu de préoccupations utilitaires, à la classe dirigeante par les personnalités les plus dynamiques de cette classe, qui comprennent l'importance du facteur humain en tant qu'élément fondamental du développement industriel. C'est à ce titre que l'Allemagne de Guillaume II, qui fut, en son temps, une nation d'avant-garde, les magnats de l'industrie lourde allemande, et Hitler lui-même, se sont intéressés au problème social. Certes, les solutions allemandes sont fragmentaires et marquées du sceau d'un capitalisme outrancier. Nul doute qu'elles n'aient été un facteur de puissance essentiel de la nation allemande, et que, de ce fait, elles ne comportent un enseignement. C'est en nous inspirant de cet ordre de préoccupations que nous analyserons le statut du chercheur de l'I.G. Farben, l'un des plus grands trusts allemands, aujourd'hui dissous par les Alliés. Notre source de renseignements est une documentation très complète, publiée par l'administration française en Allemagne occupée et notamment le texte d'une remarquable conférence de M. Lehmann.

Il importe d'abord, pour la compréhension du sujet, de dresser un tableau sommaire des principales conquêtes techniques qui ont fait la gloire et la fortune du trust allemand.

La fondation de l'I.G. en 1925 consacra la fusion de plusieurs sociétés allemandes de produits chimiques spécialisées à l'origine dans la fabrication des matières colorantes. En fait, cette institution assura la suprématie de la plus importante de ces sociétés, qui absorba l'actif de toutes les firmes participantes. Cette Société est la célèbre Badische Anilin und Soda Fabrik, fondée à Mannheim le 6 avril 1865, et transférée quelques années plus tard sur la rive gauche du Rhin, à Ludwigshafen.

Il n'est pas de chimiste averti, de par le monde, qui méconnaisse la prodigieuse chaîne de découvertes scientifiques et d'inventions à l'actif de cette Société. Mentionnons la fabrication à l'échelle industrielle, en 1870, de l'Alizarine, principe actif de la garance ; l'invention, dix ans plus tard, des colorants dérivés du Triphénylméthane ; la célèbre synthèse de l'indigo divulguée en 1900 ; et plus généralement l'immense travail d'ensemble sanctionné par l'énoncé d'une doctrine complète des colorants organiques, dont les spécialistes connaissent la complexité. Cependant, en vertu d'un mécanisme bien connu qui explique la croissance de toutes les grandes sociétés industrielles, la Badische, très précocement, eut à cœur de produire elle-même les matières premières minérales ou organiques de ses fabrications fondamentales. C'est à cet ordre de préoccupations que le monde est redevable, notamment, du procédé moderne de fabrication de l'acide sulfurique, inventé à Ludwigshafen par le chimiste Knietzsch, le procédé par contact. Ainsi, par une sorte de fatalité interne, l'activité de la Badische déborda largement le cadre de son domaine original. Dès 1900, ses fabrications englobaient tous les produits de la grosse industrie chimique. Dans ce domaine de retentissantes découvertes figurent à l'actif de la Société. La plus célèbre, peut-être, a trait à l'utilisation de l'azote de l'air pour la fabrication des engrais et des explosifs, selon un procédé indiqué par Haber, et mis au point par Carl Bosch. Il n'est pas inutile de rappeler que cette invention permit à l'Allemagne de Guillaume II de faire la guerre, en 1914, en dépit du blocus anglais qui la privait des nitrates du Chili.

Il va de soi que l'institution de l'I.G. Farben, métamorphosée de la vieille Société, accrût encore les activités inventives des chimistes de Ludwigshafen. Nous mentionnons sans plus, en témoignage de cette activité, l'invention du Buna, caoutchouc de synthèse, et d'innombrables réussites dans le domaine nouveau des matières plastiques.

LES LABORATOIRES INSTRUMENTS DE PUISSANCE

Il semble superflu de dire que la fortune de la Badische a été d'abord le fruit d'une politique commerciale avisée, d'ailleurs dénuée de scrupules. Toutefois, cette politique eût été stérile si elle n'avait pas été fécondée par l'œuvre magistrale des laboratoires de Ludwigshafen. Ainsi que nous l'avons dit à plusieurs reprises dans ce journal, une industrie qui consacre exclusivement son activité à un simple effort de production « ne varie » est vouée à une décrépitude prochaine, car l'esprit inventif du concurrent a tôt fait de réintégrer au magasin des accessoires l'article, le produit, ou le procédé de fabrication qui font prime à un moment donné.

Encore convient-il de comprendre que le rendement d'un service de recherche n'est pas simplement en rapport avec les moyens matériels mis à la disposition de ce service ; il est essentiellement fonction de la

des conditions de vie matérielle et valeur des hommes qui l'animent et morale qui leur sont faites. Un problème d'organisation se pose. Il est délicat. En effet, la complexité des techniques impose, aujourd'hui, au laboratoire comme à l'usine, la spécialisation des tâches et le travail en équipe ; et cependant aujourd'hui comme hier le savant créateur est essentiellement un homme libre, dont l'activité ne s'accommoderait d'aucune entrave. Ainsi le statut idéal du chercheur contemporain est un compromis qui fait la part de l'automatisme dans le travail et des initiatives personnelles, de l'activité collective disciplinée d'un groupe et de l'exercice de volonté libres. C'est incontestablement parce que le statut du chercheur de l'I.G. tient compte, avec une approximation suffisante, de ces données apparemment contradictoires que les laboratoires de Ludwigshafen, d'ailleurs largement pourvus de moyens matériels, ont été un incomparable instrument de travail.

L'ORGANISATION DE LA RECHERCHE A L'I.G.

En conformité avec le principe de la spécialisation des tâches, les diverses activités de recherches étaient réparties dans des laboratoires distincts. On en comptait une dizaine à Ludwigshafen, parmi lesquels nous citerons les laboratoires de physique, de chimie minérale, des colorants, d'essais haute pression, etc. Imposant ensemble, occupés, avant la guerre, par 1.500 personnes, étayés d'ailleurs par un service central de documentation groupant des techniciens de toutes catégories, et aussi des juristes chargés de l'analyse et de la rédaction des brevets d'invention.

D'autre part, dans chaque laboratoire, la division du travail était poussée à l'extrême, et ceci compte tenu d'une idée directrice très juste. Il importait de libérer l'inventeur, considéré comme un homme de pensée, de toute besogne matérielle indispensable en soi, mais cependant secondaire au sens étymologique de ce terme. Ainsi, au laboratoire de l'ammoniaque, à Oppau, ce faubourg de Ludwigshafen, les services accessoires : laboratoire d'analyse, ateliers mécaniques ou de verrerie, etc. étaient groupés sous

une direction unique, alors que les centres de recherches proprement dit, constituaient, sous les ordres d'un chef de groupe, un ensemble de cellules spécialisées animées chacune par un chercheur.

LE STATUT DU CHERCHEUR

Ce qu'il importe de retenir, c'est que le chercheur, cet inventeur en puissance, jouissait des prérogatives de chef de service. Dans le cadre des directives très larges données par le chef de groupe, il avait la plus grande liberté d'action. Muni de procurations très larges, il disposait à sa volonté, en accord avec les spécialistes compétents, de tous les services auxiliaires du laboratoire. Enfin, il était assisté par un personnel restreint de techniciens et d'ouvriers spécialisés strictement sous ses ordres. Ainsi pouvait-il consacrer, en toute quiétude, son temps au travail intellectuel qui est à l'origine de la plupart des grandes inventions.

Créer un climat favorable au travail, c'est bien ; mais cela n'est pas suffisant. Il importe d'ailleurs d'intéresser le chercheur au bénéfice de ses inventions éventuelles, car l'homme moderne n'est pas un moine qui travaille pour l'amour de Dieu. Les dirigeants du trust allemand avaient compris cette vérité fondamentale. Qu'on en juge. En fins psychologues, ils n'ignoraient pas la puissance de ce sentiment humain en vertu duquel l'homme de pensée se complait à recueillir l'approbation publique de ses pairs. Aussi, le chercheur de l'I.G. était-il encouragé, dans la mesure compatible avec la sauvegarde des secrets de fabrication, à publier des comptes rendus de ses travaux dans les périodiques techniques. Lorsqu'une invention donnait lieu, après avis de la Direction compétente, à une prise de brevet exploitable par la firme, le nom de l'inventeur figurait obligatoirement sur le brevet. En somme, le statut du chercheur de l'I.G., par toutes ses dispositions, s'efforçait, non sans bonheur, de personnaliser les inventions et de rompre, au bénéfice du chercheur, cette servitude de l'anonymat qui pèse si lourdement sur les activités collectives contemporaines. D'ailleurs, cette politique impliquait un mode de rémunération très libéral

dont voici, à grands traits, l'économie.

En principe et abstraction faite de la valeur professionnelle, le traitement de base mensuel d'un chercheur, assorti d'une prime d'ancienneté, correspondait au coefficient 7 ou 8 par rapport au manœuvre. D'autre part, le statut prévoyait une prime d'invention qui dépendait de la valeur pratique de cette invention et qui, payable annuellement, était incorporée au traitement, si bien qu'un individu moyen, après une dizaine d'années d'activité, pouvait compter sur une majoration d'appointements de 30 à 40 % par rapport à la rémunération de base. Il est intéressant de noter que le Gouvernement allemand appréciait l'intérêt de ces dispositions, puisqu'il accordait des mesures fiscales de faveur pour l'imposition de la fraction de salaire correspondant à une prime d'invention.

RESUME ET CONCLUSION

A l'I.G., les chercheurs jouissaient d'un traitement privilégié. Il va de soi que ces avantages étaient la contrepartie d'une formation scientifique très poussée, et notamment d'études fort longues (5 à 9 années) sanctionnées par un diplôme de chimiste et la soutenance d'une thèse de doctorat.

Nous exprimons la conviction que le développement exceptionnel de l'industrie chimique allemande à une époque où la France était riche et où l'Allemagne était pauvre, a été pour une part prépondérante la conséquence d'une compréhension très sûre, en Allemagne, de la psychologie de l'inventeur.

L'on se plaît à dire en France que l'esprit allemand est dénué de finesse. Force nous est de reconnaître que ce jugement définitif n'est pas applicable, sans réserve, aux grands fondateurs de l'industrie lourde allemande. Il est regrettable de constater que le Patronat français, en général, n'a pas été capable jusqu'à ce jour, de résoudre, en l'honneur de l'exemple d'outre-Rhin, dans un cas particulier de première importance, le problème majeur des temps présents, à savoir la conciliation de la dignité personnelle des travailleurs et de l'organisation collective de l'activité industrielle.

Conseil fédéral

Un important Conseil Fédéral s'est tenu les 11 et 12 février. Etant donné l'immence de l'action à engager, tous les responsables des groupes professionnels assistaient aux séances de ce Conseil.

Bapaume a analysé les différents éléments de la nouvelle loi sur les Conventions collectives et montré les possibilités qu'elle offre pour la réglementation contractuelle des conditions de travail des cadres.

Escher-Desrivieres montra la part importante prise par les dirigeants de la Fédération dans l'élaboration de cette loi et qui a permis d'y insérer des clauses qui sauvegardent l'essentiel de nos droits.

En fin, Argant fit un exposé de la situation des caisses de retraite et eut à répondre à de nombreuses interventions.

Ce Conseil nous a permis de mesurer la parfaite vitalité de notre Fédération qui possède une équipe très homogène de militants particulièrement compétents et dévoués. Ci-dessous la motion adoptée par le Conseil.

LE CONSEIL FEDERAL

Réuni les 11 et 12 février 1950. Après avoir été informé des dispositions de la loi sur les Conventions collectives, et prenant acte des dispositions de la loi :

1° Déclare vouloir aborder l'élaboration des Conventions collectives et des accords relatifs aux traitements et salaires dans un esprit d'absolue loyauté et souhaite rencontrer ces mêmes dispositions d'esprit tant chez nos collègues salariés que chez les Centrales syndicales que chez les employeurs et leurs représentants ;

2° Mandate les responsables fédéraux pour prendre contact avec le C.N.P.F. en vue de conclure, dans le cadre de l'article 21 de la loi, un accord de salaire valable pour l'ensemble des cadres.

Cet accord devra tendre au rétablissement de la situation consécutive à la remise en ordre des salaires de 1945, c'est-à-dire : l'application des coefficients personnels sur la base du salaire réel du manœuvre de la métallurgie, ce salaire étant de 71,15 (3^e trimestre 1949) et cette base devant varier si les

accords provisoires de salaires la modifient ;

3° Mandate également les responsables fédéraux pour demander la réunion de commissions mixtes qui devraient élaborer des Conventions collectives fixant nos conditions particulières de travail, soit dans le cadre des conventions annexes de l'article 31 A, soit dans le cadre de l'article 31 A ;

4° Décide de participer aux travaux des Commissions mixtes chargées d'élaborer les clauses générales des Conventions collectives applicables à l'ensemble des catégories de salariés.

REGIME DES RETRAITES ET DE PREVOYANCE

Le Conseil Fédéral, ayant entendu le rapport de la Commission fédérale des régimes de retraite :

Décide, étant donné le caractère provisoire de la situation qui crée des excédents, qu'il n'y a pas lieu d'envisager une diminution provisoire des cotisations ;

Propose à l'A.G.I.R.C. une méthode d'utilisation des excédents tendant :

1° A consentir des prêts aux cadres désirant acquiescer un logement suivant les modalités prévues dans le projet Tofani ;

2° A assurer un complément aux retraités n'ayant pas réalisé la totalité de la retraite du régime général de la Sécurité sociale.

Demande à la Commission fédérale de procéder à une nouvelle étude en vue de rechercher toute méthode susceptible d'améliorer le régime tout en garantissant le pouvoir d'achat des retraités services dans l'hypothèse de fluctuations monétaires du même ordre que celles observées depuis 30 ans.

SITUATION SYNDICALE INTERNATIONALE LE CONSEIL FEDERAL

Sous réserve d'une information complète sur les problèmes soulevés par l'adhésion éventuelle à la nouvelle Centrale syndicale mondiale des travailleurs libres,

Estime qu'il est indispensable de maintenir la C.I.S.C., seul moyen efficace de faire connaître et promouvoir nos conceptions humaines de l'organisation du travail.

Conseil économique

Au début de sa première session de janvier, le Conseil Economique a procédé à la réélection de son bureau. Notons seulement ici la confiance qu'il a renouvelée à notre camarade Georges Levard, secrétaire général adjoint de la C.F.T.C. qui s'est vu confirmé dans ses fonctions de secrétaire du Conseil Economique avec le plus grand nombre de voix parmi les secrétaires désignés.

Libération des échanges : Après des discussions approfondies et animées, le Conseil Economique a adopté le rapport que lui a présenté Georges Levard, sur cette question.

Dans son avis, le Conseil Economique estime :

Qu'il convient de procéder avec prudence et d'une manière progressive au rétablissement de la liberté des échanges dont les principales modalités et conditions devraient être les suivantes :

1) Coordination et harmonisation dans les cadres susvisés des investissements nationaux afin d'éviter une surcapitalisation génératrice de chômage et de conflits, et d'orienter l'économie des pays adhérents vers la meilleure division internationale du travail ;

2) Politique de coordination et d'harmonisation des régimes fiscaux, des charges salariales directes et indirectes et des charges sociales des divers pays participants, en tenant compte toutefois des niveaux différents de productivité ;

3) Suppression des doubles prix et autres formes de dumping, y compris le dumping des salaires ;

4) Fixation par l'O.E.C.E. avec l'accord de chaque gouvernement intéressé, d'un programme progressif de libération des échanges à long terme, de manière à fournir des précisions, pour l'orientation de l'économie de chaque pays, évitant d'orienter les capitaux et la main-d'œuvre vers des productions condamnées à disparaître parce que non viables ;

5) Dans le cadre de ce programme, substitution de contingents globaux aux contingents actuellement fixés sur la base d'accords commerciaux bi-latéraux ;

6) Suppression progressive de ce système de contingents dès que la situation économique européenne sera arrivée à une saine stabilité ;

7) Libre convertibilité des monnaies à l'intérieur de l'Union régionale considérée, ou dans le cadre élargi des différents pays participant à l'O.E.C.E., lorsque l'harmonisation prévue plus haut sous le 2) aura été réalisée ;

Toutefois, les droits de douane ne doivent pas tendre à stériliser le progrès technique, les seules exceptions pouvant être envisagées seraient en faveur d'industries nouvelles, susceptibles de supporter dans un délai assez court la concurrence internationale sur un pied d'égalité.

Parallèlement à cet avis, le Conseil Economique a adopté diverses résolutions secondaires, relatives :

— A l'application aux territoires français d'outre-mer d'une politique de libération des échanges ;

— Aux ententes professionnelles ;

— Aux relations économiques franco-allemandes.

Revenu national : Notons enfin la mise à l'ordre du jour des travaux des Commissions de l'Economie Nationale et des Finances, d'un important problème : celui du calcul du revenu national sur lequel il a été dit tant de choses... souvent insuffisamment fondées.

J. CADE.

DECLARATION DES REVENUS DEDUCTION

Dans « Cadres et Profession » d'octobre dernier, nous avons annoncé à nos lecteurs qu'à la suite de notre intervention, l'administration des Finances était d'accord pour que soit déduite des déclarations de revenus le montant du rachat des cotisations de Sécurité sociale.

Nous spécifions que des instructions seraient données aux contrôleurs des Contributions directes par le bulletin officiel de cette administration. C'est chose faite. Le Bulletin officiel des Contributions directes n° 8 (1949), page 397, confirme ces dispositions.

Il est bien entendu que cette déduction doit être faite par le déclarant lui-même.

F. G.

DEVENEZ LECTEUR DE SYNDICALISME !

Sa nouvelle formule donne satisfaction à tous.
● Une fois par mois c'est un magazine illustré de 12 pages.
● Toutes les autres semaines c'est un organe d'information pour les militants.

ABONNEZ-VOUS

Versez le plus tôt possible : 300 fr. (pour une année) au C.C.P. 283-24 C.F.T.C. PARIS.

Problèmes sociaux posés par l'Union Economique Européenne

Coordination des forces. — Nous relevons dans la « Semaine Economique, Politique et Financière » du 8 février 1950, cette pensée de Churchill : « Entre le cœur, qui est à gauche, et le porte-monnaie, qui est à droite, il y a ces classes moyennes dont les initiatives ont fait la grandeur de l'Angleterre. »

Par ailleurs, notre éminent collègue, M. Allais, traitant de l'Union Européenne, écrit :

« Unis, ils pourront tout; désunis, ils vont au suicide. »

Il est certain que les difficultés que présente la réalisation d'une large Union Economique Européenne imposent une concentration de toutes les forces de la nation; mais si l'on veut atteindre le vrai but, qui porte essentiellement sur un relèvement important du niveau de vie des peuples, il est indispensable d'éliminer, au préalable, toutes raisons d'opposition non partisans, en tenant compte de l'avis des intéressés (exprimé notamment dans le rapport du Conseil économique).

Nous sommes persuadés que l'on peut et que l'on doit construire l'Europe sur des bases stables. Mais il faut, pour cela, étudier tous les risques en éliminant ceux qui sont trop importants, l'avenir des travailleurs ne pouvant être engagé à la légère. Ces travailleurs, il ne faut pas se le dissimuler, pourraient être amenés à se dresser farouchement contre l'idée même d'une Union économique, si les premières réalisations se traduisaient par un chômage accru.

L'examen réaliste de ces risques formera donc la base de la première partie de cet exposé, qui tend à montrer le danger des positions prises par un certain nombre de membres de la Commission; nous indiquerons, ensuite, les solutions que nous préconisons.

1. Examen des risques.

Nous pensons tout d'abord qu'il serait utile de revenir sur l'exposé de notre éminent collègue, M. Vinot, traitant des charges sociales.

a) Les charges sociales :

Sans nul doute, le coût de la production est indépendant du pourcentage des salaires directs et indirects, incorporés dans le prix final de la main-d'œuvre.

On ne peut, cependant, méconnaître l'incidence des charges sociales (correspondant à ces salaires indirects), sur les conditions d'existence des travailleurs.

Si un ouvrier reçoit 100 francs de

salaires, frappé de 40 francs de charges sociales, soit au total 140 francs, ses conditions d'existence sont supérieures à celles d'un ouvrier qui perçoit 140 francs de salaire direct, sans charges sociales; il n'est supposé que les travailleurs sont tous célibataires, ne sont jamais malades et ne vieillissent pas.

Les progrès humains demandent une législation sociale avancée; si les travailleurs estiment que certaines réformes sont indispensables dans le fonctionnement de notre Sécurité sociale, par contre, ils n'accepteront jamais une régression dans ce domaine; ils considèrent que leur premier devoir est d'alerter les travailleurs étrangers défavorisés pour l'obtention d'une amélioration de leur législation sociale.

b) Des modifications des taux de change ne peuvent comporter les inégalités des législations sociales et fiscales :

Pour démontrer qu'une Union économique n'entraîne pas un véritable « dumping de misère », M. Courtin, dans son rapport, précise que :

« Le niveau plus ou moins élevé des salaires nominaux et des changes, ne modifie en rien les conditions de l'échange, pourvu que le taux de change soit correctement calculé... »

Et il ajoute que :

« Le taux de change doit être justifié, fixé de façon que, dans chaque pays, la valeur des exportations égale celle des importations. »

Pour simplifier la discussion, nous opposerons résolument le problème des échanges invisibles, tout en notant que la France équilibrerait avant guerre sa balance des comptes, uniquement grâce à ces éléments invisibles disparus depuis.

Nous sommes cependant amenés à constater que cette théorie, qui entraîne l'obligation d'un change « flexible », ne tient pas compte du facteur essentiel du volume des échanges.

La dévaluation, considérée par M. Courtin comme obligatoire pour les pays à législation sociale avancée, entraîne un renchérissement des importations de matières premières indispensables, donc, une élévation du coût de production qui, en dehors de son incidence sur le niveau intérieur des prix, a, comme conséquence, une augmentation du coût des produits finis exportables, qu'il faut, par ailleurs, livrer en plus grande quantité.

Notre ami Cade a présenté à la Commission sociale française du mouvement européen un rapport très documenté et d'une extrême importance, sur les « Problèmes sociaux posés par l'Union économique européenne ». En publiant ce travail, nous avons pensé intéresser nos collègues préoccupés par ces problèmes et auxquels Cade essaie d'apporter une solution.

Il est bien évident qu'une démonstration basée sur la valeur des échanges, trouve un effet à contrario, quand elle s'applique au tonnage.

Les risques de cette solution peuvent être considérables, car il ne faut pas oublier que la dévaluation, basée en principe, dans la théorie de M. Courtin, sur un coefficient égal au rapport des taux des charges sociales, a, comme conséquence, l'augmentation des prix des biens de consommation.

Si l'on admet que les salaires directs doivent suivre (l'expérience montre qu'en fait, c'est toujours le pouvoir d'achat des travailleurs qui est diminué), la charge des salaires indirects aggrave le coût de production, et le cycle infernal bien connu est obligatoirement déclenché, entraîné par des dévaluations en chaîne.

c) Plus les pays ont des économies non complémentaires, plus l'Union économique est féconde :

Devant ce principe séduisant, les travailleurs considèrent qu'il est essentiel de montrer les risques à court.

Personne ne nie ces risques, mais les diverses conceptions que l'on peut avoir d'une Union européenne, dépendent essentiellement de leur évaluation.

Si l'on examine, en dehors de la donnée main-d'œuvre, la complexité des interférences des multiples éléments (essentiellement variables avec les produits), qui interviennent dans la comparaison des coûts de production entre les divers pays membres de l'O. E. C. E., on conçoit aisément l'inquiétude des travailleurs devant les résultats finals de l'opération, pour l'ensemble des productions essentielles.

Il ne faut pas oublier que cette inquiétude est basée sur les risques de chômage; et l'on comprend alors sans peine pourquoi les travailleurs désirent, tout d'abord, sortir de ce télescopage (dont ils ne sont pas les maîtres du jeu), les dangers d'harmonisation par le bas, des conditions de vie.

Il apparaît à tous que certaines branches de l'activité française, viables ou non, seront durablement touchées, mais dans la pensée de certains, la somme de diminution d'activité qui en résultera correspond à quelques pourcentages de l'activité totale.

A notre avis, les risques sont beaucoup plus grands. Il ne faut pas se contenter de constater les difficultés d'évaluation, mais nous avons le devoir d'essayer de les estimer en nous basant sur des données pratiques.

Reportons-nous aux travaux des experts, qui ont servi de base à l'établissement des listes A et B des produits libérés.

Pendant des mois, toutes les Directions ministérielles, par un travail incessant, ont essayé d'atteindre le taux imposé de 50 p. 100, sans rechercher le plus souvent, l'accord, ni même l'avis des intéressés. Ces listes, péniblement élaborées, ont eu pour conséquence de mettre en difficulté, près de 10 p. 100 de la production française.

Nous estimons qu'il faut se baser sur cette étude pour mesurer les risques à court pour la libération totale; ceci nous conduit à penser que 60 p. 100 de la production française seront atteintes par cette libération totale. On peut estimer que les difficultés seront considérables pour près de 40 p. 100 de la production, et ce, malgré les droits de douane.

C'est une des raisons pour lesquelles nous estimons que l'on ne pourra aller au-delà du pourcentage de 50 p. 100 sans risques de troubles sociaux, si l'on ne procède pas au préalable à l'harmonisation indispensable des charges fiscales et sociales.

d) Danger des droits de douane :

Tous les théoriciens qui sont contre l'harmonisation préalable des charges estiment cependant que, devant les dangers qu'entraînera l'Union économique, il est indispensable de prévoir la sauvegarde des droits de douane. Ces théoriciens savent bien, pourtant, les inconvénients considérables de cette protection, mais préfèrent cette solution facile, alors qu'ils sont convaincus que la suppression des droits de douane s'impose comme devant être la première mesure à envisager si l'on veut réellement aboutir à l'élargissement des marchés.

Nous n'en voulons pour preuve que la disparité des droits par pays (certains pays n'ont même pas encore de tarifs douaniers et s'emparent de fixer des droits prohibitifs dans le sens d'une protection extrême des productions qui pourraient être en danger).

Par ailleurs, il est prouvé que les droits de douane permettent de renforcer l'autarchie, surtout pour les branches les plus puissantes, donc les plus influentes, (ce qui ne veut pas dire que nos branches soient les plus viables).

Il est en outre certain que le palliatif peu courageux des droits de douane ne fait que reporter le problème, car des réductions même très progressives des droits de douane ne pourront, en aucun cas, se faire sans l'harmonisation préalable obligatoire des charges sociales et fiscales;

e) Libération du mouvement des personnes :

Nul n'ignore que cette libération exige, au préalable, l'égale des conditions de vie des travailleurs, tout au moins dans le domaine des allocations familiales;

f) Libération de circulation des monnaies et des capitaux : risques de cartellisation :

Tant que les charges fiscales ne seront pas harmonisées, il est certain que la libération de la circulation des monnaies entraînera l'évasion des capitaux vers les pays à charges fiscales les moins élevées. En outre, le danger de la cartellisation sera augmenté par la libre circulation des capitaux.

En effet, certaines sociétés auront les plus grandes facilités pour accepter leur caractère international et organiser leur production dans divers pays, en dehors de l'intérêt général, sur la seule base de la loi du monopole, générateur de profits.

Cette argumentation serait encore renforcée si l'on encourageait une union entre des zones dans lesquelles le risque de guerre existe à des degrés différents.

2. Solutions préconisées

a) Harmonisation des charges sociales et fiscales :

Il n'est plus d'actualité de discuter si l'harmonisation des législations sociales et fiscales doit précéder ou non la libération des échanges. Le choc psychologique provoqué par la libération de 50 p. 100 des échanges ayant produit son effet, il est certain que si l'on veut maintenant aller plus avant, une harmonisation des législations sociales et fiscales devient obligatoire, étant donné l'aggravation des risques que présentent les prochaines étapes.

Tout le monde est d'accord pour considérer que l'élargissement des marchés impose l'égalité des armes.

La seule logique veut donc que l'on s'efforce d'égaliser ce qui peut l'être, comme c'est le cas pour la législation sociale et fiscale. Il restera assez d'éléments pour lesquels l'harmonisation est impossible (conditions géologiques, etc...).

Nous verrons ci-après que cette harmonisation est possible dans la création d'un organisme mensuel économique et politique;

b) Contrôle de la circulation des monnaies :

Nous n'aborderons pas, dans le fond, la question de la convertibilité des monnaies, dont nous avons examiné un aspect dans le paragraphe concernant la modification du taux de change.

Mais, sans vouloir discuter les divers plans élaborés, certaines tendances (plans Kaleski-Schemmecher) nous amènent cependant à préciser, qu'il est essentiel d'éviter les conséquences qui résulteraient de l'action de certains pays qui, grâce au double prix ou autres moyens, condenseraient tous leurs efforts d'exportation successivement sur certaines branches, dans le but de supprimer l'activité correspondante chez leurs voisins.

Nous estimons qu'il est essentiel de prévoir pour tous les pays (en attendant la mise en place d'un organisme central de contrôle) les mesures qui viennent d'être prises dans le cadre de l'accord franco-allemand, portant essentiellement sur une révision possible après les examens fréquents et périodiques des résultats de la balance des comptes, pour chaque branche de production.

En outre, pour éviter la formation de cartels internationaux, formation dont nous montrons la possibilité dans le paragraphe traitant de la spécialisation, nous estimons qu'il est indispensable de contrôler les investissements de capitaux étrangers dans les diverses économies;

c) Obligation d'un pouvoir central économique et politique fort, avec large participation des travailleurs.

Il est bien évident que l'harmonisation des législations sociales et fiscales ne pourra être effectuée sans l'impulsion et le contrôle d'un pouvoir central fort.

La nécessité de ce pouvoir central se pose, par ailleurs, pour permettre d'éliminer les politiques de doubles prix.

Sans vouloir nous attarder sur un grand nombre d'autres raisons diverses, qui exigent la création de ce pouvoir central, nous nous contenterons de démontrer que cette création est indispensable pour mener à bien l'effort européen d'amélioration de la productivité.

L'effort de productivité est basé essentiellement sur trois données principales :

- Rendement des travailleurs;
- Equipement et investissement;
- Spécialisation.

Une seule de ces données est dans la main des travailleurs; c'est le rendement, dont l'amélioration dépend, pour plus de 30 p. 100, de l'élévation du niveau de vie et de la liaison intime avec l'entreprise.

Cette question pose le problème de la réforme des entreprises, qui gagneront à être réglées dans le cadre européen par un organisme central.

La coordination des équipements et investissements, pierre d'achoppement du plan Marshall, doit être réglée d'urgence, s'il en est temps encore, par un organisme central européen, afin d'éviter la dispersion des efforts, qui conduisent à des capacités de production globale supérieure aux besoins.

Nous sommes amenés à nous étendre plus longuement sur la troisième donnée : la spécialisation.

Pour simplifier, nous laisserons de côté deux des bases : la normalisation et la centralisation de l'effort technique qui, de toute évidence, doivent être traitées sur le plan européen; mais nous voudrions examiner plus particulièrement le problème de la programmation, base essentielle, trop souvent ignorée, de la spécialisation.

Personne ne méconnaît les difficultés que présente, à l'échelon national, l'évaluation des besoins à

long terme. Sauf pour certaines industries de base, la production est, en général, organisée à la petite semaine, en fonction des besoins immédiats. Une augmentation des commandes se traduit toujours par un effort excessif de production qui entraîne à plus ou moins brève échéance, des excès de l'offre sur la demande, excès qui, à l'échelon national, sont les causes essentielles des guerres.

Certaines grosses entreprises se groupent pour fonder des ententes de production, souvent, hélas ! dans un but de profits seulement, sans que ces ententes permettent une organisation rationnelle durable des moyens de production.

D'autres entreprises sont polyvalentes, au grand détriment du prix de revient.

Enfin, les petites et moyennes entreprises qui ont presque toujours un rôle de sous-traitant, subissant la loi du maître de l'œuvre, sont dans l'impossibilité de se spécialiser.

Un des avantages les plus importants de l'élargissement des marchés est de permettre une évaluation moyenne plus stable des besoins, car leur évolution se compense dans le cadre plus large européen.

Mais il est évident que cette évaluation nécessite la présence d'un organisme central, dont ce sera un des rôles les plus essentiels d'orienter la production vers les programmes à long terme, clé de voûte de la spécialisation.

Cet organisme central est d'autant plus nécessaire qu'il est indispensable de contrôler les ententes afin d'éviter des cartels de prix dont certains voient la formation comme le seul résultat probable des efforts actuels de coordination européenne.

L'assurance contre le chômage :

Sans vouloir aborder le problème de la compensation à l'échelon européen, des dommages que peut entraîner la libération des échanges (problème qui a fait, en particulier, l'objet de rapports très intéressants présentés à Westminster par le ministre des Affaires Etrangères grec), nous croyons devoir faire connaître à la Commission notre opinion sur les garanties à prévoir d'urgence pour le plein emploi.

Si l'on prétend réaliser une politique du plein emploi en s'inspirant exclusivement des considérations économiques, et en laissant subsister l'isolement actuel des travailleurs sur le marché de la main-d'œuvre, ceux-ci continueront à supporter brutalement les répercussions des ajustements économiques sur les besoins résultant des progrès techniques.

De même, les travailleurs auront le sentiment de faire les frais des efforts de coordination des diverses économies européennes, si les suppressions ou réductions d'activités de certaines branches industrielles dans divers états, rendues indispensables pour obtenir la spécialisation et le rendement optimum dans les Etats les mieux placés, entraînent du chômage.

Il est donc indispensable d'obtenir la prise en charge des travailleurs par des organismes particuliers responsables des professions qui auront à gérer des caisses d'assurance-chômage, alimentées par des cotisations des entreprises, à effectuer le versement de salaires de disponibilité aux travailleurs momentanément sans emploi, et à assurer leur reclassement le plus rapide possible, soit au sein de la même branche économique, soit dans une autre branche.

La formation professionnelle doit être réformée de telle sorte que tout travailleur débutant dans la profession, reçoive une formation polyvalente destinée à faciliter les reclassements éventuels. En outre, toutes les branches économiques en voie d'expansion dans un pays déterminé devront mettre au point des systèmes de réadaptation professionnelle accélérée, leur permettant d'absorber rapidement la main-d'œuvre adulte devenant excédentaire dans d'autres branches en déclin.

Les organismes professionnels particuliers devront régler les modalités de déplacements éventuels de main-d'œuvre d'une localité ou d'une région à une autre, en tenant compte des situations de famille.

Pour les branches économiques dont il apparaît, à l'intérieur d'un pays déterminé, qu'elles doivent disparaître ou être fortement réduites, il importera de procéder prudemment et par étapes, sans perdre de vue que le simple arrêt de recrutement de main-d'œuvre nouvelle permet, compte tenu de la durée moyenne de la période active d'un travailleur, de réduire celle-ci de 3 p. 100 par an environ; c'est-à-dire qu'une industrie peut cesser toute activité en une période de trente à trente-cinq ans sans qu'aucun reclassement de main-d'œuvre soit nécessaire, ou en tout cas, en réduisant cette nécessité à une proportion infime.

Il est indispensable que les entreprises aient à verser des cotisations aux Caisse d'assurance chômage, afin qu'elles s'intéressent activement aux mesures préventives contre le chômage (moins il y aura de chômeurs, moins la charge des entreprises sera lourde à ce titre). Ceci n'exclut pas une intervention des Etats eux-mêmes pour le cas de crise généralisée entraînant un chômage aigu structurel.

e) LES UNIONS REGIONALES

Le monde d'inconnues que présentent les opérations de l'unification économique totale à l'échelle européenne, nous amène à penser que, quelles que soient les difficultés d'une intégration ultérieure, il est plus réaliste de démarrer le problème européen tout d'abord à l'échelle de petit groupe de nations.

Nous ne pensons pas que, dans l'état actuel des choses, cet état retardera la réalisation finale : nous sommes au contraire persuadés que le rodage est maintenant (après la libération des 30 p. 100), indispensable pour permettre de conduire à son terme l'Union Economique Européenne totale.

FAUT-IL HIERARCHISER les compléments familiaux ?

SUITE DE LA PREMIERE PAGE

Nous ne le croyons pas, et cette conception de la hiérarchisation des allocations familiales nous apparaît absolument contraire aux principes de justice et de charité chrétienne qui doivent être les nôtres.

J'ai eu l'occasion de discuter de ce problème avec quelques militants ouvriers pères de famille. Cette conception les heurte profondément dans leur besoin profond de justice sociale. Il n'est pas un argument invoqué en faveur de cette thèse, soins, éducation, études, qui ne soit applicable qu'à nos enfants et non aux leurs. Respectueux de notre liberté d'action, c'est avec une véritable angoisse qu'ils verraient notre Fédération des cadres s'engager dans cette voie.

ARGUMENTS FAVORABLES

Deux arguments essentiels sont mis en avant pour justifier cette majoration des allocations familiales pour les cadres : le premier, présenté de façon assez spécieuse, est de caractère financier, le second, de caractère social, est d'une valeur très importante et pose un problème social qu'il faudra résoudre.

Voyons le premier argument :

Les allocations familiales sont financées par un prélèvement de 16 0/0 sur la masse des salaires inférieurs au plafond de la Sécurité sociale, soit 264.000 francs. Bien entendu, ce pourcentage est appliqué intégralement dans les prix de revient, de telle sorte que les employeurs perçoivent indûment une certaine somme qui devrait aller aux allocations familiales. Cette somme étant fonction de la tranche des appointements supérieurs au plafond, il n'y a qu'un pas à franchir pour se l'approprier et bâtir un régime complémentaire d'allocations familiales pour les cadres.

Cet argument n'a, à notre avis, qu'une valeur médiocre. Les allocations familiales sont financées par une contribution patronale prélevée sur les fruits de l'entreprise, et le fait que les modalités qui en fixent le montant la rattachent aux salaires n'octroie aucun droit à l'une quelconque des catégories de salariés de l'entreprise.

Il est aussi valable de décréter que les allocations familiales sont financées par une cotisation de 14 0/0 sur la masse des salaires et l'argumentation perd toute sa valeur.

Le deuxième argument est, lui,

d'une grande valeur et mérite qu'on trouve, une solution de justice. Il s'inspire du principe : à travail égal, niveau de vie égal. Il est évident que le cadre chargé de famille ne bénéficie pas du même niveau de vie que le cadre sans enfant, et que bien souvent, il est réduit à un standing parfois inférieur à celui d'un ouvrier sans enfant et dont l'épouse travaille.

Il faudrait d'abord définir le niveau de vie par rapport auquel celui des chefs de famille devrait être comparé. Est-ce celui d'un célibataire, ou d'un ménage où la femme exerce une profession ?

Il y a lieu aussi de penser que ce problème des enfants ne peut être envisagé sous ce seul angle matériel et qu'il mériterait qu'une plume plus élégante dépeigne l'immense richesse qu'est la présence des enfants au foyer, et si, tout compte fait, le cadre riche d'enfants ne s'estime pas plus homme et plus heureux que ses collègues moins favorisés.

Il reste qu'un problème doit être étudié à fond et que des solutions doivent être trouvées qui ne lésent pas nos conceptions de la justice sociale.

Le Conseil fédéral, au cours de sa séance du 17 décembre dernier, a procédé à un premier échange de vues sur la hiérarchisation des allocations familiales. La quasi-totalité de ses membres a estimé :

— Qu'une telle initiative était inopportune au moment où le salaire minimum vital familial est bien loin d'être assuré;

— Qu'une telle solution était contraire aux principes de justice sociale et de charité chrétienne qui sont à la base de notre action.

A l'unanimité, le Conseil a suggéré que, dans la mesure où des ressources nouvelles pourraient être dégagées, elles devraient être utilisées pour créer des allocations d'études, destinées à aider les parents dont les enfants poursuivent leurs études au-delà de l'âge pour lequel ils sont allocations, et quelle que soit la fonction professionnelle du père.

Le Conseil ne veut pas prendre néanmoins de décision définitive avant que l'ensemble des adhérents et les Syndicats n'aient fait connaître leur point de vue. En conséquence, nous invitons tous nos adhérents à communiquer leur avis à leur Syndicat régional qui nous le transmettra.

BAPAUME.

CONVENTIONS COLLECTIVES

LOI DU 11 FEVRIER 1950

relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail

Après avis du Conseil économique, L'Assemblée nationale et le Conseil de la République ont délibéré, L'Assemblée nationale a adopté, Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE PREMIER

Des conventions collectives

Article premier. — Les dispositions du chapitre IV bis du titre II du livre premier du code du travail, ainsi que les dispositions de la loi du 23 décembre 1946 relatives aux conventions collectives de travail, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

CHAPITRE IV bis

De l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et travailleurs par conventions collectives

Art. 31. — Le présent chapitre s'applique à la détermination des relations collectives entre employeurs et travailleurs. Il vise les professions industrielles et commerciales, les professions agricoles définies par le décret du 30 octobre 1935 relatif aux associations agricoles et aux personnes exerçant des professions connexes à l'agriculture, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les gens de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation, ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, le personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux établissements et entreprises dont le personnel est soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui d'entreprises publiques.

Les attributions conférées par le présent chapitre au ministre du Travail et de la Sécurité sociale seront exercées, en ce qui concerne les professions agricoles, par le ministre de l'Agriculture, en accord avec le ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Les modalités d'application du présent chapitre aux entreprises publiques sont déterminées par la section IV ci-dessous.

SECTION I. — De la nature et de la stabilité de la convention

Art. 31 a. — La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs pris individuellement.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

Art. 31 b. — Les représentants des organisations visées à l'article précédent peuvent conclure au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

- Soit de stipulation statutaire de cette organisation;
- Soit d'une délibération spéciale de cette organisation;
- Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 31 c. — La convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité.

Elle est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée, qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

La convention collective de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle

époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective prévoit notamment la durée du préavis, qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification au secrétariat ou greffe ou le dépôt de la convention collective a été effectué.

Art. 31 d. — Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt en triple exemplaire au secrétariat du conseil des prud'hommes ou, à défaut de conseil de prud'hommes ou lorsque le conseil des prud'hommes n'est pas compétent pour les travailleurs et employés intéressés, au greffe de la justice de paix du lieu où elles ont été conclues.

Le dépôt est fait aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Deux exemplaires du texte de la convention collective, signés par les parties sont adressés, dans les deux jours suivant son dépôt, par le secrétaire ou le greffier, l'un au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, l'autre à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre. En outre, pour les professions agricoles, deux exemplaires du texte de la convention sont adressés, l'un au ministère de l'Agriculture, l'autre à la direction départementale du contrôle des lois sociales en agriculture.

Il est donné gratuitement communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail. Des copies certifiées conformes pourront lui en être délivrées à ses frais.

Un décret fixera les émoluments des secrétaires et greffiers, le mode de recouvrement des frais et honoraires et le mode de communication des conventions.

Art. 31 e. — Sont soumises aux obligations de la convention toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

SECTION II. — Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension

Art. 31 f. — A la demande de l'une des organisations syndicales nationales d'employeurs ou de travailleurs intéressés considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale ou son représentant peut provoquer la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée pour l'ensemble du territoire.

Les commissions mixtes sont composées des représentants des organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives pour l'ensemble du territoire.

Des conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles; elles contiendront les conditions particulières de travail à ces catégories et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- Les effectifs;
- L'indépendance;
- Les cotisations;

• L'expérience et l'ancienneté du syndicat;

• L'attitude patriotique pendant l'occupation.

Art. 31 g. — Les conventions collectives nationales contiennent obligatoirement des dispositions concernant :

1° Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;

2° Les éléments du salaire applicable par catégories professionnelles;

a) Le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification;

b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles;

Ces derniers, appliqués sur le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier sans qualification, serviront à déterminer les salaires minima nationaux pour les diverses qualifications professionnelles;

c) Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres;

d) Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal », pour les femmes et les jeunes;

3° Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les travailleurs;

4° Le délai-congé;

5° Les délégués du personnel et les comités d'entreprise et le financement des œuvres sociales gérées par les dits comités;

6° Les congés payés;

7° Les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective;

8° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention;

9° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée;

10° Les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes dans les entreprises visées par la convention.

Les conventions collectives nationales pourront, le cas échéant, également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

1° Les conditions particulières de travail :

- a) Heures supplémentaires;
- b) Travaux par roulement;
- c) Travaux de nuit;
- d) Travaux du dimanche;
- e) Travaux des jours fériés;

2° Les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées;

3° Les primes d'ancienneté et d'assiduité;

4° Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés;

5° Les indemnités de déplacement;

6° L'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération;

7° Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention;

8° Un régime complémentaire de retraites du personnel.

Art. 31 h. — Des conventions collectives régionales et locales peuvent être conclues entre les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives d'une branche d'activité.

Des avenants à la convention collective pourront être conclus pour chacune des principales catégories professionnelles. Ils seront discutés par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

A la demande d'une des organisations syndicales les plus représentatives de travailleurs ou d'employeurs intéressés, ou de sa propre initiative, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale provoque la réunion, dans les conditions prévues au

deuxième alinéa de l'article 31 f ci-dessus, d'une commission mixte chargée d'élaborer la convention collective.

Art. 31 i. — § premier. — Dans la cas où une convention collective nationale a été conclue dans la branche d'activité intéressée, les conventions collectives régionales ou locales adaptent cette convention ou certaines dispositions de cette convention aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

§ 2. — Dans le cas contraire, l'article 31 g ci-dessus, adapté au cadre régional ou local, s'applique aux conventions régionales et, à défaut de convention régionale, aux conventions locales.

Art. 31 j. — A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, ou à l'initiative du ministre, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale peut exclure de l'extension, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur et les clauses qui, pouvant être distraites de la convention sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

Les conventions des professions agricoles autres que celles qui concernent le personnel des organismes professionnels agricoles visés au paragraphe 2 (alinéas d à j), de l'article premier du décret-loi du 30 octobre 1935, ainsi que les salariés des professions agricoles dont l'activité revêt un caractère strictement interprofessionnel, sont soumises aux dispositions ci-dessus, sous réserve que le champ d'application territorial de ces conventions n'excède pas le cadre du département ou de la région agricole.

Art. 31 k. — Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article 31 j ci-dessus et au deuxième alinéa de l'article 31 m ci-après, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale devra publier au Journal officiel un avis relatif à l'extension ou au retrait envisagé, indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée en application de l'article 31 d ci-dessus et invitant les organismes professionnels et toutes personnes intéressées à lui faire connaître, dans un délai de quinze jours, leurs observations et avis.

Art. 31 l. — Les dispositions des conventions collectives étendues sont publiées au Journal officiel.

Art. 31 m. — L'arrêté prévu par l'article 31 j ci-dessus cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non-renouvellement.

Le ministre du Travail et de la Sécurité sociale pourra, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans la région considérée. Cet arrêté devra être publié au Journal officiel.

SECTION III. — Des accords collectifs d'établissement

Art. 31 n. — Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un grou-

pement d'employeurs et, d'autre part, les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération ou rendement, et des primes à la production individuelles et collectives.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 31 c, 31 d, 31 e et 31 u s'appliquent aux accords prévus au présent article.

SECTION IV. — Des conventions collectives dans les entreprises publiques

Art. 31 o. — Lorsque le personnel d'une entreprise publique n'est pas soumis, pour les conditions de travail relevant des conventions collectives, à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

La liste des entreprises à statut sera déterminée par décret.

Art. 31 p. — Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension, pris en application de l'article 31 j ci-dessus, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux entreprises mentionnées à l'article précédent qui, en raison de la nature de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.

SECTION V. — De l'exécution à la convention

Art. 31 q. — Des groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail ou l'accord prévu à l'article 31 n ci-dessus sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art. 31 r. — Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou l'accord prévu à l'article 31 n ci-dessus peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention ou l'accord qui violeraient les engagements contractés.

Art. 31 s. — Les personnes liées par une convention collective de travail ou l'accord prévu à l'article 31 n ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention ou l'accord qui violeraient à leur égard des engagements contractés.

Art. 31 t. — Les groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par une convention collective de travail ou l'accord prévu à l'article 31 n ci-dessus peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord, en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Art. 31 u. — Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties

(Suite page 6.)

(Suite de la page 5)

signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel.

En ce qui concerne les établissements agricoles, les membres des professions libérales, les concierges d'immeubles, les travailleurs isolés ou à domicile, seul est exigé l'affichage à la mairie du lieu de leur résidence.

SECTION VI. — De la commission supérieure des conventions collectives

Art. 31 v. — Il est institué une commission supérieure des conventions collectives. Cette commission est chargée, outre les dispositions de l'article 31 x ci-dessus, de :

1° Donner un avis motivé au ministre du Travail et de la Sécurité sociale sur l'extension des conventions collectives, ainsi que sur le retrait de l'arrêté portant extension d'une convention collective dans les conditions prévues aux articles 31 j et 31 n ci-dessus.

Elle peut demander aux Administrations intéressées toutes enquêtes et communication de tous documents utiles à l'accomplissement de sa mission;

2° Donner, à la demande du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, un avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation d'une convention collective. Elle peut être consultée par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale sur toute question relative à la conclusion et à l'application des conventions collectives.

Art. 31 w. — La Commission supérieure des conventions collectives est composée comme suit :

Le ministre du Travail et de la Sécurité sociale ou son représentant, président;

Le ministre chargé de l'économie nationale ou son représentant;

Le président de la section sociale du conseil d'Etat;

Quinze représentants des travailleurs répartis obligatoirement par un décret entre toutes les organisations syndicales nationales les plus représentatives;

Quinze représentants des employeurs; un décret fixera la composition de la délégation patronale qui comprendra obligatoirement, en dehors ou parmi les organisations syndicales nationales d'employeurs les plus représentatives, une représentation des employeurs de l'Agriculture, des entreprises petites et moyennes, des entreprises publiques et des artisans employeurs.

Trois représentants des intérêts familiaux désignés par l'Union nationale des associations familiales.

La commission peut s'adjoindre, à titre consultatif, des représentants des différents départements ministériels intéressés.

Toutefois, les questions intéressant les travailleurs agricoles feront l'objet de l'étude préalable d'une section spécialisée, composée par moitié de représentants des organisations agricoles de salariés et d'employeurs.

Art. 31 x. — La commission supérieure des conventions collectives est chargée d'étudier la composition d'un budget-type servant à la détermination du salaire minimum national interprofessionnel garanti.

Compte tenu de l'avis motivé de la commission et des conditions économiques générales, un décret pris en conseil des ministres, sur le rapport du ministre du Travail et de la Sécurité sociale et du ministre chargé des Affaires économiques fixera le salaire minimum garanti.

Les travaux de la commission supérieure des conventions collectives pour la détermination du salaire minimum garanti font l'objet, chaque année, d'un rapport publié par les soins du ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Communication du décret et du rapport sera donnée au bureau international du travail.

SECTION VIII. — Contrôle et sanctions

Art. 31 y. — Les inspecteurs du travail et les contrôleurs des lois sociales en agriculture ont qualité, chacun dans le domaine de sa compétence, pour contrôler l'application des dispositions des conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté portant extension.

Art. 31 z. — Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective étendue, l'arrêté d'extension doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

En ce qui concerne les établissements agricoles, les membres des professions libérales, les concierges d'immeubles, les travailleurs isolés ou à domicile, seul est exigé l'affichage à la mairie du lieu de leur résidence.

Art. 31 za. — Toute infraction

aux dispositions concernant l'affichage de la convention collective ou de l'arrêté d'extension sera punie d'une amende de 600 à 1.800 francs.

Dans le cas de récidive, le tribunal de simple police pourra prononcer, outre l'amende, un emprisonnement de un à cinq jours.

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà encouru une condamnation pour une infraction identique.

Art. 31 zb. — Les employeurs des professions et régions comprises dans le champ d'application d'une convention collective de travail dont les dispositions auront fait l'objet d'un arrêté portant extension, pris en application de l'article 31 j, qui auront payé des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou qui auront contrevenu aux dispositions concernant les accessoires du salaire prévues par la convention, par un texte législatif ou par un texte réglementaire, seront punis d'une amende de 600 francs à 1.800 francs.

Sont punis de la même peine les employeurs qui payent des salaires inférieurs au salaire minimum prévu à l'article 31 x ci-dessus.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive, telle qu'elle est définie à l'article précédent, le contrevenant sera puni d'une amende de 6.000 francs à 12.000 francs.

En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions.

Art. 31 zc. — Les inspecteurs du travail et les contrôleurs des lois sociales en agriculture, chacun dans le domaine de sa compétence, sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des dispositions des articles 31 u et 31 z, ainsi que des dispositions contenues dans l'article 31 x du présent chapitre et des dispositions contenues dans les conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté portant extension pris en application de l'article 31 j ci-dessus.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 2. — Les arrêtés ministériels pris en application des dispositions relatives aux salaires maintenus en vigueur par le premier alinéa de l'article 11 de la loi n° 46-2924 du 23 décembre 1946 et les arrêtés préfectoraux pris en application de l'ordonnance n° 45-1490 du 7 juillet 1945 relative à l'institution de commissions paritaires de travail et à l'établissement de règlements de travail en agriculture restent en vigueur jusqu'à l'intervention de conventions collectives ou de sentences arbitrales tendant à les modifier, à l'exception des dispositions visant l'observation d'un salaire maximum ou d'un salaire moyen maximum.

TITRE II

Des procédures de règlement des conflits collectifs de travail

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Art. 3. — Les dispositions du présent titre s'appliquent au règlement de tous les conflits collectifs de travail dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions agricoles définies par le décret du 30 octobre 1935, relatif aux associations agricoles et aux personnes exerçant des professions connexes à l'agriculture, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les gens de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, le personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations, de quelque nature que ce soit, et des entreprises publiques visées à l'article 31 o du Livre Premier du Code du Travail.

Les attributions conférées par le présent titre au ministre du Travail et de la Sécurité sociale seront exercées, en ce qui concerne les professions agricoles, par le ministre de l'Agriculture, en accord avec le ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Art. 4. — La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

CHAPITRE II

De la conciliation

Art. 5. — Tous les conflits collectifs de travail doivent être obligatoirement et immédiatement soumis aux procédures de conciliation.

Art. 6. — Les procédures de conciliation peuvent être engagées à

l'occasion d'un conflit, soit par l'une des parties, soit par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, ou par le préfet.

Art. 7. — Les conventions collectives doivent contenir des dispositions concernant les procédures contractuelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Art. 8. — Les conflits collectifs de travail qui n'auront pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention collective de travail, soit par un accord particulier, seront obligatoirement portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Les commissions nationale et régionale de conciliation comprendront des représentants des employeurs et des travailleurs en nombre égal, ainsi que des représentants des pouvoirs publics au nombre maximum de trois.

La commission nationale sera présidée par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale ou par son représentant, la commission régionale par l'inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre ou par son représentant.

Les conflits collectifs de travail en agriculture seront portés dans les mêmes conditions devant une commission nationale ou régionale agricole de conciliation.

La commission nationale agricole sera présidée par le ministre de l'Agriculture ou par son représentant et la commission régionale par le contrôleur divisionnaire des lois sociales en agriculture ou par son représentant.

Un règlement d'administration publique précisera la composition, le fonctionnement et la compétence territoriale de ces commissions. Il pourra prévoir l'organisation, au sein des commissions régionales, de sections compétentes pour des circonscriptions départementales.

CHAPITRE III

De l'arbitrage

Art. 9. — La convention collective de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressés d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où le conflit est ainsi porté à l'arbitrage, il est établi un procès-verbal de non-conciliation, signé par les parties, mentionnant l'objet du conflit et les points soumis à l'arbitrage.

Art. 10. — Dans le cas où la convention collective ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider, d'un commun accord, de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation.

Dans ce cas, il est établi un procès-verbal de non-conciliation, signé par les parties, mentionnant l'objet du conflit et les points soumis à l'arbitrage.

L'arbitre sera choisi soit par accord entre les parties, soit selon des modalités établies d'un commun accord entre elles.

Art. 11. — L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur et sur les conflits relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

Elles ne peuvent faire l'objet d'aucun autre recours que celui prévu au chapitre IV.

CHAPITRE IV

De la cour supérieure d'arbitrage

Art. 12. — Il est institué une cour supérieure d'arbitrage qui connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales.

Art. 13. — La cour supérieure, dont les membres sont nommés par décret pour une durée de trois ans, est composée :

Du vice-président du conseil d'Etat ou d'un président de section au conseil d'Etat, en activité ou honoraire, président;

De quatre conseillers d'Etat en activité ou honoraires, et

De quatre hauts magistrats de l'or-

dre judiciaire, en activité ou honoraires.

Art. 14. — Les recours doivent être formés dans un délai de huit jours francs à dater de la notification de la sentence. Ils ne sont pas suspensifs.

Les recours sont formés par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président de la cour supérieure d'arbitrage. A peine d'irrecevabilité, le recours devra comprendre la sentence attaquée et l'exposé sommaire des motifs.

L'arrêt devra être rendu, au plus tard, huit jours francs après que le recours aura été formé. Il sera notifié, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les vingt-quatre heures de sa date, par les soins du président de la cour supérieure. Cet arrêt a effet du jour de sa notification.

Quand la cour supérieure d'arbitrage prononce l'annulation en tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre.

Dans le cas où la nouvelle sentence, à la suite d'un nouveau pourvoi, est annulée par la cour supérieure d'arbitrage, celle-ci commet l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire.

Elle rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation, après avoir pris connaissance de l'enquête, et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

Art. 15. — Un règlement d'administration publique déterminera les conditions d'organisation et de fonctionnement de la cour supérieure d'arbitrage, ainsi que les catégories dans lesquelles seront choisis les commissaires du Gouvernement et les rapporteurs qui seront rémunérés pour ce travail par des indemnités.

Le même règlement déterminera les indemnités qui seront attribuées aux conseillers d'Etat honoraires et aux magistrats honoraires, membres de la cour supérieure d'arbitrage.

CHAPITRE V

De l'exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales

Art. 16. — L'accord de conciliation, ainsi que les sentences arbitrales sont obligatoires. Ils produisent effet, en principe, à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation.

La sentence arbitrale est notifiée aux parties dans les vingt-quatre heures de sa date, par les soins de l'arbitre.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La minute de l'accord ou de la sentence est, dans le même délai, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes, à défaut de conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où est déposée la convention collective ou l'un des accords prévus aux articles 31 n du Livre Premier du Code du Travail ou 21 de la présente loi ou, à défaut de convention et d'accord, du lieu où ils ont été rendus. Ce dépôt est effectué, à frais communs, pour l'accord de conciliation, aux soins de la partie la plus diligente, et pour la sentence arbitrale, par l'arbitre.

Par le seul fait de ce dépôt, l'accord ou la sentence a force exécutoire. Les arrêts et sentences de la cour supérieure d'arbitrage seront publiés tous les trois mois au Journal officiel.

Art. 17. — Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence arbitrale devenue exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante, sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence, sous réserve du dépôt prévu à l'article 16 ci-dessus, produira les effets d'une convention collective de travail.

Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité ayant fait l'objet d'une convention collective étendue en application de l'article 31 j du Livre Premier du Code du Travail, cet accord ou cette sentence devra, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension pris conformément aux dispositions des articles 31 j, 31 k et 31 l du Livre Premier du Code du Travail. Cet arrêté pourra être rapporté dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 31 m du Livre Premier du Code du Travail.

Les dispositions de la section VIII du chapitre IV bis du titre II du Livre Premier du Code du Travail s'appliquent aux accords de conciliation et aux sentences arbitrales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Tous actes faits en exécution des dispositions du présent titre sont dispensés du timbre et enregistrés gratis.

Art. 18. — Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale dans les conditions prévues par la section V du chapitre IV bis du Livre Premier du Code du Travail.

TITRE III

Dispositions diverses

Art. 19. — Sont abrogées, ainsi que les décrets et arrêtés pris pour leur application, les dispositions des textes suivants :

Titre II du livre IV du code du Travail;

Article 13 de la loi monétaire du 1er octobre 1936;

Loi du 31 décembre 1936 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits de travail;

Loi du 26 mars 1937 tendant à compléter la loi du 20 juillet 1895 sur les caisses d'épargne par l'établissement en faveur du personnel de ces caisses, d'un statut obligatoire;

Loi du 18 juillet 1937 prorogeant :

1° Certaines conventions collectives de travail;

2° Les pouvoirs conférés au Gouvernement par la loi du 31 décembre 1936 organisant les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs de travail;

Loi du 4 mars 1938 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage;

Décret du 12 novembre 1938 relatif à la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Sont également abrogées, en ce qu'elles sont contraires à la présente loi, les dispositions des ordonnances n° 45-2593, n° 45-2591, n° 45-2592, n° 45-2593 et n° 45-2594 du 2 novembre 1945.

Art. 20. — Sont autorisées, au conseil d'Etat, les créations d'emplois ci-après :

Quatre postes de conseillers d'Etat;

Quatre postes de maîtres des requêtes;

Quatre postes d'auditeurs de 2^e classe

Art. 21. — Dès la promulgation de la présente loi et sans attendre la conclusion des conventions collectives nationales, régionales ou locales, les employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives de travailleurs pourront conclure librement des accords de salaires.

Les dispositions des articles 31 c, 31 d, 31 e et 31 z et de la section V du chapitre IV bis du titre II du Livre Premier du Code du Travail s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Art. 22. — La présente loi est applicable au personnel navigant de la marine marchande. Dans le délai d'un mois, à dater de sa promulgation, un règlement d'administration publique, pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande, en fixera les modalités d'application. Les attributions conférées par la présente loi au ministre du Travail et de la Sécurité sociale seront exercées, en ce qui concerne ce personnel, par le ministre chargé de la marine marchande, en accord avec le ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Les conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'agrément en application de la loi du 23 décembre 1946 sont maintenues en vigueur et considérées comme ayant fait l'objet de l'extension prévue par la présente loi.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent, dans les départements de l'Algérie, dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de la Réunion.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 1 février 1950.

Vincent AURIOL.

Prime de transport

Le J.O. du 31-1-50 publie l'arrêté du 28 janvier 1950 qui fixe la prime mensuelle de transport à 800 francs au lieu de 500 pour la première zone de la région parisienne à compter du 30 janvier 1950.

Cette prime a été ramenée à :

a) 240 fr. pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les véhicules de la Régie autonome des transports parisiens;

b) 560 fr. pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les lignes de banlieue de la Société nationale des chemins de fer français.

Régime de retraite des Cadres

Le régime de prévoyance des cadres a subi dans ces derniers temps plusieurs modifications ou améliorations importantes.

Certaines de ces dispositions nouvelles s'appliquent à l'échelon interprofessionnel et national parce que décidées, soit par la Commission paritaire, soit par l'Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres (A.G.I.R.C.) et visent le régime de retraites par répartition institué par la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

D'autres modifications de caractère plus limité ont été décidées par le Conseil d'administration de la Caisse nationale de prévoyance du bâtiment et des travaux publics dans sa séance du 17 janvier 1950.

Ces dernières constituent un aménagement du régime complémentaire de prévoyance : décès, maladie, etc., et ne jouent, sur le plan purement professionnel qu'en faveur des cadres et assimilés appartenant à des entreprises ayant créé un tel régime.

Nous étudierons en conséquence séparément ces trois catégories de modifications.

A. — MODIFICATIONS DECIDÉES PAR LA COMMISSION PARITAIRE

Ce sont les plus importantes puisqu'elles s'appliquent à tous les cadres et assimilés bénéficiaires des dispositions des articles 4 et 4 bis de la Convention du 14 mars 1947. Elles font l'objet de l'avenant « 53 » du 22 octobre 1949.

Les dispositions essentielles sont les suivantes :

Convention : Art. 2, 3 et 3 bis. Les modifications apportées à ces articles sont relatives, d'une part à l'adhésion des entreprises, d'autre part aux extensions éventuelles de la Convention.

Art. 5. — Modifications résultant de la suppression de l'impôt sur les salaires.

Annexe I - Art. 3. — Les modifications apportées à cet article ont pour résultat :

1° De faire calculer les points de retraite annuels non plus sur les cotisations effectivement versées au cours d'un exercice, mais sur celles afférentes audit exercice, étant précisé que les points ainsi calculés ne sont définitivement acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations pour la période correspondante.

« Toutefois l'A.G.I.R.C. prévoira dans son règlement intérieur des dispositions garantissant aux

participants, justifiant qu'un précompte a été effectué sur leur salaire, les droits résultant pour les intéressés dudit précompte. »

De plus, il est précisé que « si l'allocation de retraite prend effet au cours de la dernière année civile d'activité ou l'année suivante, le nombre de points acquis au cours de la dernière année civile d'activité est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice qui précède celle-ci ». Antérieurement il fallait attendre la fixation du salaire de référence de l'année de cessation d'activité, ce qui entraînait des retards pour la liquidation définitive des dossiers.

Art. 5. — Il est précisé que le total de la cotisation affectée au régime de retraite par répartition, en cas de régime complémentaire, ne peut dépasser 16 0/0.

Art. 8. — Cet article qui prévoyait une valeur du point réduite lorsque la cessation d'activité se produisait avant l'âge de 50 ans, est supprimé.

Art. 8 bis. — Les modalités de calcul du nombre de points de retraite à appliquer en cas de longue maladie ou d'invalidité sont non seulement maintenues comme antérieurement aux participants qui auront justifié s'être trouvés en état de longue maladie ou d'invalidité en dehors des périodes d'affiliation aux Assurances sociales, mais sont étendues aux participants victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou relevant, par suite de blessures ou maladie, de la législation des pensions de guerre.

Art. 9. — Il est précisé que le remboursement des cotisations aux participants qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la retraite a lieu au plus tôt à 65 ans.

Art. 10. — Cet article a été complètement remanié.

L'ancien article prévoyait qu'en cas de retraite inférieure à vingt fois le salaire de référence de l'époque de la liquidation il était fait un versement unique égal au produit du salaire de référence de l'époque par le nombre de points de retraite, à condition que ceux-ci correspondent à des versements effectifs de cotisations.

Dans la nouvelle rédaction, le

versement unique est fait lorsque le nombre de points de retraite acquis, soit à titre gratuit par reconstitution de carrière, soit par le versement de cotisations, est inférieur à 500. Ce versement est égal au produit des points attribués par le salaire de référence de l'exercice précédant la date de liquidation.

Les mêmes avantages sont accordés aux orphelins éventuellement bénéficiaires sous réserve que le versement unique ne dépasse pas pour chacun le produit de l'allocation annuelle résultant du nombre de points par le nombre d'années restant à courir jusqu'à 21 ans.

Art. 12. — Le dernier alinéa de cet article qui prévoyait que le décès du cadre avant 40 ans n'aurait aucun droit à pension pour la veuve a été supprimé.

Art. 17. — Aux dispositions de cet article qui prévoyaient que les années de mobilisation de 1939 à 1945 étaient comptées comme années de services pour un traitement égal à celui que l'intéressé aurait perçu en activité, il a été ajouté que la période comprise entre le décès du cadre et le 1er juillet 1945 donnait droit au même avantage si celui-ci a donné lieu à la mention « Mort pour la France ».

Art. 18. — La validation prévue par cet article des périodes de mobilisation de la guerre 1914-18 pour les titulaires de la carte du combattant est étendue aux titulaires de la médaille interalliée.

La même validation est accordée pour les veuves de cadres « Morts pour la France », la validation s'étendant dans ce cas jusqu'au 26 juin 1919.

De plus, une décision de la Commission paritaire restreinte sur ce point permet de faire bénéficier les cadres du relèvement moyen des cotisations résultant du régime de leurs entreprises antérieures à 1936 pour les périodes de mobilisation ainsi validées, alors qu'antérieurement le taux de 8 0/0 du régime obligatoire leur était uniformément appliqué.

Art. 21. — Précision sur les conditions de majoration forfaitaire de 10 0/0 du salaire en cas de travail en dehors des communes de la région parisienne. Cette majoration n'est accordée que pour un lieu de travail situé sur le territoire de la France métropolitaine.

Art. 22. — Avec l'ancienne rédaction, les veuves de cadres ne pouvaient bénéficier de la retraite avant 50 ans que si elles avaient encore au moins deux enfants mineurs au 1er avril 1947.

Avec les nouvelles dispositions, il suffit que ces veuves aient eu encore deux enfants mineurs à charge lors du décès de leur mari.

Art. 36. — Un troisième alinéa ajouté à cet article précise que la Commission paritaire fixera les règles applicables à la reconstitution des services passés pour les participants ayant acquis des droits successivement au titre de cet article et des articles 4 et 4 bis.

Ces règles ont été précisées comme prévu. La carrière est scindée en deux parties et donne lieu à deux liquidations distinctes comme si l'on se trouvait en présence de deux allocataires différents ayant exercé l'un une activité de « cadre ou assimilé », l'autre une activité « autre collaborateur ».

Telles sont les modifications importantes apportées à la Convention collective du 14 mars 1947 par l'avenant 53 du 22 octobre 1949.

A l'Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres (A.G.I.R.C.) une seule décision importante à signaler qui intéresse les cadres jouissant actuellement d'une retraite. Toutes les rentes servies en 1949 bénéficieront d'une majoration de 10 0/0.

On peut noter parmi les projets actuellement à l'étude par l'A.G.I.R.C. :

1° Rétroactivité au 1er avril 1947 des rentes des cadres ayant déposé leurs demandes de liquidation après le 1er octobre 1948, mais ayant cessé leur activité avant le 1er avril 1947;

2° Revalorisation des salaires dans les reconstitutions de carrières.

A côté de ces aménagements qui intéressent l'ensemble des cadres ou des retraités bénéficiaires des dispositions de la Convention, nous tenons à signaler les dispositions prises par le Conseil d'administration de la Caisse nationale du bâtiment et des travaux publics et in-

dustries connexes dans sa séance du 17 janvier 1950, dispositions qui intéressent plus particulièrement les cadres de ces professions qui appartiennent à des entreprises ayant créé un régime de prévoyance complémentaire de la Sécurité sociale et versant une cotisation supplémentaire de 8 0/0 du salaire différentiel, dont 4 0/0 à la charge du cadre et 4 0/0 à la charge de l'entreprise.

Les améliorations apportées au régime déjà existant sont résumées ci-après :

RISQUE DECES. — L'âge prévu pour bénéficier de l'indemnité décès au taux moyen est reporté à 70 ans au lieu de 65.

Au delà de 70 ans, les adhérents en activité continuent à être assurés mais au taux d'âge, avec garantie réduite.

Ils ont toutefois la possibilité : Soit de renoncer à la couverture du risque décès du régime supplémentaire en cessant de cotiser pour ce risque;

Soit de compléter leurs cotisations régime obligatoire et régime supplémentaire au taux d'âge, afin de continuer à être couverts sur les bases antérieures.

La cotisation affectée à ce risque dans le régime supplémentaire a été ramenée de 1,60 à 1,50 0/0 avec exonération de cotisations en cas d'arrêt de travail non payé.

De plus, en ce qui concerne la garantie décès couverte par la cotisation patronale de 1,50 0/0 sur le salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale, il a été décidé également que cette cotisation comprendrait l'exonération de cotisation en période d'arrêt de travail non payé.

Ainsi l'adhérent est assuré de ne pas voir la prime décès diminuer ou s'arrêter en cas d'arrêt de travail non payé.

MALADIE. — La fraction de

0,10 0/0 dégagée de la garantie décès du régime supplémentaire servira à alimenter un fonds destiné à une revalorisation de certaines rentes d'invalidité sur décision du Conseil d'administration.

INVALIDITE. — La rente de longue maladie versée au bout d'un an de maladie et la rente d'invalidité cessent à 65 ans. Le participant se trouve donc amené à prendre sa retraite qui est à ce moment au coefficient 1.

En cas d'invalidité totale et permanente, il est versé au participant le montant du capital décès.

FRAIS CHIRURGICAUX. — (Dans les régimes de prévoyance comportant la couverture.)

En cas d'intervention chirurgicale subie par l'adhérent, son conjoint ou ses enfants mineurs, il est remboursé la différence entre les frais réels et le paiement qui est fait par la Sécurité sociale, dans la limite d'une somme maximum annuelle, pour la famille, somme ainsi déterminée :

1° Somme fixe annuelle déterminée par le Conseil d'administration de la Caisse nationale de prévoyance.

Cette somme qui était en 1949 de 25.000 francs a été fixée à 40.000 francs pour l'année 1950;

2° 1/20 du salaire différentiel de base.

De plus, une prime uniforme de 6.000 francs est accordée pour chaque maternité survenant dans la famille du cadre.

Ainsi, de jour en jour, tant sur le plan professionnel que national, notre régime de prévoyance s'améliore en tenant compte des données révélées par l'expérience de deux années d'application et sous l'impulsion de ceux qui se consacrent à son étude tant à la Commission paritaire qu'à l'A.G.I.R.C. et dans les conseils des nombreuses institutions qui y sont rattachées.

L. NARAT,

Secrétaire du Conseil d'Administration de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux publics.

A propos de l'article 53 du RAP du 8 juin 1946 et de la Convention du 14 mars 1947

Un litige curieux oppose les ingénieurs et cadres de la Société Alsthom à leur Comité Central d'Entreprise.

En application de la Convention collective du 14-3-47, les cadres de l'Alsthom ont désigné la C.N.R.V. comme caisse de retraite par répartition. Pour des raisons statutaires, l'adhésion à cet organisme entraînait la création d'une institution d'entreprise, l'I.P.R.I.C.A., dotée d'un Conseil d'administration.

Or, l'article 53 du R.A.P. du 8-6-1946 prévoit que le Conseil d'administration de toute institution de prévoyance créée dans le cadre d'une entreprise doit être composé au moins par moitié de représentants du Comité Central d'Entreprise et choisis dans les catégories correspondantes de bénéficiaires.

Pour tout esprit non prévenu, il paraissait évident que l'article 53 rédigé près d'un an avant la parution de la Convention collective du 14-3-1947, n'avait pas envisagé le cas particulier d'une institution de prévoyance ne groupant qu'une infime partie du personnel d'une entreprise.

Dans le cas de l'Alsthom il était impossible de concevoir que les membres du Conseil d'une institution, dont 1.200 cadres seulement étaient bénéficiaires, seraient désignés par les représentants de près de 20.000 agents auxquels l'institution ne s'appliquait généralement pas.

Le Comité Central d'Entreprise de la société Alsthom a passé outre à ces considérations et a entendu appliquer strictement l'article 53.

Il est à remarquer que ce Comité Central d'Entreprise comprend une majorité de représentants de la C.G.T., la politique constante de cette centrale tendant à éliminer de cet organisme les représentants des autres organisations.

Le Conseil d'administration de l'I.P.R.I.C.A. étant composé par moitié de représentants patronaux, l'autre moitié devait donc être désignée en totalité par le C.C.E.

Une première tentative effectuée en 1948 pour la création du Conseil provisoire entraîna une violente réaction des cadres, qui, presque unanimement, indiquèrent leur volonté de gérer librement leur institution.

A la veille d'un vote pour décider d'un changement de caisse, le C.C.E. voyant l'affaire lui échapper vint à composition et accepta un Conseil d'administration paritaire syndical.

Lors de l'élaboration des statuts, le ministère du Travail estimant que dans le cas particulier de la retraite des Cadres, l'article 53 ne s'appliquait pas dans toute sa rigueur, admit qu'il suffisait que la composition du Conseil d'administration fût soumise à l'avis conforme du C.C.E.

Les statuts prévoyant une représentation paritaire syndicale, les cadres lors de l'élection du conseil définitif, adoptèrent la reconduction pure et simple du Conseil provisoire.

Cette composition a provoqué à nouveau l'hostilité du Comité Central d'Entreprise. Revenant sur un accord précédemment donné, il a refusé son approbation au Conseil d'administration et dénoncé l'opposition qui existe entre les statuts approuvés par le ministère du Travail et l'article 53 du R.A.P. du 8-6-1946. L'institution n'apparaît donc pas comme viable sous sa forme actuelle, et il ne semble pas possible de concilier le désir des cadres de gérer eux-mêmes leur institution avec l'application de l'article 53 telle que la comprend le C.C.E.

Il est vraisemblable que, malgré leur attachement un peu sentimental à leur institution, les cadres voudront échapper à l'emprise du C.C.E. en choisissant une autre caisse.

Leurs intérêts et leur indépendance seront ainsi intégralement sauvegardés, nombre de caisses assurant des avantages et des garanties identiques.

Si les cadres de l'Alsthom échappent ainsi au problème, sur le plan général, celui-ci reste entier.

La question de l'article 53 à laquelle toutes les organisations syndicales se sont attachées depuis si longtemps, demeure toujours pendante. Depuis plus de deux ans, les Pouvoirs publics, qui n'ignorent rien de la question, se sont refusés à la résoudre.

Il est inadmissible qu'une législation refuse aux cadres le droit de gérer librement leurs propres institutions.

Il est inadmissible qu'une législation confie les intérêts des cadres à des représentants n'ayant nullement conscience des problèmes propres à cette catégorie de travailleurs.

Il est inadmissible qu'une législation entraîne les cadres à remettre leur intérêts à une organisation syndicale politique et peu représentative des cadres.

La législation actuelle s'est révélée déficiente et caduque. Elle doit être changée.

M. MATHONNET.

Commission paritaire de retraite

Dans sa séance du 23 janvier, la commission paritaire instituée par l'art. 15 de la convention a donné son accord pour l'adhésion des branches professionnelles ci-après à la convention collective du 14 mars 1947.

— Associations et groupements d'Association de Tourisme.

— Sociétés fiduciaires d'experts comptables.

— Sociétés juridiques et fiscales.

Elle a entériné les accords donnés par la Commission paritaire restreinte aux accords conclus dans les branches professionnelles ci-après :

— Enseignement secondaire privé.

— Cabinets d'expertise en matière d'assurance.

— Fourniture et distribution d'eau.

— Société de gestion des immeubles de la Ville de Paris.

Elle précise que l'adhésion au régime des branches professionnelles ci-dessus visées est, en tout état de cause, subordonnée à l'application des dispositions de la Convention dans l'ensemble des entreprises appartenant aux dites branches.

Ces extensions seront notifiées au ministère du Travail qui prendra, en ce qui les concerne, toutes dispositions résultant de la réglementation en vigueur.

Fait à Paris le 23 janvier 1950.

DECLARATION CONCERNANT LA VALIDATION DE LA PERIODE DE GUERRE POUR LES « PERSONNES DEPLACÉES » D'ALSACE-LORRAINE

La situation très particulière dans laquelle s'est trouvée placée l'Alsace-Lorraine pendant l'occupation justifie l'adoption en faveur des « personnes déplacées » définies ci-après, d'une mesure spéciale distincte de celle que prévoit l'art. 17 de l'annexe I.

Sous la dénomination de « personnes déplacées » sont visés les Cadres qui travaillaient en Alsace-Lorraine au moment de la déclaration de guerre et qui, dans des conditions exclusives de leur part de toute intention réelle de coopérer avec l'ennemi, se sont vus dans l'obligation matérielle ou morale de quitter l'emploi qu'ils occupaient.

Pour les personnes ainsi définies, donnera lieu à validation forfaitaire la période écoulée depuis la cessation d'activité jusqu'au 1er juillet 1945, ceci alors même que les intéressés auraient, avant cette dernière date, repris une activité ou atteint l'âge de la retraite.

En raison du caractère très particulier de cette mesure, laquelle ne saurait être considérée comme découlant de l'art. 17 de l'annexe I et, en raison également des nombreuses difficultés que serait susceptible de

soulever l'appréciation du moment où le Cadre a repris son activité normale, la validité visée au paragraphe précédent sera opérée, non suivant les règles posées à l'art. 17 susvisé, mais sur la base de la moyenne des points de la période de référence.

Fait à Paris le 23 janvier 1950.

MODIFICATION A LA DELIBERATION DU 22 octobre 1949 PRISE PAR LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES POUR L'APPLICATION DE L'AVENANT DE MEME DATE

Art. 5 : Remplacer l'ancien texte par le suivant :

« A compter de la signature du présent avenant, les établissements ne pourront pas adopter un taux de cotisation supérieur à 16 % ». « Dans les entreprises qui, avant la signature du présent avenant, avaient adopté un taux supérieur à 16 %, en raison des avantages dont les intéressés bénéficiaient en matière de retraite avant le 1er avril 1947, le taux ainsi adopté sera maintenu à titre d'avantage acquis. »

« Dans les entreprises qui, avant la signature du présent avenant, avaient adopté un taux supérieur à 16 % sans que ce taux résulte d'une situation antérieure au 1er avril 1947, ledit taux pourra être maintenu sous réserve d'un contrôle de l'A.G.I.R.C. sur la composition du groupe. » « Dans le cas où, sur le vu de la composition du groupe, l'A.G.I.R.C. prescrirait l'application du taux de 16 %, celui-ci sera obligatoirement à compter du 1er janvier 1950. »

« Toutefois, les versements déjà effectués en sus de ce taux et les points de retraite, correspondant à ces versements effectifs, resteront acquis, mais les points attribués pour les services accomplis avant le 1er avril 1947 seront calculés sur la base du taux de 16 %. » « En outre, pour les retraités dont l'allocation aura été liquidée et auxquels le nombre de points de retraite ressortant de la liquidation aura été notifié avant le 1er novembre 1949, il n'y aura lieu à aucun remboursement relativement aux termes d'allocation échus avant cette date et le montant de chaque allocation trimes-trielle à échoir ne pourra être inférieur au terme d'allocation résultant du nombre de points ainsi notifié et de la valeur du point de retraite au 30 septembre 1949. » « Ce minimum serait cependant réduit proportionnellement dans le cas où la valeur du point deviendrait inférieure à celle en vigueur au 30 septembre 1949. »

Fait à Paris le 23 janvier 1950.

ASSURANCES

Toujours nos frais de route

(SUITE DE LA PAGE 2)

Ces mêmes collègues pouvaient — à l'ironie ! — se repaître dans le même temps des récits palpitants imprimés dans la presse professionnelle des déplacements directeurs. La munificence de ces ambassades envoyées outre-mer ou à l'étranger leur apparaissait tout à fait naturelle. Ils n'avaient pas le mauvais esprit de les discuter. Surtout à l'étranger, le drapeau de l'Assurance française se doit de flotter très haut, mais gageons qu'au tréfonds d'eux-mêmes ils ne pouvaient s'empêcher de comparer les moyens mis à leur disposition à eux pour remplir à leur tour et dans leur modeste domaine leur rôle de missi dominici.

Eh bien... notre Section finit par se fâcher. L'évanouissement de la fameuse lettre ne lui a pas paru très clair et elle a décidé, le 9 janvier dernier, de réagir vigoureusement et de reprendre elle seule si, par impossible, les autres centrales syndicales lui opposaient la force d'inertie, la recherche de la solution du problème. Le texte d'une nouvelle lettre a été mis au point et nous décidâmes de la soumettre à nouveau aux trois autres centrales.

On raconte qu'une autre organisation venait d'y songer quand notre projet lui fut remis. Tant il est vrai que les grands esprits se rencontrent, et c'est ainsi que le 28 janvier par-

tirent de la rue Montholon (nous sommes bien sûrs cette fois que le nécessaire a été fait) les deux lettres dont nous donnons ci-dessous la teneur.

Paris, le 28-1-50.

M. FAIVRE,
Inspecteur Divisionnaire
du Travail, Sect. Rémunération
Monsieur l'Inspecteur
divisionnaire,

Depuis très longtemps déjà, un différend concernant les indemnités journalières des inspecteurs du Cadre oppose nos organisations cadres C.F.T.C., C.G.C., C.G.T.-F.O., C.G.T. à la Fédération Française des Sociétés d'Assurances, 104, boulevard Haussmann.

Malgré de nombreuses démarches et plusieurs lettres échangées, ce différend n'a pu être réglé, et la Fédération a cru devoir donner unilatéralement des instructions aux directions des Compagnies d'Assurances, ceci en violation des paragraphes 4 et 5 de l'art. IV de l'Arrêté du 28-12-45 (J.O. du 5-1-46). Dans ces conditions, et en application du texte précité, nous demandons votre intervention afin de donner au différend qui nous préoccupe une solution légale.

Veuillez agréer, Monsieur l'Inspecteur divisionnaire, l'expression de nos sentiments très distingués.

Paris, le 28-1-50.

Monsieur le Président
de la Fédération Fse des
Sociétés d'Assurances,
Monsieur le Président,

Nous avons l'honneur de vous rappeler notre lettre du 29 novembre 1949, pour laquelle nous n'avons obtenu à ce jour aucune réponse.

Dans ces conditions, nous sommes dans l'obligation, comme nous le laissons prévoir au dernier paragraphe de cette lettre, de faire intervenir l'Inspection Divisionnaire du Travail, conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'art. IV de l'arrêté du 28-12-1945.

Nous vous remettons sous ce pli copie de la lettre que nous adressons par ce même courrier à M. Faivre, inspecteur divisionnaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Ainsi, alia jacta est ! Il convient maintenant d'attendre la suite des événements, mais nous gageons qu'ils vont se précipiter un peu plus vite que l'an dernier.

Entre temps, nous donnons à nos camarades un bon conseil : celui de n'accepter les indemnités majorées offertes par leurs Compagnies que sous réserves et comme acompte à valoir.

Le problème, nous le répétons, doit être tranché sur le plan national. Nous osons caresser l'espoir que la Fédération française des Sociétés d'Assurances voudra bien le comprendre.

LE BUREAU

des Insp. du Cadre C.F.T.C.

BANQUE

(Suite de la page 2)

prévoyance des Cadres institué par la Convention du 14 mars 1947 permet l'attribution d'une pension à tout Cadre ayant exercé pendant plus de dix ans ses fonctions dans une profession adhérente au C.N.P.F.

Bien que la Banque soit dans ces conditions, du fait de son régime spécial, ceux de nos camarades qui, n'ayant pas vingt ans d'activité bancaire, avaient exercé pendant plus de dix ans des fonctions de Cadre, soit dans notre profession soit dans une profession relevant du régime de retraites et de prévoyance des Cadres, se voyaient refuser l'attribution d'une pension.

Actuellement nous étudions un régime de coordination afin de permettre à tout Cadre ayant plus de dix ans de fonctions de Cadre exercées dans une entreprise adhérente au C.N.P.F. de pouvoir au minimum bénéficier d'une retraite calculée d'après le régime de la convention des Cadres du 14-3-1947.

Nous sommes à la disposition de tous nos camarades retraités que cette nouvelle formule intéressera pour leur donner tous renseignements à ce sujet.

A. DREVELLE.

METALLURGIE

Conformément à l'article 21 de la loi sur les Conventions collectives, toutes les organisations syndicales de la Métallurgie se sont rencontrées le vendredi 17 avec le groupe patronal des industries mécaniques et connexes de la région parisienne en vue de conclure un accord de salaires.

Les syndicats ouvriers et d'employés s'en tiennent à la demande d'une prime de 3.000 fr. à valoir sur les salaires qui seront fixés par la Convention. Les syndicats et cadres ont formulé leurs demandes, à savoir :

- 1) Rétablissement de la hiérarchie sur le salaire réel du manoeuvre ;
- 2) Prime de 3.000 fr. hiérarchisée ;
- 3) Discussion immédiate d'une convention annexe des cadres de la métallurgie sur le plan national.

Voici la réponse patronale :

« La délégation patronale des industries des métaux de la région parisienne,

« Constate que la conjoncture économique postule le statu quo des salaires, et que, depuis plus d'un an les gouvernements successifs ont considéré qu'une augmentation générale des salaires « était incompatible avec l'équilibre économique dont ils avaient la responsabilité ; la demande d'acompte provisionnel mensuel de 3.000 fr. lui apparaît donc irrécevable ;

« Constate, d'autre part que, sur la base du budget-type établi au Palais-Royal, en juillet 1947, et accepté par les organisations de salariés, les salaires effectivement payés dans les métaux de la région parisienne ont maintenu le pouvoir d'achat des salariés de ces industries ;

« Mais ne peut méconnaître que, du fait notamment, de déclarations de pouvoirs publics (d'ailleurs contradictoires avec la politique qu'ils avaient suivie lors que la responsabilité de la fixation des salaires leur incombait), des espoirs d'augmentation de salaire ont été suscités parmi les salariés.

« La délégation patronale, soucieuse de tenir compte de cette situation de fait, envisage de recommander aux entreprises qui peuvent assumer cette charge dans la difficile conjoncture actuelle, l'application d'une majoration de 5 p. 100 sur les salaires actuellement pratiqués.

« La délégation patronale précise que cette charge, économique anormale, constitue l'extrême limite des mesures qu'elle peut envisager ; elle souligne que la charge entraîne automatiquement les majorations de charges sociales.

Les organisations syndicales, réunies le 21 février, ont décidé de procéder à un référendum dans toutes les entreprises en vue de décider un mouvement de grève, seul moyen d'obliger les employeurs à reconsidérer leur position sur des bases plus raisonnables. Une lettre dans ce sens a été adressée à la Chambre Patronale.

Au cours de cette réunion du 21 février, nous avons fait prévaloir que les cadres ne pourraient participer à un mouvement de grève que dans la mesure où ils pourraient s'exprimer librement à l'intérieur de leur collège. Il a donc été décidé de procéder à une consultation à partir du 23 février.

Les différentes organisations de cadres, réunies le 22 février, ont adressé aux ingénieurs et cadres de la métallurgie l'appel suivant :

Ingénieurs cadres et assimilés de la métallurgie de la région parisienne
La nouvelle loi sur les Conventions collectives vient de rendre la liberté des salaires et permet la réalisation d'accords provisoires en attendant la conclusion de conventions collectives.

Par sa politique antisociale à courte vue, le grand patronat de la métallurgie vient de dresser contre lui l'ensemble des salariés, en répondant aux demandes formulées par toutes les organisations syndicales, par une offre dérisoire d'une augmentation de 5 p. 100.

1318. Ing. chim., Doct. ès sciences, spécialisé rech. mise au point fabricant, chimie organique, rech. emploi ingénieur chimiste.

1325. Ingénieur chimiste, Inst. chim. Lille, Docteur Université 1937, 41 a., succès chef laborat. import. entreprises métall., libre imméd., rech. fonctions corresp. à connaissances Réf. 1er ordre. S'adresser : Syndicat C.F.T.C., 30, rue Saint-Antoine, à Roubaix (Nord).

OFFRES D'EMPLOIS

1095. Import. usine gde banlieue Sud, recherche d'urgence directeur fabricant, ciment.

1096. Sté Paris rech. comptables masc. industr. préf. 30 à 40 ans maximum.

On offre place à 2 ingénieurs hydrauliciens très compétents, parlant anglais.

A l'unanimité, vos représentants l'ont repoussée.

Contrairement aux assertions patronales, votre niveau de vie n'a cessé de décroître et la hiérarchie d'être écrasée.

Pourtant, la situation financière de la métallurgie permet de faire beaucoup mieux.

En effet, des bénéfices considérables apparaissent au bilan de nombreuses entreprises.

De plus, des sommes excessives sont consacrées aux immobilisations et réserves de tous ordres.

La politique d'auto-financement pratiquée par le patronat consiste à renouveler le potentiel industriel français et à faire financer cette opération par les salariés et les consommateurs.

Devant une telle situation, les ingénieurs et cadres, en liaison avec toutes les autres catégories de salariés, ont l'impérieux devoir d'agir vigoureusement, pour obtenir :

- 1) le rétablissement d'une hiérarchie basée sur le salaire réel du manoeuvre ;
- 2) l'octroi immédiat d'une indemnité mensuelle d'attente de 3.000 francs hiérarchisée, soit environ 20 p. 100 des salaires ;
- 3) la discussion immédiate de la convention collective nationale de la métallurgie et des conventions annexes concernant les ingénieurs et cadres.

Dans ce but, nous vous appelons à organiser dans toutes les entreprises une consultation des ingénieurs et cadres.

De votre volonté et de votre union, dépend le succès de vos revendications.

Syndicat national des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie (C.G.T.) ;

Syndicat des Cadres de la Métallurgie de la région parisienne (C.G.C.) ;

Syndicat des Ingénieurs et Cadres (C.F.T.C.) ;

Syndicat des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie (C.G.T.-F.O.) ;

Fédération des Techniciens et Ingénieurs de la Métallurgie.

D'autre part, nous avons adressé à tous nos délégués d'entreprises les instructions suivantes :

Syndicat Parisien des Ingénieurs et cadres

Paris, le 22 février 1950

Un important mouvement de grève se déclenche actuellement dans la métallurgie de la région

parisienne à la suite de l'offre dérisoire d'une augmentation de 5 p. 100 faite par le groupe patronal de la métallurgie.

Vous trouverez ci-joint le texte d'un appel rédigé par les différentes organisations syndicales de cadres.

Les organisations patronales de la métallurgie ainsi que le C.N.P.F. ne nous ayant apporté aucune garantie en ce qui concerne nos différentes demandes, nous invitons les ingénieurs et cadres C.F.T.C., en accord avec les cadres des autres organisations, à participer au mouvement selon les modalités qui seront fixées par les sections d'entreprises.

Les modalités suivantes doivent être respectées :

Referendum. — Il est convenu (réunion plénière du 21 février), entre toutes les organisations syndicales que les ingénieurs et cadres ne seront pas englobés dans le referendum général des salariés, mais procéderont à cette consultation dans le cadre du collège « Ingénieurs et Cadres ».

Dans le but de ne pas engager les seuls adhérents, et de les exposer par la suite aux sanctions patronales, il est indispensable que tous les cadres, syndiqués ou non, participent à cette consultation.

Suivant les résultats de ce referendum, les différentes sections syndicales de cadres détermineront elles-mêmes les modalités de leur participation au mouvement envisagé dans leur entreprise.

Vous voudrez bien nous informer très rapidement des résultats du referendum général dans votre entreprise, et du referendum du collège cadres ainsi que des décisions prises.

La gravité des événements qui se déroulent ne vous échappera pas. Ils sont une réaction violente, depuis longtemps prévue, contre une politique patronale incapable de résoudre les problèmes sociaux.

Les récentes études montrent que plus de 60 p. 100 des salariés ont un pouvoir d'achat inférieur au minimum vital malgré un niveau général de production supérieur de 25 p. 100 à celui de 1938.

Par son égoïsme effroyable et ses maldresses accumulées, le patronat s'avère être le principal fourrier du communisme en France. Il importe de le ramener, par les seuls arguments qu'il soit susceptible d'entendre, à une compréhension plus exacte de son rôle social dans la Nation.

TEXTILE

Convention collective nationale

Les débats des 2 et 3 février, de la Commission paritaire nationale, ont surtout été marqués par des suspensions de séances nombreuses et prolongées. Sur aucun des points que nous aborderons ci-après, l'accord n'a pu s'établir entre les parties en présence, malgré les efforts de conciliation du Président, représentant du ministre du Travail.

Il s'agissait tout d'abord de fixer les dispositions relatives aux promotions dans le cadre de l'entreprise. Le désir des employeurs de garder toute liberté en la matière, et celui des salariés, voulant favoriser la promotion ouvrière avec possibilité de contrôle, se sont affrontés tout au long des séances du jeudi après-midi et du vendredi matin.

La proposition patronale tend à maintenir le droit, pour les employeurs, de procéder à des nominations sous leur responsabilité, le choix se portant de préférence sur le personnel de l'entreprise, avant de faire appel à des éléments qui lui sont étrangers.

Les délégués ouvriers désirent des garanties et demandent que les salariés soient tenus régulièrement au courant des vacances ou des créations de postes dans l'entreprise et qu'aucun travailleur ne soit embauché avant examen des candidatures émanant de salariés déjà en fonction ; que les décisions favorables ou non, relatives à la promotion soient consignées sur un registre spécial ; que le travailleur, en présence d'un refus de la direction puisse faire la preuve de son aptitude au poste considéré, soit par un examen professionnel, soit par un stage d'une durée égale à la période d'essai correspondante à ce poste ; que les délégués du personnel, les délégués syndicaux et le Comité d'entreprise aient la possibilité de contrôle de cette procédure.

Aucun terrain d'entente ne paraissant pouvoir être trouvé sur plusieurs points de textes transactionnels, la question est reportée à la prochaine séance, prévue pour le 2 mars.

L'article 64, relatif au chômage, est ensuite discuté. L'accord se fait sur le premier paragraphe, dans la forme suivante : « Dans le cas de ralentissement de l'activité de l'entreprise et où celle-ci envisagerait de recourir à des mesures d'ordre collectif, la direction devra, au préalable, en informer le Comité d'entreprise ou d'établissement.

ainsi que les délégués de personnel. » Les employeurs s'y opposent en invoquant les difficultés que rencontreraient, dans ce cas, les entreprises qui pourraient se trouver brusquement privées du concours de certains ouvriers spécialisés considérés comme indispensables.

De même, l'indemnisation demandée du chômage partiel (75 0/0 du salaire de qualification pour chaque heure perdue au-dessous de quarante heures) ne rencontre pas l'agrément patronal. Les employeurs invoquent certaines expériences régionales ou locales actuellement en cours, et dont ils attendent des lumières pour régler cette question. Les second et troisième paragraphes sont donc également reportés.

Les licenciements sont abordés avec l'article 65.

La délégation patronale propose : « Dans le cas où les circonstances imposent des licenciements collectifs, l'employeur doit en informer le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel. L'ordre de licenciement sera établi, compte tenu de la qualification professionnelle, de l'ancienneté, de la situation de famille. Les licenciements individuels contestés seront soumis aux tribunaux compétents. »

Après une suspension de séance, les délégations ouvrières signalent des cas de licenciements individuels nettement arbitraires. Il faut donc trouver des garanties. C'est l'idée première des « conseils de discipline ». Chaque entreprise serait donc pourvue d'une Commission paritaire chargée, en cas de contestations, d'émettre un avis sur les licenciements individuels.

Le Président de séance estime qu'il n'y a pas intérêt à multiplier les commissions et qu'il faut utiliser, à cet effet, les institutions déjà existantes. En vue de clarifier les débats, il propose d'étudier séparément les licenciements collectifs et individuels.

De nouveaux textes émanant des deux délégations sont ensuite confrontés, pour ce qui concerne les licenciements individuels. Ils reflètent les positions réciproques des parties, identiques dans leur esprit à celles prises au sujet des promotions.

La séance se termine sans que l'accord puisse être réalisé et l'article 65, dans son ensemble, est reporté à l'ordre du jour des séances du mois de mars.

L. LEMAIRE.

PETITES ANNONCES

DEMANDES D'EMPLOIS

VETEMENT

1304. Coupeur modéliste chef fabric. confection homme, ch. emploi simil.

COMMERCE

1303. H 48 ans, ancien H.E.C., banque, import. exp., ch. emploi de cadre.

INTERPROFESSIONNEL

1326. CHEF DE SERVICE COMMERCIAL ayant pratique « Achats, secrétariat général, service du personnel ». Références 1er ordre, cherche emploi similaire, région parisienne de préférence ; à défaut, Sud de la France ou Afrique du Nord.

1306. Chef compt. expérimenté, ch. emploi similaire, grosse situation.

1308. Chef compt. (femme) avec excel. réf. diplômée sténodactylo, bonnes notions angl. cherche emploi chef compt. qualifiée ou secrétariat

1309. Chef compt. industr. et commercial lgues réf. ch. emploi chef compt.

1317. T. bonne secrét. direction sténodact. à dirigé personnel, excel. réf., ch. emploi stable, à travaillé édition, jurisprudence, industrie.

1311. Chef comptable, longues et bonnes réf. ch. emploi similaire.

1312. 35 a. chef personnel, puis direct. administ. dans industrie provinciale confection, rech. emploi adm. ou commercial.

1316. Chef comptabilité, longues et excel. réf., ch. emploi simil.

1321. Ex-directeur adm. ch. emploi similaire.

1324. Chef comptable expérimenté, 47 a., libre immédiatement, rech. préférence moyenne entreprise. S'adresser : Syndicat C.F.T.C., 20, rue Saint-Antoine, à Roubaix (Nord).

1313. Chef comptable diplômé industr. et comm. bilan compris, ch. améliorer situation Paris.

1327. -- 22 a. activité de cadre. Rech. poste adjt direction, Inspect. commerciale. Chef réseau vente ou chef Sec. intér. ou administratif.

BATIMENT, TRAV. PUBLICS

1305. Ing. trav. publ. et élect. générale, ex-chef entreprise import. ch. emploi ingénieur ou chef chantier à la rigueur.

1314. Ingénieur Centrale, spécialisé études hydrauliques, T. P. aduction eau, rech. emploi voisin branche T.P. ou construct. nécessitant études, recherches, organisation ou études hydraul. aduction.

METALLURGIE

1323. Ex-direct. technique et commerce ex-off. mécanicien armée air, ch. empl. chef atelier métal. ou prod. chimiques.

EDITION.

1307. 20 a. réf. secrét. direction chef secrétariat, b. présentation, inst., cultivée, capable second. patron, ch. poste stable dem. initiative responsabilité.

PRODUITS CHIMIQUES

1310. H 36 a. anc. élève Institut Chim. Marseille, réf. travail St-Gobain, ch. emploi ingénieur auxiliaire.

1322. Ex-chef fabric. parfum, spécialiste cosmétique, rouges, ex-préparat. pharmacie, rech. empl. chef fabric. parfums ou pharmacie.

1320. Ing. chimiste dipl. ex-ing. chim. coloriste, ch. emploi de préf. recherches prod. pharm. ou colorants.

1315. Ing. chim. agronome, réf. en fabricat. sucres, distill., ch. emploi industr. agricoles.

1319. Ing. chim. textile, 42 a., assurant direction complète teinturerie, banchis, apprêts ttes fibres végét., connaissances laines, ch. situat. importante. Réponse : Synd. Cadres C.F.T.C., 30, rue Saint-Antoine, Roubaix (Nord).