

# CADRES

C.F.T.C.

NUMÉRO 82  
JUILLET - AOUT 1954

## et PROFESSION

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

### BÂTIR

**M.** GEORGES VILLIERS, le 7 juillet, au cours d'une Conférence de presse, a fait le point de la situation économique de la France. Fort justement il a déclaré que de grandes menaces pèsent sur notre pays. Les prix français trop élevés nous exposent à de sérieux périls, aujourd'hui latents, qui se manifesteront lorsque la libération des échanges et la libre convertibilité des monnaies s'inscriront dans les faits. Le Président du C. N. P. F. explique cette situation par les interventions maladroites de l'Etat, une fiscalité irrationnelle, la négligence patronale « certaines entreprises endormies à l'abri d'innombrables protections n'ayant pas amélioré leur productivité », mais il s'en prend aussi à la législation sociale dont il faut bien s'accommoder sous réserve d'une révision jugée nécessaire de la loi de quarante heures. « La durée du travail, a-t-il dit, pourrait être allongée. » Certes, ce vœu pieux, s'il était pris en considération, allègerait dans une certaine mesure, aux dépens des travailleurs, les tréso-

par **J. Escher-Desrivières**

Président de la F. F. S. I. O.

ries de nombreuses entreprises employant une main-d'œuvre dont la durée actuelle de travail hebdomadaire excède 40 heures, et ceci par suppression de la majoration de 25 % du salaire horaire allouée pour heures supplémentaires. A ce point de vue, la suggestion de M. VILLIERS, qui reprend à son compte une vieille tarte à la crème patronale particulièrement dans le goût des petites et moyennes entreprises, bien que nous n'y souscrivions pas, est discutable. Il n'en est pas de même des termes d'une déclaration à l'usage du grand public, laquelle, à défaut de commentaires explicites, accrédite l'idée fausse que les ouvriers français sont attachés à la loi de 40 heures parce qu'ils sont paresseux, comme si nos ouvriers se refusaient en général à faire des heures supplémentaires, à travailler dimanche et fêtes carillonnées, lorsqu'on les convie à cet effort. Nos ouvriers ne sont pas ménagers de leurs temps lorsqu'on les paye en conséquence ; ils ne sont nullement responsables de la lenteur d'exécution de certaines tâches dont la paresse d'esprit des meneurs de jeu rend au contraire parfaitement compte. Il en est ainsi certainement dans quelques secteurs d'importance capitale, l'industrie du bâtiment par exemple. Nous sommes en mesure aujourd'hui d'en administrer la preuve expérimentale.

Bâtir certes ; il faut bâtir. Une immense population de sans-logis ou de mal-logés l'exige à bon droit ; elle considère avec angoisse les lenteurs de la construction et s'en indigne, car elle est informée des records habituels en Amérique, voire en Allemagne occidentale où maisons individuelles et gratte-ciel poussent comme champignons en bonne terre fécondée par l'ondée printanière. Comment se fait-il que chez nous l'on bâtit à la cadence dont s'accommodaient nos pères ?

**N**OTRE activité professionnelle nous dicte depuis longtemps une réponse à cette question. La responsabilité de cette stagnation incombe exclusivement à l'inertie d'une écrasante majorité d'architectes et d'entrepreneurs qui, sous couleur d'esthétique, s'en tiennent avec obstination aux méthodes traditionnelles de l'art de bâtir et qui, du moins, toujours en retard d'une idée ou d'une conception technique, se refusent à user libéralement de ces matériaux préfabriqués dont l'emploi systématique à l'étranger explique cependant les prouesses que nos compatriotes admirent. Certes, l'intérêt de ces matériaux est admis par les éléments les plus évolués du monde patronal ; mais on s'efforce d'en amenuiser la valeur économique, alors qu'elle est en fait primordiale. Un voyage d'affaires entrepris récemment pour le compte de notre entreprise nous autorise à rectifier cette erreur. Voici les faits. Pour l'intelligence du sujet, mentionnons qu'aujourd'hui, sur le littoral méditerranéen, se manifeste de-ci, de-là un effort de rénovation dans l'art de bâtir, le style pâtisserie dont l'hôtel NEGRESCO à Nice est un typique exemplaire faisant place à une conception plus sobre et plus rationnelle de l'architecture. En ce beau Midi français où le soleil ardent, et aussi dans de larges secteurs le mistral, imposent aux bâtisseurs leur loi, un effort est tenté, compte tenu des travaux expérimentaux en cours dans divers pays concernant le bâtiment, en vue de construire de belles bâtisses habitables en toute saison et cependant largement ouvertes aux vues du dehors. La réussite de cet effort dépend de l'aptitude de l'architecte animateur à porter intérêt aux nouveautés scientifiques utilisables par lui, car elle implique

(Suite page 8.)

### PROPOS SUR UN AUTRE CONGRÈS

**C'**EST du Congrès du parti communiste qu'il s'agit cette fois. Il s'est tenu à Ivry du 3 au 7 juin dernier. Il a été marqué d'événements importants en rapport direct avec le syndicalisme et nous nous devons de les évoquer dans ces pages.

Jamais en effet la subordination de la C.G.T. au parti communiste n'avait été aussi affirmée qu'au cours de ce Congrès, lorsqu'on vit Benoît FRACHON, grand leader de la C.G.T., rendre compte de sa gestion à l'Organe suprême du parti et tenter de se justifier d'avoir pris, sous la pression des travailleurs, une décision de grève contraire sans doute aux directives du parti.

Les décisions de ce Congrès n'ont pas manqué de se traduire dans celles que devait prendre quelques jours plus tard le Comité national de la C.G.T. Ces décisions auront des incidences certaines sur la stratégie et la tactique de la Centrale communiste.

Une première constatation est l'aveu que la grève générale du 28 avril a été une erreur et un échec. Une déclaration de la Commission administrative de la C.G.T. constatait, dès le 11 mai... « qu'une masse importante de travailleurs n'ont pas participé à la grève, notamment dans les industries où les salaires sont les plus bas ». Un tel aveu, succédant aux appels enflammés et aux bulletins de victoire qui ont précédé et suivi la journée du 28 avril, montre aux militants syndicalistes qui avaient fondé beaucoup d'espoirs dans cette journée, quel crédit il convient d'accorder aux mots d'ordre d'une organisation exposée à se faire désavouer par le parti communiste, son mentor.

Si l'on ajoute que la grève générale du 28 avril est passée depuis trois mois et qu'elle n'a donné aucun résultat, quelle leçon ces événements ne comportent-ils pas pour ceux de nos militants un peu trop enclins à ne voir les problèmes que dans l'optique de la C.G.T....

La deuxième constatation est le cynisme avec lequel les dirigeants de la C.G.T. et du parti communiste traitent les travailleurs, cynisme qui apparaît dans les déclarations des leaders de ces Mouvements, avant et après ladite grève. Ainsi, pendant trois mois, ces individus ont, au cours d'une préparation méthodique, travaillé à persuader la classe ouvrière de la nécessité et de la justification d'une grève de 24 heures pour obtenir des avantages hors de portée de l'économie

actuelle, avantages qu'eux-mêmes auraient été incapables d'assurer s'ils avaient détenu le pouvoir.

Au lendemain de la grève, ils publient des bulletins de victoire et trompent encore la classe ouvrière sur la portée réelle de ce mouvement. Puis, après l'inter-

PAR

**A. BAPAUME**

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

vention du parti, ils déclarent que cette grève a été une erreur et font amende honorable devant le Congrès communiste... Ce Congrès aura montré qu'il n'y a plus aucune indépendance à la C.G.T. La déclaration de FRACHON, qui s'adressait plus aux dirigeants du parti qu'aux congressistes eux-mêmes, constitue un acte d'obédience absolue :

« ... Peut-être devons-nous apporter un plus grand soin à convaincre tous les membres du parti et toutes les organisations du parti que le travail dans les mouvements de masse, et notamment dans la C.G.T., n'est pas le travail de quelques spécialistes. »

« C'est le travail de l'ensemble du parti, et les erreurs que nous devons analyser aujourd'hui seraient peut-être moins nombreuses, se commettraient moins facilement si tout le parti dans son ensemble ne s'occupait pas des questions syndicales, du mouvement syndical, des luttes ouvrières, seulement quand il faut corriger les erreurs, mais aussi quand il faut tracer la ligne droite qui doit mener les travailleurs à l'action. »

Ceux qui, non communistes, avaient encore des doutes sont maintenant éclairés...

Ils savent ainsi que l'erreur du mot d'ordre de grève du 28 avril ne se renouvellera pas ; ils savent que les actions de la C.G.T. ne sont pas engagées en fonction de l'intérêt des travailleurs, mais selon les objectifs politiques du parti communiste.

La grève du 28 avril a été une erreur, parce qu'elle allait à l'encontre de la stratégie communiste qui, dans son effort pour isoler les Etats-Unis et faire échouer la C.E.D., a besoin de la bourgeoisie française qu'il convient actuellement de ne pas effrayer par des grèves.

Ce Congrès a pris encore une décision importante qui consiste à réduire, en commençant par la base, la scission de « Force Ouvrière ». La C.F.T.C. est un morceau trop coriace et nos militants ont su résister à toutes les pressions tentées pour les amener d'abord aux Comités d'Action, puis les séparer de leurs dirigeants, et enfin les absorber ; leur force a été de ne se préoccuper que de l'intérêt des travailleurs, abstraction faite de toute incidence politique. La manœuvre réussira-t-elle avec F.O. ? C'est un point d'interrogation auquel l'avenir nous permettra de répondre.

Bien entendu, la C.F.T.C., en l'occurrence, est taxée de subordination au Vatican, au M.R.P., etc. Vieux slogans bien connus, que notre action dément constamment.

Quelle leçon aussi pour ceux qui, avec une légèreté aveugle, affirmaient que la C.F.T.C. était à la remorque de la C.G.T. Non, il y a irréductibilité entre les conceptions fondamentales des deux Centrales. Ce que les marxistes ne peuvent pardonner à la C.F.T.C., ce n'est pas la concurrence qu'elle leur fait sur le plan des effectifs, mais le témoignage qu'elle apporte, d'une masse sans cesse croissante de travailleurs rejette leur collectivisme.

Lire en page 8 :

LES DECLARATIONS  
de B. FRACHON et J. DUCLOS

#### AVIS

Les SECRETARIATS de la FEDERATION et du SYNDICAT PARISIEN seront FERMES du 3 au 18 AOUT inclus.

Une PERMANENCE sera assurée par le Service de la CAISSE.

#### Dans ce numéro :

- Suite du Congrès.
- Les cadres et le chômage technologique.
- Le syndicalisme des cadres dans la C.F.T.C.
- Activités professionnelles.
- A la III<sup>e</sup> Commission consultative des employés et travailleurs intellectuels.



Rapport  
de J. ESCHER-DESRIVIÈRES

# Suite du compte rendu Les Cadres et le Chômage technologique

L'INSUFFISANCE des rémunérations allouées à de nombreux salariés qui travaillent cependant à plein préoccupe à juste titre les masses ouvrières et les Organisations syndicales de notre pays. Cependant, dans les circonstances actuelles, le péril le plus grave dont la population laborieuse est menacée est une poussée massive du chômage. C'est là un fait nouveau pour les Français. Il est bon en effet de rappeler que, depuis l'avènement de la révolution industrielle, les vagues puissantes de chômage qui ont ravagé la plupart des grandes nations industrielles : Angleterre, Allemagne, Etats-Unis, ont épargné notre pays. Pour ce motif, l'assurance-chômage n'est pas inscrite en France dans le système de Sécurité Sociale.

Cependant, ainsi que l'a déclaré publiquement à plusieurs reprises Paul Bacon, Ministre du Travail, il est indiscutable que la conjoncture économique actuelle aura pour conséquence à bref délai une montée brutale du nombre des sans-travail. Il faut savoir que les Cadres ne seront pas épargnés.

C'est qu'en effet la rapidité du progrès technique, la concurrence internationale, le coût trop élevé de la production française, l'évolution des habitudes et des goûts des consommateurs, imposent une politique sévère de reconversion économique. Des usines vétustes utilisant une nombreuse main-d'œuvre vont fermer leurs portes ; les activités de certaines autres seront modifiées radicalement. (On a cité une petite usine textile de l'Est transformée en fabrique d'appareils de radio.) Enfin des industries entières (la chapellerie d'homme par exemple) sont en voie de régression alors que de nouvelles industries dont les productions sont mieux

adaptées aux besoins fondamentaux ou psychologiques de nos contemporains tendent à se développer. Ainsi de nombreux travailleurs vont être contraints de changer de métier ou de résidence, et seront exposés, à défaut d'une judicieuse assistance, à une situation précaire.

Les Pouvoirs Publics se préoccupent de cet état de chose. Un plan de reclassement de la main-d'œuvre, complémentaire du Plan Louvel de reconversion économique, est élaboré à l'heure actuelle au ministère du Travail. Ce plan fera l'objet d'un projet de loi qui sera prochainement déposé à l'Assemblée Nationale. Nous avons pensé qu'il était intéressant d'en exposer l'économie générale, compte tenu de renseignements inédits puisés à bonne source. Nous compléterons cette analyse par l'exposé de propositions accessoires, dont certaines sont applicables spécialement aux Cadres.

## RECONVERSION

Il n'est pas inutile de dire que le processus des transformations économiques contemporaines n'est pas essentiellement nouveau. La mécanisation progressive des intempéries, par exemple, qui condamne à mort de nombreuses entreprises incapables de se moderniser, est un phénomène connu depuis cent ans. Nous avons à plusieurs reprises, notamment dans « Cadres et Profession », mis l'accent sur le caractère inéluctable de cette évolution ; elle souligne l'insécurité foncière des oppositions de principe d'une fraction de la masse ouvrière et de certaines Organisations syndicales, la C.G.T. par exemple, à la politique dite d'accroissement de la productivité. Il faut aussi tenir compte de l'évolution des besoins des consommateurs qui s'adaptent spontanément aux progrès de la technique. Nous empruntons à une publication dont nous nous faisons le service, « Voici les Faits », 3<sup>e</sup> année, n° 16, février 1954, une page fort instructive qui commente très clairement l'incidence fondamentale du progrès technique sur l'évolution des débouchés :

### LES BESOINS DU PUBLIC CHANGENT CONSTAMMENT

« Nos grands-pères n'avaient ni les mêmes goûts, ni les mêmes besoins que nos pères. Nos pères n'ont ni les mêmes goûts, ni les mêmes besoins que nous.

« Et nous savons bien que nos goûts et nos besoins changent souvent.

« On invente de nouvelles matières, de nouveaux produits. D'autres qui ont en leur succès tombent dans l'oubli.

« Constamment la production et la consommation sont soumises à la loi du changement.

« Les exemples se trouvent dans tous les domaines :

« Le chemin de fer remplace la diligence, ... puis se trouve lui-même partiellement remplacé par l'auto et l'avion.

« Le vieux fer à repasser a disparu au profit du fer électrique, le crayon à bille conquiert du terrain sur le crayon et le stylo, le bas nylon se substitue au bas de soie, etc.

« L'électricité a chassé la lampe à pétrole jusque dans les campagnes.

« Parfois ce sont les procédés de fabrication qui se transforment et permettent de faire varier la consommation de tel ou tel produit.

« Des sous-produits du pétrole, mutilés ou perdus il y a encore une dizaine d'années, sont nés les matières plastiques, le caoutchouc synthétique, le gaz en bouteille, etc. »

« Quel est donc l'élément nouveau du problème actuel ?

« Cet élément nouveau est la rapidité sans précédent de l'évolution technique

contemporaine mondiale, laquelle est la conséquence de la divulgation des méthodes scientifiques dans l'industrie.

En somme l'automobile en cinquante ans n'a pas supplanté les chemins de fer et il a fallu trente ans au minimum pour que la lampe électrique ait eu raison de la lampe à pétrole et de la bougie stéarique. Aujourd'hui, en dix ans, le nylon s'est imposé avec vigueur et à un point tel qu'il concurrence le coton.

En somme, au début de ce siècle, et en première approximation, le rythme des transformations économiques épousait au plus près le rythme de la durée de vie active d'une génération. Le fils répudiait le métier de son père ; mais l'homme fait, en France du moins, était accroché à sa profession pour la durée de son existence. Les reclassements professionnels allaient de soi par la force des choses.

Aujourd'hui — et c'est là le fait nouveau — la rupture est à court terme. Le temps, ce grand consolateur, est en défaut. C'est en pleine activité que l'homme sera contraint de changer de métier. Est-il possible de le laisser à l'abandon et de s'en rapporter au libre jeu des forces économiques pour son reclassement ?

Evidemment non. Mais alors — et c'est là une première leçon qu'il importe de tirer de cette analyse — aujourd'hui, le régime du laisser faire, en ce domaine, comme en beaucoup d'autres, est périmé.

La rapidité du progrès technique impose un rigoureux planisme.

Elle s'impose sur le plan de l'économie. Il est impossible que la reconversion économique fatale s'accomplisse dans l'anarchie. Il faut aider les défaillants, et aussi donner aux nouveaux venus de l'économie les moyens de s'implanter dans le sol. A cet effet, un plan de reconversion étayé par des ressources financières est prévu ; c'est le plan Louvel. Il est hors de notre sujet.

Mais, concurrentement, la nation doit prendre en charge les laissés pour compte de l'opération, c'est-à-dire les chômeurs en puissance victimes de la reconversion.

Un homme politique avisé nous disait : « Il ne faut pas avoir peur du chômage. Je préfère la perspective de 400.000 chômeurs dans une économie en expansion que celle de 80.000 chômeurs dans une économie stagnante. Mais, ajoutait-il, il faut prendre en charge ces chômeurs, les assister pour l'immédiat et leur donner les moyens de reclassement indispensables. » Nous partageons cette manière de voir. Il serait souhaitable que le Congrès affirme nettement son accord sur cette saine conception.

## LE PLAN BACON

Dans ses grandes lignes, le Plan BACON comporte essentiellement un développement systématique de ces Centres de formation professionnelle accélérée pour adultes (F. P. A.) qui ont fait leurs preuves dans les industries du bâtiment et de la métallurgie. D'autre part, il est prévu l'octroi d'une prime de reclassement à quiconque accepte la perspective de changer de métier. Etant donné enfin que le plan de reconversion prévoit des déplacements massifs de main-d'œuvre, le plan de reclassement prévoit également, dans l'hypothèse d'un dépaysement, le paiement de primes de déménagement. Le financement du système serait assuré par un prélèvement de 0,25 % sur l'impôt de 5 % sur les salaires payés par les entreprises. Ce mode de financement aurait l'accord de la rue de Rivoli.

Ces considérations générales ont été divulguées par M. BACON au cours d'une Conférence de presse. Nous sommes en mesure de vous donner quelques renseignements complémentaires. Il est intéressant de savoir qu'il n'est pas prévu de limites d'âge — et c'est là une nouveauté heureuse — pour le droit d'admission aux cours de forma-

tion professionnelle pour adultes ; et que, d'autre part, ces cours seront accessibles à tous les professionnels, quelles que soient leurs fonctions hiérarchiques. Cette disposition, également nouvelle, nous semble excellente ; car — et nous en donnerons des exemples — le chômage technologique n'épargne pas les Cadres.

Toutefois, cette libéralité ne sera féconde que dans la mesure où un enseignement approprié sera prévu pour cette catégorie de personnel ; par exemple accession à certains cours du Conservatoire des Arts et Métiers pour ingénieurs étroitement spécialisés susceptibles d'élargir leur horizon technique par l'acquisition de connaissances nouvelles. Nous pensons que nos excellents rapports avec M. ROSIER sont de nature pour un proche avenir à préciser les contours d'un plan complémentaire qui intéresse au premier chef nos ressortissants.

Retenons sans plus que le plan BACON postule, ainsi que le Ministre l'a déclaré expressément, cette idée que le problème du reclassement est essentiellement d'ordre national et interprofessionnel.

## DISPOSITIONS A L'ÉCHELON DES PROFESSIONS

Selon nous, c'est en effet à l'échelon interprofessionnel et national que les mesures de reclassement les plus efficaces peuvent être prises.

Cependant, de bons esprits estiment qu'elles doivent être complétées par un effort supplémentaire à l'échelon des professions.

Il y a d'ailleurs des précédents. A ce point de vue le textile est à la tête du progrès ; puisque les accords du textile étendent aux ouvrières le bénéfice d'indemnités de licenciement octroyées en général en France aux hommes.

Cette disposition est excellente, compte tenu du fait que c'est la profession elle-même qui prend en charge le paiement de ces indemnités dans l'hypothèse de disparition pure et simple d'entreprises incapables évidemment, en cas de liquidation, de faire face à une telle obligation.

Il est intéressant de noter en tout cas que l'idée d'une généralisation des indemnités de licenciement à toutes les catégories de professionnels est appuyée par certaines personnalités influentes de la grande industrie chimique qui ont fait en ce sens une déclaration formelle au Congrès de l'U. S. I. C.

Certains groupements de Cadres vont plus loin encore. L'équipe nationale des Cadres du M. R. P. a récemment fait à ce point de vue une proposition fort intéressante qui, vraisemblablement, fera l'objet d'un amendement présenté au Parlement lors de la discussion du plan BACON.

Ce projet comporte pour quiconque est licencié en conformité avec le plan de reconversion, le paiement de son salaire intégral, et ceci pour une durée à débattre, durant la période où la personne licenciée serait sans travail. Le financement du plan serait

assuré par la Profession qui aurait à charge l'institution d'une Caisse de Compensation alimentée par des cotisations patronales.

L'exposé des motifs comporte d'ailleurs une idée fort intéressante qui, selon nous, devrait être prise en considération par nous, à savoir, que le bénéfice d'un accroissement de productivité dans le cadre d'un plan d'expansion économique doit, par priorité, être



J. ESCHER-DESRIVIÈRES

réservé aux personnes lésées par la mise en vigueur du plan, c'est-à-dire aux chômeurs technologiques. Les auteurs rejoignent donc une idée qui est nôtre, à savoir que, dans la conjoncture actuelle, l'aide aux chômeurs est plus impérative que l'amélioration immédiate des basses rémunérations allouées aux personnes travaillant à temps plein.

## Un exemple : LA MEUNERIE

L'exemple de la meunerie montre très clairement la nécessité absolue de certaines concentrations industrielles, condition impérative d'une baisse du coût de la vie ; mais cet exemple montre aussi la perturbation que les mesures de concentration nécessaires de moulins en surnombre sont susceptibles, si l'on n'y prend garde, de provoquer sur le plan social.

La grande presse a exposé à plusieurs reprises la question vue sous l'angle économique, mais elle ne mentionne pas, en général, l'aspect social du problème.

Ainsi, le journal *Le Monde* (9 mai), sous la signature d'Henri Fesquet, publie un excellent article : « Vers une baisse du prix du blé et un assouplissement du régime de la meunerie » où il signale que la réorganisation de la meunerie est amorcée. Voici un extrait de cet article :

« ... La capacité d'écrasement est deux fois supérieure aux besoins d'une consommation qui n'a cessé de diminuer depuis cent ans. On ne peut raisonnablement parler d'une sous-consommation du pain. L'évolution générale du niveau de vie se traduit par une nourriture plus variée où le pain tient une moindre place. Il s'agit là d'un phénomène irréversible, et d'ailleurs heureux, dont les meuniers doivent prendre leur parti.

« Une législation dirigiste a

ment alertée, la Fédération, en date du 7 mai, a adressé au Ministère de l'Agriculture, une lettre dont voici copie :

« Monsieur le Ministre de l'Agriculture, 78, rue de Varenne, Paris (7<sup>e</sup>).

« MONSIEUR LE MINISTRE,

« Le décret du 30 mars 1954 relatif au travail en meunerie pris par les Ministres des Finances, du Budget, de l'Agriculture et des Affaires économiques, produit des effets inattendus des auteurs du décret, à l'encontre du personnel des moulins.

« Craignant pour l'avenir de leur entreprise et appréhendant la concentration de la profession deux cents meuniers ont déjà rendu leur contingent à la Caisse professionnelle meunière. De ce fait, ces entreprises ont cessé toute activité, privant leur personnel de travail et de gains.

« Si les meuniers ont encaissé la valeur de leur contingent et ne perdent rien, leur personnel lui, perd tout. Et l'importance de sa perte est d'autant plus grande qu'il est plus âgé et que son ancienneté est élevée dans la profession. Le reclassement de ces salariés va s'avérer en général difficile.

« Les décisions des patrons concernant l'arrêt de leurs moulins touchent déjà six cents personnes environ, dont celles de deux grosses affaires : les moulins de Bousac, à Toulouse (cinquante personnes) et Saint-Georges, au Mans (quatre-vingt personnes).

« Il semble que d'autres meuniers vont suivre cet exemple.

« C'est pourquoi, nous nous permettons d'attirer votre attention sur ce fait.

« Il serait équitable que le personnel licencié collectivement du fait de la concentration professionnelle provoquée par les Pouvoirs publics, bénéficie lui aussi d'une indemnisation proportionnelle à son ancienneté et à sa fonction et que le patronat ne soit pas seul partie prenante ; d'autant qu'il garde la libre disposition de son capital mobilier et immobilier, ce qui lui permet de continuer son exploitation.

« Comme nous le savez la Caisse professionnelle de l'industrie meunière sollicite en ce moment un emprunt de dix milliards auprès du Trésor public. Nous demandons donc que l'acceptation de ce prêt soit subordonnée à l'indemnisation du personnel déjà licencié et de celui qui pourrait l'être dans les mêmes conditions.

« A cet effet, nous vous demandons de bien vouloir nous accorder une audience pour examiner cette situation et les modalités de l'indemnité.

« Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

« F. les Fédérations de l'Alimentation, des Employés et des Cadres :

« F. GALLOT. »

La même lettre a été adressée au Ministre du Travail.

Nous mettons l'accent sur le fait que les perspectives de chômage qui inquiètent les ressortissants de la profession meunière intéressent notamment le personnel d'encadrement et de direction.

Ceci n'est pas exceptionnel. M. ROSIER, président de la C.T.I. et directeur de la Main-d'Œuvre au Ministère du Travail, nous a signalé de son côté que le reclassement des cadres de la Mine d'Or de Salsigne (Aude), dont la presse a fait état, a posé des problèmes particulièrement délicats.

Nous sommes heureux de montrer par un exemple que la Fédération est alertée et qu'elle est décidée, par une action vigilante, à tout mettre en œuvre pour que ses ressortissants soient, dans de telles circonstances, effectivement assistés.

## LES CADRES

Nous retiendrons d'abord cette notion essentielle que le chômage technologique est une menace pour les ingénieurs et cadres, comme il est une menace pour l'ensemble des salariés.

Nous devons requérir pour nous les mesures compensatoires prévues pour le monde du travail en général. Cependant, notre formation particulière et nos fonctions spécifiques requièrent une adaptation de ces mesures à nos besoins propres. Nous estimons que ceci doit être dit, à charge à nos Organisations de proposer en accord avec les Pou-

(Suite en page 6)



# du IX<sup>e</sup> Congrès Fédéral Le Syndicalisme des Cadres dans la C.F.T.C.

Rapport  
de M. GALLAND

## Ses rapports avec les autres catégories de salariés

C'EST d'un sujet en apparence simple, mais délicat, dont j'ai à vous entretenir et il m'a semblé qu'il serait utile, pour bien situer le problème, de reprendre très rapidement quelques remarques extraites d'un rapport de notre Secrétaire général BAPAUME sur « le Syndicalisme et les Cadres » :

L'évolution du syndicalisme, telle qu'on peut l'observer en France et dans quelques pays occidentaux, a été marquée par son accès progressif aux catégories de salariés exerçant des fonctions de niveau hiérarchique de plus en plus élevé.

Deux causes essentielles sont à l'origine de cette évolution : la nécessité de défendre, en se groupant, des positions sociales et des intérêts professionnels

grandement compromis, et par ailleurs, la sollicitation et l'effort des grandes Centrales syndicales, se rendant parfaitement compte que la poursuite de leurs objectifs, dictature du prolétariat pour l'une, participation des travailleurs à la direction de l'économie et à la cogestion des entreprises pour l'autre, ne pourraient se réaliser pleinement sans le concours des Cadres et des Ingénieurs.

### Structure syndicale

Quelle structure syndicale convient-il de proposer aux Ingénieurs et Cadres ?

Elle sera fonction des caractéristiques particulières à ces catégories et des objectifs que veulent atteindre leurs Syndicats.

Plusieurs données sont à considérer dans la recherche de cette structure :

Tout d'abord, la qualité de salarié implique que leur sort est en partie lié à celui des autres catégories de travailleurs. Les Ingénieurs et les Cadres participent avec eux à la communauté de travail, que constitue l'entreprise. Pour une partie importante de leur activité ils sont liés à l'ensemble des travailleurs. Ils ne sauraient donc, sur le plan syndical, s'en séparer des autres catégories.

Par ailleurs, les objectifs généraux du Syndicalisme Chrétien requièrent la collaboration active des Cadres et la conjugaison de leurs efforts avec ceux de tous les travailleurs chrétiens. Ces impératifs et objectifs requièrent donc la participation des Cadres aux grandes Centrales syndicales réunissant l'ensemble des catégories de salariés.

Il existe en France une Centrale syndicale groupant des agents de maîtrise et des cadres, à l'exclusion des autres catégories. Cette formule comporte un certain nombre d'inconvénients qui se sont révélés à l'usage, et notamment le danger d'un syndicalisme de classes. Les positions prises en général par cette Organisation sont caractérisées par un manque d'information générale et très souvent en méconnaissant les problèmes communs à l'ensemble des travailleurs.

G. TESSIER, président de la C.T.T.C., répondant à une critique de notre formule (en février 1950) a précisé la position du Cadre au sein de la grande Centrale chrétienne dans les termes suivants :

*L'un des slogans développés à*

### Rôle des Cadres dans la Confédération

Les Syndicats de Cadres peuvent apporter une aide efficace à l'ensemble du Mouvement.

L'action syndicale sera d'autant plus efficace qu'elle sera éclairée et reposera sur des données précises quant à son point de départ et à son aboutissement. Le rôle des Cadres est ici primordial, car ils sont à même de fournir ces données et d'informer les militants responsables des décisions, des possibilités, ainsi que des conséquences d'une action envisagée.

EN raison même de ces risques courus en particulier par les ouvriers et les employés, nous ne devons négliger aucun moyen de nous informer et de conseiller. Quels sont nos moyens de liaison avec les autres catégories au sein de notre Confédération et en dehors du plan professionnel dont nous parlerons plus loin ; les Unions départementales, les Comités nationaux, le Congrès fédéral, le Bureau et le Conseil confédéral (où nous sommes représentés), les multiples Commissions confédérales auxquelles nous sommes invités à participer.

Ceux que vous avez mandatés dans ces différents organismes sont en général très

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

Ce premier point pose, il convient de rechercher la meilleure forme de structure de ce Syndicalisme au sein d'une grande Centrale.

Un élément psychologique doit être examiné tout d'abord. Le Syndicalisme est par nature une organisation électorale prenant ses décisions à la majorité.

Les Cadres sont une petite minorité dans la masse des travailleurs syndiqués ; en étant intégrés dans des syndicats d'ouvriers et d'employés ils risquent de ne pouvoir s'exprimer, ni faire prendre les décisions qui les concernent.

La réticence rencontrée chez les Ingénieurs et Cadres vis-à-vis de cette forme de syndicalisme réside dans la crainte de voir les décisions qui les concernent prises par une majorité de salariés placés sous leurs ordres dans l'activité professionnelle.

Il n'appartient pas aux Cadres de se substituer aux responsables dans les décisions à prendre ; ils doivent au contraire être extrêmement discrets et n'intervenir que dans la mesure où ils sont sollicités. Il ne faut pas oublier que leur position semi-patronale les met généralement dans l'impossibilité de participer à des mouvements durs comme la grève, et que les risques de telles actions sont courus par les ouvriers ou employés qui font ces mouvements.

écoutés et leur position retenue dans les décisions importantes à prendre. Malgré cela, certaines décisions finales ne sont pas toujours conformes à nos desirs et à nos possibilités dans l'exécution.

### Critique de positions récentes

Il nous faut maintenant aborder ce sujet, car de récentes décisions confédérales dont on a déjà parlé, mais sur lesquelles nous sommes obligés de revenir (car elles sont un peu à l'origine de notre exposé) ont posé aux Cadres et Ingénieurs certains cas de conscience.

Nous n'avons pas été en contradiction absolue pour l'arrêt de travail prévu le 29 janvier, la Confédération ayant laissé une certaine liberté d'action et nos camarades

employés et ouvriers ont été très sensibles à la recommandation faite à nos adhérents de ne pas gêner leur action.

Par contre, le 28 avril notre Commission exécutive fédérale n'a pu prendre la responsabilité de transmettre avec la même vigueur une décision confédérale pratiquement impérative pour tous les Organismes confédérés, en vue d'une grève générale de 24 heures.

Nos camarades ouvriers et employés n'ont pas compris cette position. Sans doute ont-ils pensé avec Pascal :

*Quand tout se remue également, rien ne se remue en apparence : comme un vaisseau. Quand tous vont vers le dérelement nul ne semble y aller. Celui qui s'arrête fait remarquer l'emportement des autres comme un point fixe.*

C'est exact. Cette grève comportait un certain dérelement voulu

par les employés et ouvriers ; et le patronat, dans certains cas, a fait largement état en sa faveur, de l'abstention des cadres et ingénieurs, en voulant les opposer à leurs camarades ouvriers et employés.

Et c'est ainsi que, pour un certain nombre de nos amis des autres catégories notre position a pu paraître dans certains cas favoriser des échecs relatifs de cette grève de 24 heures.

Pourquoi avons-nous posé ce problème ? Parce qu'ils nous a semblé qu'il était absolument utile à l'occasion d'un Congrès proche de ces événements, d'étudier, de définir, et de fixer d'une façon nette nos relations avec la Confédération, justifiant ainsi notre place au sein de cette Confédération ouvrière chrétienne à laquelle beaucoup d'entre nous tiennent tant.

### Faisons le point

Le pluralisme syndical n'a de raison que si chacun marque très nettement son originalité : ceci est encore plus vrai en ce qui concerne les Cadres et Ingénieurs C.F.T.C.

Posons-nous donc ensemble quelques questions :

Pourquoi avons-nous individuellement accepté d'être adhérent d'un Syndicat rattaché à une Fédération confédérée à la C.F.T.C. ?

Est-ce pour, directement ou indirectement, profiter de son influence dans divers milieux et mettre notre conscience de Chrétiens en repos tout en voulant continuer d'ignorer les problèmes de la classe ouvrière tout entière ? Ce serait là un acte de pure forme.

Est-ce vraiment parce que nous pensons que la seule façon pour nous de jouer un rôle

économique et social, tout en défendant nos légitimes intérêts, mais eux seuls ?

Est-ce aussi parce que nous désirons jouer les pontifes sur le plan économique et lâcher nos camarades ouvriers et employés chaque fois qu'il apparaîtra à certains d'entre nous que la Confédération semble s'être trompée dans ses décisions ?

Autant de questions auxquelles il conviendrait de répondre en tant que Responsables fédéraux Ingénieurs et Cadres afin, non seulement de savoir ce que nous voulons nous-mêmes, mais aussi que ceux qui désirent venir à nous sachent à quoi ils s'engagent, moralement, en nous donnant leur adhésion.

Ceci doit être défini et guider notre propagande et notre action future.

### Notre rôle de Cadres

Certes, notre rôle d'ingénieur ou de cadre est un rôle difficile entre les autres catégories de salariés et le Patronat en général notre propre Direction en particulier. Nous nous devons d'aider les uns et les autres à se mieux comprendre.

Mais si, par nos fonctions, par notre connaissance plus approfondie des problèmes économiques, nous sommes mieux à même d'admettre certaines situations et de comprendre certains problèmes de gestion posés aux chefs d'entreprises, nous n'avons pas pour autant, à notre avis, le droit, au cours de notre vie professionnelle ou de certains conflits de prendre des positions pouvant gêner nos camarades employés ou ouvriers dans une action pour la défense de leurs intérêts légitimes.

Il est possible, à certaines périodes, que les circonstances économiques ne permettent pas, en apparence, de modifier les salaires de base sans risquer d'ébranler l'ensemble du rapport salaires et prix ; il est aussi possible qu'en apparence toujours, nos camarades employés et ouvriers aient tort de ne pas être plus patients.

Mais attention, soyons aussi réalistes sur le plan humain que sur le plan économique. Croyez-vous qu'il sera toujours possible de raisonner ceux qui, parfois, en ont assez des privations pour eux et leurs enfants ? Sachons comprendre nos camarades quand ils ne veulent ou surtout ne peuvent, accepter le minimum de salaire qui leur est imposé. Sachons comprendre que la misère matérielle dans laquelle se trouvent certains d'entre eux engendre souvent la misère morale qui, à moins d'une grande force d'abnégation que nous n'avons pas le droit de solliciter, les prépare à une acceptation docile des doctrines les plus perverses pour eux-mêmes d'abord, pour la société ensuite.

Voilà ce que l'on risque à laisser camoufler par le Patronat le problème de la misère sous le couvert de l'économie et en acceptant de penser que nos intérêts sont parfois plus près de ceux des chefs d'entreprise que de ceux des ouvriers et employés.

C'est à nous, Cadres et Ingénieurs C.F.T.C., qu'incombe ce rôle difficile de maintenir un équilibre humain entre toutes ces forces contradictoires, sans négliger pour autant nos intérêts légitimes.

Je ne pense pas avoir dépassé le cadre de mon propos, car il s'agit de voir comment nous prenons conscience du rôle et des responsa-

bilités qui nous incombent au sein de notre C.F.T.C.

Nous savons que la mentalité Ingénieurs et Cadres est encore loin d'être au point sur le plan de la solidarité entre tous les salariés. Ce n'est pas toujours par mauvaise volonté ; c'est, à notre avis, certainement pour un grand nombre, un manque de formation sociale, un manque de préparation humaine au rôle de chef.

Quels sont en fait les buts communs aux syndicalistes de toutes catégories ?

Obtenir par des voies collectives l'amélioration de leur condition de salariés. Celui qui se syndique est celui qui a compris qu'en face d'un patronat formant bloc, en face des difficultés économiques générales, seul il ne peut pratiquement rien.

Un grand nombre de syndiqués C.G.C. pensent qu'étant une émanation indirecte du patronat, ils se doivent, pour ne pas compromettre leurs intérêts, de ne pas se joindre à leur personnel, car, pour certains, le seul fait d'être Ingénieur ou Cadre leur confère une supériorité telle qu'ils considèrent que leurs subordonnés (ceux qu'ils appellent le « petit personnel ») sont là pour les servir et se soucient fort peu de leur sort, pourvu qu'eux-mêmes soient largement pourvus. Je ne suis pas éloigné de croire que, malheureusement, certains de nos adhérents (un petit nombre heureusement) acceptent cette manière de voir.

### Nos rapports avec les employés et ouvriers

Considérant que le Syndicaliste et le cadre tout court sont intimement liés pour « le C.F.T.C. », il nous apparaît que, pour arriver tout naturellement à supprimer les heurts et les incompréhensions possibles avec nos camarades des autres catégories, il nous faut d'abord comprendre notre rôle social.

N'oublions pas que l'appui des Ingénieurs et Cadres est pour les employés et ouvriers comme une nécessité naturelle, logique, essentielle. Ceux-ci comprennent très bien que nous ne pouvons pas toujours nous joindre à eux dans leur action ; que parfois nos intérêts matériels et immédiats peuvent paraître en opposition avec les leurs, mais ils n'admettent pas que notre attitude puisse parfois permettre au patronat de nous opposer à eux.

C'est ici qu'il nous apparaît nécessaire de préciser que l'ingénieur

ou le cadre doit avoir un rôle d'éducateur, de conseiller et de guide, non seulement sur le plan technique mais aussi sur tous les autres plans où sa responsabilité de chef est engagée. Il se doit même, s'il n'est pas sûr le « tas » d'être en communion d'esprit avec son personnel. Il doit être persuadé que son rôle humain est aussi important que son rôle technique. Quant à nous, nous considérons que le salaire moral représenté par la confiance de ses subordonnés justifie pleinement le salaire matériel parfois très important qu'il revendique et auquel alors il a vraiment droit, et que nul ne pourra équitablement lui contester.

Nos camarades ouvriers et employés ont soit de justice sociale, de justice tout court, et qui pourra mieux que les Cadres les aider dans cette lutte de tous les jours pour le mieux-être, pour des conditions de travail meilleures, pour un salaire honnête, pour une vie familiale décente, qui, sinon « nous », cadres et ingénieurs ?

Quand nous disons « nous », c'est d'abord aux syndicalistes chrétiens que nous pensons car, nous référant à une doctrine qui a fait ses preuves depuis 2.000 ans, il est indiscutable que nos camarades ouvriers et employés sont en droit d'attendre et presque d'exiger de nous plus que de tous autres.

Nous sommes affiliés à la Confédération, mais beaucoup d'entre nous ne participent pas assez à la vie confédérale et ne sont pas, volontairement ou non, assez informés des relations existant entre les divers Organismes de notre Centrale C.F.T.C.

Croyez-moi. Je suis nos camarades employés et ouvriers depuis 1946 au Conseil de l'Union Régionale Parisienne des Syndicats Chrétiens, ils sont prêts à nous faire entière confiance, bien qu'ils nous critiquent souvent amicalement. Cette confiance, j'en ai eu souvent personnellement la preuve. J'avoue que je n'ai pas toujours, au sein de l'Union Régionale Parisienne, préconisé des mesures cadrant intégralement avec l'opinion de notre Comité Fédéral, mais il m'a semblé aussi que, souvent, nos intérêts généraux étaient vraiment communs. Aussi, je pense fermement que si le Syndicalisme Cadres C.F.T.C. existe, si le Syndicalisme libre a pu naître et se développer, c'est parce que, au siècle dernier, de modestes employés ont su s'unir, se battre, et s'imposer auprès du patronat et des Pouvoirs publics, sans rien abandonner de leur doctrine sociale chrétienne.

### Conclusions

DE toutes ces idées jetées volontairement sans ordre apparent, que conclure, sinon que :

— Il nous faudrait admettre une discipline confédérale dans le cas de décisions engageant le mouvement tout entier. Ceci sous réserve bien entendu, qu'avant toute décision, nous ayons pu faire valoir toute notre argumentation sociale, économique, voire même juridique, sur le problème posé.

Nous sommes persuadés, par expérience, que notre voix, bien que minoritaire en pourcentage, sera écoutée à égalité chaque fois que notre point de vue sera l'analyse bien comprise de tous les intérêts des travailleurs.

— Une Commission, au plan fédéral Ingénieurs et Cadres, devrait étudier comment nous entendons le rôle du Cadre C. F. T. C. dans ses relations avec le personnel ; dans l'entreprise, sur le plan professionnel, et au sein même de notre Organisation syndicale.

Il faudrait aussi définir ce que nous sommes et ce que nous voudrions être sur le plan de nos responsabilités humaines, vis-à-vis de nos supérieurs et du personnel ; car le fait de pouvoir s'estimer soi-même sans avoir à rougir même intérieurement de ses actes publics ou cachés, au cours de l'exercice de nos responsabilités professionnelles, est vraiment la récompense la meilleure pour l'homme d'action de notre esprit.

(Suite en page 6)

### VOIR EN PAGE 6

● La suite des débats du Congrès.

● La liste des membres du Conseil Fédéral et le Bureau.



La Convention collective des Industries des métaux de la Région parisienne a été signée le 21 juillet. Cette Convention comporte des clauses générales auxquelles les Ingénieurs et Cadres se sont intéressés et deux Conventions annexes : une pour les ouvriers, l'autre pour les collaborateurs : employés, techniciens et agents de maîtrise.

Au cours de la discussion générale, nous avons tenté d'obtenir que le délégué des Ingénieurs et Cadres prévu par la loi sur les Comités d'entreprise dans les établissements de plus de 500 salariés soit élu par ses pairs. Cette proposition a été acceptée par la délégation patronale. Par contre, elle a été refusée par la C. G. T., la C. G. T.-F.O. et tous les « groupuscules » (Indépendants, Autonomes, etc.) présents. Cette suggestion, ne recueillant pas l'unanimité, n'a pu être retenue et c'est là que s'appliquera, c'est-à-dire l'élection du délégué Cadres par l'ensemble du deuxième Collège. Il est à remarquer que la C. G. C. et nous-mêmes étions d'accord, et que ce sont les organisations qui ne groupent qu'une faible partie des Cadres supérieurs qui se sont opposées à notre proposition.

Les autres clauses générales sont classiques et n'offrent pas d'intérêt particulier.

La Convention signée apporte quelques avantages aux ouvriers, notamment le paiement de cinq jours fériés tombant en semaine et l'octroi d'une indemnité de licenciement jusqu'à la réserve aux mensuels. Le problème des salaires n'a pas été réglé. La délégation patronale a néanmoins fait une déclaration indiquant qu'elle était disposée à aborder le problème dès la rentrée d'octobre.

La conclusion de cette Convention nous a donné l'occasion de question-

## ASSURANCES

La discussion de la nouvelle convention collective des Cadres continue. Les chapitres suivants ont fait l'objet des réunions tenues jusqu'ici par la Commission paritaire :

- Champ d'application ;
- Durée de l'application ;
- Organisation paritaires ;
- Liberté syndicale, liberté d'opinion ;
- Délégués du personnel cadre ;
- Comité d'entreprise ;
- Comité inter-entreprise des Sociétés d'assurances ;
- Embauche ;
- Organisation du travail et discipline générale ;
- Rupture ou cessation du contrat de travail.

Nous pensons que le chapitre « salaires » pourra être abordé le mois prochain.

## RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

au Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel

aux Travailleurs français

A CHARTRES

COLLEGE « CADRES »

13 mai 1954

Inscrits, 45.

Votants, 41.

Majorité absolue, 23.

1 siège à pourvoir.

Titulaire :

M. RAGAIGNE, chevalier du Mérite Social, 29 voix, élu.

Suppléant :

M. RICHARD, 40 voix, élu.

Nous deux amis ont été élus délégués du personnel et membres du Comité d'entreprise sans concurrents. Nous les remercions.

COMITE D'ENTREPRISE (Collège des Employés)

Les deux postes à pourvoir ont été attribués aux candidats C. F. T. C.

ner à nouveau l'U. I. M. M. sur les possibilités de conclure UNE CONVENTION NATIONALE POUR LES INGENIEURS ET CADRES DES INDUSTRIES DE LA METALLURGIE. Les trois Organisations (C. G. C., F.-O. et nous-mêmes) nous avons relancé l'U. I. M. M. et il nous a été répondu que notre demande serait examinée par le prochain Conseil qui doit se tenir d'ici peu.

On se souvient que les pourparlers ont échoué sur deux points essentiels : l'indemnité de licenciement et les congés payés. Nous tiendrons nos adhérents informés de la suite qui sera donnée à nos demandes ; mais nul doute que nous ne pouvions accepter des conditions inférieures à celles obtenues dans les conventions nationales que nous avons déjà signées pour les Cadres dans d'autres secteurs industriels.

Nous avons été trop patients jusqu'ici, et le moment viendra bientôt où les Cadres de la Métallurgie

## LE BUREAU VERITAS (suite)

perd ses procès... et son Directeur Général

**A** DIFFERENTES reprises (voir Cadres et Profession de mars 1953, décembre 1953 et mars 1954) nous avons tenu nos lecteurs au courant des procédés peu élégants employés par le BUREAU VERITAS pour contraindre son personnel à accepter des mesures parfois très discutables.

Nous avons notamment exposé le cas des experts de cette Société qui ont été mis à la retraite à l'âge de 50 ans en vertu d'un Règlement datant de 1924 et dont la caducité avait été déclarée dans une note de service interne, au moment où le BUREAU VERITAS adhère au Régime de Retraites et de Prévoyance institué par la Convention du 14 mars 1947.

Après plusieurs démarches restées sans résultat, aussi bien de la part des Délégués du Personnel que du Comité d'Entreprise et de notre Fédération elle-même, il fallut bien que le BUREAU VERITAS en justice. Nous avons annoncé le résultat des premiers jugements rendus par le Conseil des Prudhommes au mois de juin 1953 en faveur de trois collaborateurs relativement peu anciens dans l'entreprise, et condamnant le BUREAU VERITAS à régler à deux d'entre eux ayant plus de cinq ans d'ancienneté l'INDEMNITE DE LICENCIEMENT et en outre à chacun une somme de 700.000 francs à titre de DOMMAGES ET INTERETS pour rupture abusive de contrat.

A la suite de cette décision, le BUREAU VERITAS, obligé d'admettre qu'il y avait licenciement, RECLA L'INDEMNITE, mais fit appel de la condamnation à dommages et intérêts, ne voulant pas admettre la rupture abusive.

Dans son audience du 30 avril 1954, la VII<sup>e</sup> Chambre de la Cour d'Appel de Paris vient de confirmer les jugements rendus par le Conseil des Prudhommes de la Seine, portant notamment le montant des dommages et intérêts alloués à l'un des intéressés de 700.000 à 1.200.000 francs.

La preuve est faite qu'un patron ne peut, de son seul gré, décider de mettre à la retraite avant l'âge prévu d'un de ses collaborateurs sans l'accord de celui-ci. C'est là la thèse que nous défendons depuis plus de quatre ans et que le texte du jugement que nous reproduisons par ailleurs confirme de façon formelle. (Voir en page 7.)

Cas COMPARET

Nous rappelons que le BUREAU VERITAS, dans l'espoir de se débarrasser d'un délégué syndical, avait voulu le muter à Marseille. COMPARET avait refusé, aucune clause de son contrat ne lui faisant une obligation d'accepter ce déplacement. Le BUREAU VERITAS, prétextant d'une faute grave, à la suite de ce refus, a mis COMPARET à pied, sans solde, en décembre 1952, et demandé aux Tribunaux de prononcer la résiliation de son contrat.

devront engager une action énergique pour infléchir l'opinion patronale dans un sens plus compréhensif.

## SYNDICAT PARISIEN

Réunion du Groupe Métallurgie

Le 12 juillet, les Ingénieurs et Cadres des Industries métallurgiques se sont réunis au siège, rue Montholon.

Ils ont été informés par CIBIEL de l'état des négociations relatives à la convention collective de la région parisienne. En vue des discussions ultérieures à intervenir pour l'élaboration d'une Convention nationale pour les Cadres, BAPAUME a sollicité l'avis des ingénieurs et Cadres présents sur les dispositions de notre projet de Convention qui présentent une différence marquée avec les propositions patronales ; il s'agit notamment de l'indemnité de congédiement, du paiement des jours de maladie du départ en retraite.

Nos adhérents recevront sous quelques jours un exemplaire de la Convention collective de la Région parisienne.

## LE BUREAU VERITAS (suite)

perd ses procès... et son Directeur Général

**A** DIFFERENTES reprises (voir Cadres et Profession de mars 1953, décembre 1953 et mars 1954) nous avons tenu nos lecteurs au courant des procédés peu élégants employés par le BUREAU VERITAS pour contraindre son personnel à accepter des mesures parfois très discutables.

Nous avons notamment exposé le cas des experts de cette Société qui ont été mis à la retraite à l'âge de 50 ans en vertu d'un Règlement datant de 1924 et dont la caducité avait été déclarée dans une note de service interne, au moment où le BUREAU VERITAS adhère au Régime de Retraites et de Prévoyance institué par la Convention du 14 mars 1947.

Après plusieurs démarches restées sans résultat, aussi bien de la part des Délégués du Personnel que du Comité d'Entreprise et de notre Fédération elle-même, il fallut bien que le BUREAU VERITAS en justice. Nous avons annoncé le résultat des premiers jugements rendus par le Conseil des Prudhommes au mois de juin 1953 en faveur de trois collaborateurs relativement peu anciens dans l'entreprise, et condamnant le BUREAU VERITAS à régler à deux d'entre eux ayant plus de cinq ans d'ancienneté l'INDEMNITE DE LICENCIEMENT et en outre à chacun une somme de 700.000 francs à titre de DOMMAGES ET INTERETS pour rupture abusive de contrat.

A la suite de cette décision, le BUREAU VERITAS, obligé d'admettre qu'il y avait licenciement, RECLA L'INDEMNITE, mais fit appel de la condamnation à dommages et intérêts, ne voulant pas admettre la rupture abusive.

Dans son audience du 30 avril 1954, la VII<sup>e</sup> Chambre de la Cour d'Appel de Paris vient de confirmer les jugements rendus par le Conseil des Prudhommes de la Seine, portant notamment le montant des dommages et intérêts alloués à l'un des intéressés de 700.000 à 1.200.000 francs.

La preuve est faite qu'un patron ne peut, de son seul gré, décider de mettre à la retraite avant l'âge prévu d'un de ses collaborateurs sans l'accord de celui-ci. C'est là la thèse que nous défendons depuis plus de quatre ans et que le texte du jugement que nous reproduisons par ailleurs confirme de façon formelle. (Voir en page 7.)

Cas COMPARET

Nous rappelons que le BUREAU VERITAS, dans l'espoir de se débarrasser d'un délégué syndical, avait voulu le muter à Marseille. COMPARET avait refusé, aucune clause de son contrat ne lui faisant une obligation d'accepter ce déplacement. Le BUREAU VERITAS, prétextant d'une faute grave, à la suite de ce refus, a mis COMPARET à pied, sans solde, en décembre 1952, et demandé aux Tribunaux de prononcer la résiliation de son contrat.

COMITE D'ENTREPRISE (Collège des Employés)

Les deux postes à pourvoir ont été attribués aux candidats C. F. T. C.

Les deux postes à pourvoir ont été attribués aux candidats C. F. T. C.

## Assemblée Générale du Syndicat des Cadres de la Région du Nord à ARRAS

**L**E dimanche 16 mai, les délégués mandatés par toutes les Sections locales du Syndicat régional des Cadres C.F.T.C., accompagnés par la plupart de leurs familles, se sont rassemblés à Arras, en vue de faire le point de l'activité menée au cours de l'année écoulée et de déterminer une ligne de conduite pour l'action à poursuivre dans le domaine économique, professionnel et social.

En ouvrant la séance, Maurice GEVAERT, président, souligna le travail intense fourni par toutes les Sections du Nord et du Pas-de-Calais en vue du succès de l'Assemblée et remercia les dirigeants de la Section d'Arras pour leur importante contribution à la réussite de cette journée.

Au nom de ceux-ci, M. SABATIER, d'Arras, souhaita la bienvenue aux congressistes et rappela en termes émouvants les principes d'action qui doivent inspirer les militants syndicalistes chrétiens.

La parole fut donnée ensuite à Louis LEMAIRE, secrétaire général, et l'Assemblée entendit avec une attention soutenue, le rapport général d'activité de l'exercice écoulé, bilan très positif des réalisations du Syndicat en matière d'accords de salaires et de conventions collectives, de défense des adhérents en justice, d'organisation plus poussée des Sections locales entraînant un accroissement des effectifs.

Vivement applaudi par l'Assemblée, ce rapport donna lieu à un échange de vues fort intéressant auquel participèrent la plupart des délégués et qui porta notamment sur la position du Syndicat dans le problème des salaires et de la hiérarchie, les abattements de zone, la productivité et les moyens d'en faire bénéficier équitablement les travailleurs, le régime de retraite des Cadres, la Caisse de Défense Juridique, etc.

Après l'approbation du rapport à l'unanimité, l'Assemblée entendit un exposé sur la situation de la trésorerie du Syndicat et procéda au renouvellement partiel du Conseil ré-

## MOTION GÉNÉRALE

**L**ES adhérents du Syndicat régional des Cadres C.F.T.C., réunis en Assemblée générale, à Arras, le dimanche 16 mai 1954, approuvent le Rapport moral de l'Exercice 1953-1954 et la Situation financière qui leur ont été présentés.

● Ils enregistrent avec satisfaction la progression des effectifs et l'amélioration sensible des liaisons, par un meilleur fonctionnement des sections locales mettant davantage les services du Syndicat à la portée de tous.

● Confirmant une position déjà exprimée à maintes reprises, ils mandatent leurs dirigeants en vue de développer la pratique des conventions collectives professionnelles, sur le plan national, régional ou local, pour les industries ou activités qui n'en sont pas encore pourvues.

● Les adhérents approuvent la position prise précédemment par le Bureau régional à propos du problème des bas salaires et de la hiérarchie. Solidaires de l'ensemble des salariés, ils considèrent qu'il s'agit d'apporter en premier lieu des améliorations sensibles à la situation des travailleurs n'atteignant pas un niveau de vie décent. Ils confirment que toute opération de revalorisation généralisée des salaires, entraînant des répercussions sur toute la hiérarchie, ne peut se concevoir que si elle correspond à un accroissement de la production obtenu par une amélioration de la productivité. Celle-ci doit se réaliser dans un climat de parfaite loyauté, en plein accord avec les travailleurs qui doivent légitimement retirer leur part de profit.

● Ils déclarent que l'attitude à adopter sur le problème des salaires doit s'inspirer de la situation économique des divers secteurs d'activité, les objectifs à fixer étant fonction des possibilités d'amélioration des rémunérations sans répercussions dans les prix de vente.

● Ils rappellent qu'il est de stricte justice de réexaminer et de solutionner sans tarder l'irritante question des abattements de zone et préconisent que la base hiérarchique du pouvoir d'achat soit établie sur le cadre confirmé.

● Persuadés de l'importance des problèmes économiques et de leurs répercussions sociales, ils mandatent leur Bureau régional pour entreprendre toutes études utiles en ce domaine en liaison avec les autres organisations affiliées à la C.F.T.C. Ils estiment qu'il est indispensable, en vue de faire œuvre constructive, de rassembler tous les adhérents d'une même centrale afin d'étudier les problèmes qui les intéressent tous. Dans cet esprit, ils chargent leurs dirigeants de prendre tous contacts nécessaires avec les divers Syndicats, Unions locales, Fédérations affiliées à la C.F.T.C., de manière à aboutir sur le plan local, régional ou national, à la réalisation effective de commissions, de cartels, et tous autres groupements permettant les études nécessaires.

● Conscients du rôle important que doit jouer le syndicalisme des Cadres dans la vie du pays, ils adressent un pressant appel à leurs collègues non syndiqués et les invitent à se joindre à eux en vue de la réalisation prochaine des objectifs ci-dessus définis.

PHILLIPS ET PAIN-VERMOREL (Montrouge)

Elections

des 18 mai et 25 mai 1954

DELEGUES DU PERSONNEL

Inscrits : 77 — Votants : 67

Ont obtenu :

M. DARDANNE, C.F.T.C., titulaire, 55 voix (élu).

M. DUFRANCAIS, C.F.T.C., suppléant, 55 voix (élu).

COMITE D'ETABLISSEMENT COLLEGE « CADRES »

Inscrits : 77 — Votants : 67

Ont obtenu :

M. DERAT, C.F.T.C., titulaire, 38 voix (élu).

M. GACOGNE, C.F.T.C., suppléant, 53 voix (élu).

## ALIMENTATION

VINS ET SPIRITUEUX

Région Parisienne

L'avenant Régional parisien à la Convention collective nationale des VINS et SPIRITUEUX concernant les classifications a été signé le 15 juin 1954 et prend effet du 1<sup>er</sup> janvier 1955.

Il comporte des définitions avec coefficients des fonctions des Cadres, tant pour les petites et moyennes entreprises que pour celles à structures développées.

Cette classification a été laborieusement à mettre au point en raison de la diversité des entreprises qu'elle concerne et que les titres des emplois ne sont pas considérés avec la même importance suivant la nature des entreprises.

D'après cet avenant le salaire minimum correspondant au coefficient 400 est de 66.000 francs.

gional, conformément aux dispositions prévues aux statuts. On trouvera ci-après le texte de la motion générale résumant l'ensemble des travaux de cette matinée bien remplie.

Pendant que se tenait l'Assemblée statutaire, les familles des congressistes participèrent en autocar à une visite organisée de la ville d'Arras, riche en souvenirs artistiques et historiques.

A midi, tous se retrouvèrent en l'église Notre-Dame des Ardenes pour la messe célébrée à la mémoire des membres défunts du Syndicat, à laquelle Monseigneur PERRIN, évêque d'Arras, avait tenu à se faire représenter. Au cours de l'allocution qu'il prononça, M. le chanoine LARDEUR, directeur du secrétariat social d'Arras, rappela l'enseignement de l'Eglise en matière sociale et définit les tâches imparties aux militants syndicalistes chrétiens.

A l'issue de la messe, un apéritif et un repas familial constituèrent une agréable détente dans une atmosphère de franche gaieté et d'amitié. Ce fut ensuite le départ pour une magnifique excursion qui conduisit tous les participants à travers les champs de bataille de l'Artois et les sites familiers et grandioses de Lorelle et Vimy.

## PÉTROLE

Après la signature de la Convention « Classes générales » de l'Industrie du Pétrole et de ses annexes concernant les ouvriers et les collaborateurs (Employés et Agents de Maîtrise), il restait à élaborer et à conclure la Convention annexe des Ingénieurs et Cadres. C'est à cette tâche que s'est attelée la Commission Mixte réunie le 16 juin dernier.

Les propositions patronales servent de base aux travaux. Si elles contiennent un certain nombre de dispositions intéressantes susceptibles de recueillir notre accord, d'autres, par contre, ont fait apparaître des divergences, tout au moins apparentes, sur les points suivants :

1. Le projet patronal exclut les Cadres supérieurs au-delà de la position III B (ancien coefficient 600). Certaines Conventions ou Accords (Conventions Industrielles chimiques, caoutchouc, Accord métallurgie) étendent leur classification jusqu'au poste III C correspondant au coefficient 800. Nous demandons que ces Cadres soient également inclus dans la Convention « pétrole ».

Quelle déduction doit-on tirer de ces élections ? D'abord, sur 30.000 électeurs environ, il y a eu 65 % de votants et, par conséquent, environ 11.000 abstentions. Ensuite, sur les 19.000 suffrages exprimés, 8 % ont été déclarés nuls, ce qui donne, en définitive, une élection acquise par environ 17.000 bulletins de vote sur 30.000 inscrits.

Quand on saura que de toutes les Caisse de Retraites des Cadres (et elles sont approximativement 70 qui groupent les 380.000 Cadres existants), seule la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics a instauré pour les élections des membres de son Conseil d'administration la forme la plus démocratique qui soit, puisque son système est celui qui régit les élections municipales, c'est-à-dire scrutin de liste à un tour avec la plus forte moyenne pour les restes, on comprend combien pareil déchet dans les suffrages exprimés puisse fausser toutes prévisions et gêner les déductions à en tirer.

Malheureusement, la sérénité de la discussion a été troublée par le représentant de F.-O., plus qualifié pour discuter une Convention ouvrière que les conditions de travail des Ingénieurs et Cadres, et dont les interventions ont « braqué » les interlocuteurs patronaux. Nous nous employons à réduire ces difficultés et pensons qu'après quelques échanges de vues la Convention pourra être conclue en septembre ou octobre prochains.

## BATIMENT - TRAVAUX PUBLICS

### Élections du Conseil d'Administration de la Caisse de Retraite des Cadres

**C**OMME nous l'avons déjà indiqué dans le numéro de mai 1954 de « Cadres et Profession », des élections se sont déroulées le 12 juin 1954, à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle de ses adhérents, pour le renouvellement du Conseil d'administration de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics.

Du côté « salariés », le Conseil sortant se composait de 10 membres d'appartenance syndicale différente et même indépendante : 6 représentants la C. G. C., 2 la C. F. T. C. et 2 venaient d'un groupe d'indépendants. Aucun élu ne représentait la C. G. T. et F.-O.

Pour les raisons qui ont été exposées dans notre précédent article, notre Fédération d'Ingénieurs et Cadres C. F. T. C. du Bâtiment et des Travaux Publics a cru bon d'accepter un accord qui lui était proposé par la C. G. C., soutenu par F.-O. et les Indépendants, pour que seule une liste commune « Conseil sortant » soit présentée aux suffrages des électeurs devant la liste C. G. T. Cette entente devait, au sens de ses auteurs, avoir son plein effet en conservant au Conseil d'administration qui devait être élu en 1954, toute l'homogénéité de son précédent élu en 1950, et lui permettre de poursuivre sans difficulté le programme de prévoyance entreprise aussi bien au bénéfice des Cadres en activité qu'à celui des Cadres anciens et retraités.

Les élections qui ont eu lieu le 12 juin 1954 ont formé un Conseil d'administration, comme prévu, à majorité Conseil sortant, mais elles ont permis la rentrée parmi ses membres d'un représentant de la C. G. T. L'appartenance syndicale des membres élus se présente donc ainsi :

- 4 élus C. G. C. (contre 6 précédemment) ;
- 2 élus C. F. T. C. (contre 2 précédemment) ;
- 2 élus représentant les Indépendants (contre 2 précédemment) ;
- 1 élu C. G. T. (contre 0 précédemment) ;
- 1 élu F.-O. (contre 0 précédemment).

Quelle déduction doit-on tirer de ces élections ? D'abord, sur 30.000 électeurs environ, il y a eu 65 % de votants et, par conséquent, environ 11.000 abstentions. Ensuite, sur les 19.000 suffrages exprimés, 8 % ont été déclarés nuls, ce qui donne, en définitive, une élection acquise par environ 17.000 bulletins de vote sur 30.000 inscrits.

Quand on saura que de toutes les Caisse de Retraites des Cadres (et elles sont approximativement 70 qui groupent les 380.000 Cadres existants), seule la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics a instauré pour les élections des membres de son Conseil d'administration la forme la plus démocratique qui soit, puisque son système est celui qui régit les élections municipales, c'est-à-dire scrutin de liste à un tour avec la plus forte moyenne pour les restes, on comprend combien pareil déchet dans les suffrages exprimés puisse fausser toutes prévisions et gêner les déductions à en tirer.

Cependant, il faut essayer de comprendre d'où viennent ces abstentions. Est-ce un manque de confiance ? Au contraire, ce nous semble, car les abstentionnistes auraient en la l'occasion de l'exprimer. Est-ce un manque d'intérêt ? Peut-être pour certains jeunes Cadres qui, ne comprenant pas encore, dans l'enthousiasme de leur jeunesse, la nécessité de la « prévoyance » et de la « retraite », sont-ils tout simplement indifférents aux faits et gestes de leur Caisse de Retraites et, en particulier, des élections des membres de son Conseil d'administration chargé de la gérer ? C'est à voir.

Sans doute nos professions du Bâtiment et des Travaux Publics ont un personnel nomade, surtout dans les T. P. Les entreprises reçoivent en bloc : communications, circulaires, enveloppes et bulletins de vote émanant de la Caisse de Retraites, à charge pour elles de les transmettre aux intéressés. Nous savons trop bien que cette transmission réglementaire est très souvent omise par les entreprises, mais nous ne pouvons supposer que c'est systématiquement que certains chefs de personnel de grosses entreprises évitent ainsi de faire suivre à l'adresse indiquée les plis émanant de la Caisse de Retraites de leur personnel.

D'autre part, les Ingénieurs et Cadres inscrits à la Caisse et qui reçoivent les bulletins de vote ne croient pas toujours qu'il soit nécessaire, sinon indispensable, d'encourager et de soutenir de leur vote leurs collègues au Conseil d'administration qui défendent leur retraite future et leurs intérêts présents en essayant d'améliorer un régime de prévoyance. Et pourtant toutes les facilités leur ont été ménagées pour exprimer leur opinion : vote par correspondance, enveloppe imprimée à l'adresse de la Caisse et, au surplus, affranchie.

C'est cependant dans ces hypothèses qu'il faut rechercher l'origine et les raisons des 11.000 abstentions. Que dire enfin des 1.600 suffrages exprimés, mais qui ont été annulés pour la seule et unique raison que les électeurs n'avaient pas signé de leur nom au dos de l'enveloppe de retour contenant leur enveloppe de vote. Cette omission est

impardonnable. Le dos de cette enveloppe de retour portait le numéro d'adhésion, le nom de l'adhérent et l'indication de la signature à apposer. L'accomplissement de cette formalité, c'est-à-dire l'apposition de la signature, est indispensable pour le contrôle de la liste électorale et donne également à ce mode de vote par correspondance le caractère personnel qui supprime toutes les tentatives de truquage à supposer.

Le bureau de vote, dans son ensemble, patrons et salariés, ne pouvait donc homologuer les bulletins de vote qui n'étaient pas revêtus de cette formalité de signature.

Ainsi donc le manque de discipline de certains de nos collègues, aussi bien C. F. T. C., C. G. C., F.-O. et Indépendants, pour des élections aussi importantes que le renouvellement du Conseil d'administration de leur Caisse de Retraite, a permis qu'un candidat C. G. T. puisse rentrer à nouveau dans le sein du Conseil. Ce n'est pas catastrophique. Cependant, lorsque l'on sait de quelles théories particulières la C. G. T. prétend régir le régime social des salariés en général et le régime des retraites de Cadres en particulier, l'on ne peut que regretter les abstentions de certains et la négligence des autres.

L'unanimité de sentiment qui régnait jusque-là jusqu'à ce jour parmi les membres du Conseil, aussi bien patrons que Cadres, de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics risque d'être rompue. Si cette éventualité se produisait, ce serait du plus fâcheux effet au sujet des décisions importantes que le Conseil sera appelé à prendre pour la bonne gestion des Fonds de Prévoyance dont il a la charge.

Raymond PERNELLAND, Administrateur-fondateur de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics.

Unanimité de sentiment qui régnait jusque-là jusqu'à ce jour parmi les membres du Conseil, aussi bien patrons que Cadres, de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics risque d'être rompue. Si cette éventualité se produisait, ce serait du plus fâcheux effet au sujet des décisions importantes que le Conseil sera appelé à prendre pour la bonne gestion des Fonds de Prévoyance dont il a la charge.

Raymond PERNELLAND, Administrateur-fondateur de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics.

Unanimité de sentiment qui régnait jusque-là jusqu'à ce jour parmi les membres du Conseil, aussi bien patrons que Cadres, de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics risque d'être rompue. Si cette éventualité se produisait, ce serait du plus fâcheux effet au sujet des décisions importantes que le Conseil sera appelé à prendre pour la bonne gestion des Fonds de Prévoyance dont il a la charge.

Raymond PERNELLAND, Administrateur-fondateur de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics.

## AGENCES DE VOYAGE

### La Convention Collective Nationale est en vigueur depuis le 4 Juin

Une Convention collective nationale applicable à tous les personnels des Agences de Voyage Employés et Cadres a été signée le 4 juin entre : l'Union Syndicale des Agences de voyage et les Organisations syndicales de personnel. La C.F.T.C. était représentée par la Fédération des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise et notre Fédération.

Nous reproduisons ci-après les dispositions les plus intéressantes :

**CHAMP D'APPLICATION.** — L'ensemble des salariés des Agences de Voyage pour l'ensemble du territoire métropolitain, sauf la Société COOK dont le personnel est régi par des conventions particulières de la Compagnie Internationale des Wagons-Lits.

**DATE D'APPLICATION.** — 1<sup>er</sup> février 1954.

**CUMUL D'EMPLOI.** — Les employeurs s'engagent à ne pas embaucher dans leurs entreprises, sans difficultés de recrutement en période de saisonnière, des salariés disposant d'une retraite supérieure à 75 % du salaire minimum de la profession, exception faite pour les confectionneurs de billets.

Les situations actuelles de cumul seront régularisées dans un délai de six mois après la signature de la convention.

**REMPLACEMENT.** — Droit, pour celui qui est désigné pour

## BANQUE

### PROTOCOLE DE COORDINATION

entre le régime de la Caisse autonome de Retraites du Crédit populaire et l'A. G. I. R. C.

Au cours de la Commission nationale paritaire du 5 juillet, ont été approuvés les termes d'un protocole de coordination entre le régime de retraites du Crédit Populaire et le régime de retraites et de prévoyance des Cadres (convention du 14 mars 1947).

Cet accord reproduit presque intégralement les clauses et conditions de l'accord signé le 14 avril 1954 entre les Caisse de retraites des banques de l'A.P.B. et l'A.G.I.R.C. (accord public dans « Cadres et Profession » d'avril).

Nous tenons toutfois à signaler que la Direction du Crédit Populaire avait proposé aux « sélections » syndicales la mise en application de ce régime avec rappel du 1<sup>er</sup> janvier 1954. Sur intervention de notre représentant Cadres, A. DREVELLE, la Direction du Crédit Populaire est revenue sur sa position primitive, et a adopté la même date de rappel que l'A.P.B., soit le 1<sup>er</sup> janvier 1952.

### Reconnaissance de l'ancienneté



# LES DÉBATS DU IX<sup>e</sup> CONGRÈS (suite)

Après le repas pris en commun, la séance de l'après-midi fut présidée par A. DREVELLE. Les congressistes élurent leur nouveau bureau fédéral dont nous donnons la liste ci-contre. RIFFAULT présente ensuite son rapport sur la fiscalité que nos lecteurs ont trouvée dans « CADRES ET PROFESSION » de juin avec la motion qui le complète.

CODRON rend hommage à la compétence et à la vigilance de RIFFAULT, à qui nous devons d'avoir obtenu un allègement appréciable de l'impôt.

CADE partage le point de vue de CODRON et insiste pour que les conclusions du rapport se situent dans le cadre confédéral, abstraction faite du rapport du Conseil économique que la délégation C.F.T.C. n'a pas adopté. Il voudrait, dans la motion voir disparaître la référence aux travailleurs intellectuels qui englobent les professions libérales, lesquelles n'ont rien à voir avec les Cadres salariés.

ESCHER répond à CADE que notre Congrès ne serait pas dans son rôle s'il ignorait l'ensemble de la communauté française. Il fait ressortir que les Cadres C.F.T.C. doivent se singulariser en montrant que la défense de leurs intérêts professionnels ne doit pas être exclusive de l'intérêt général. Il montre qu'un nombre considérable de travailleurs intellectuels sont écrasés d'impôts autant que les Cadres industriels.

CORDROCH et FLAMENT interviennent pour proposer des modifications de rédaction qui donnent satisfaction à tout le monde.

GARDIN proteste contre les prétentions de certains qui projettent de faire décompter les allocations familiales dans le salaire et d'autres qui voudraient les voir supprimées à partir d'un certain niveau de revenus.

RIFFAULT répond : « Il n'a jamais été question que les allocations familiales soient intégrées au salaire. On a fait allusion au rapport Nathan. Vote du 10 avril 1954 : un seul parti est intervenu : la S.F.I.O. contre le fait que les allocations familiales ne soient pas taxées à l'impôt général. »

ESCHER intervient de nouveau en faveur de la motion sur la fiscalité. Il signale que les thèses défendues par RIFFAULT ont été prises en considération par la C.T.I. et qu'il est souhaitable qu'elle soit votée sans modification importante.

Après une nouvelle intervention de CADE, PAGES est d'accord avec RIFFAULT, puisque la motion satisfait au triple but : moral, financier, économique.

RIFFAULT fait une dernière mise au point et la motion est votée à l'unanimité, moins une voix et trois abstentions.

## RAPPORT FINANCIER

RIFFAULT ayant analysé la situation de trésorerie, après que les commissaires aux comptes eurent déposé leur rapport, le rapport financier est adopté.

## PROPAGANDE

Mlle REINE est une spécialiste des questions de publicité. Elle expose au Congrès qu'elle a constitué une équipe de propagandistes pour repenser nos méthodes de propagande. Elle envisage la mise au point d'un plan d'action basé sur un questionnaire qui sera adressé aux Cadres non syndiqués.

## AGENCES DE VOYAGE

(Suite de la 5<sup>e</sup> page)

- Entre 6 ans et 12 ans : 21 jours ouvrables ;
- Entre 12 ans et 15 ans : 24 jours ouvrables ;
- Au-dessus de 15 ans : 1 mois de date à date.

Les cadres auront droit à un mois de congé, à partir de 12 ans de présence.

Les congés seront pris en principe, en dehors des deux semaines précédant le Jour de l'An, des deux semaines précédant Pâques, et du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre, sauf accord particulier.

CONGES MALADIE. — Paiement de la différence entre salaire et prestations journalières de la Sécurité Sociale :

- Pendant le premier mois pour les salariés ayant plus d'un an et moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Pendant deux mois, s'ils ont plus de deux années et moins de cinq ans de présence ;
- Pendant trois mois s'ils ont plus de cinq années de présence.

Le chapitre « congés maladie » est très complet et prévoit la plupart des cas qui peuvent se présenter : remplacement temporaire du malade ; impossibilité pour ce dernier, de reprendre le travail à

## MOTION GENERALE

Le Congrès discute ensuite le projet de motion générale. Après de nombreuses interventions, elle est adoptée à l'unanimité.

## RÉGIME DE RETRAITE

Le régime de retraite est l'objet d'un long débat au cours duquel s'affrontent les partisans de la suppression des coefficients de majoration après soixante-cinq ans et ceux qui exigent absolument leur maintien. Sous la conduite de LEMAIRE, du Syndicat du Nord, les premiers l'emportent contre les partisans du statu quo, soutenu par LEHR, du Syndicat national des Industries du Froid.

Le vote demandé pour départir les opposants donne 210 voix aux partisans de la suppression des coefficients de minoration et de majoration avant et après soixante-cinq ans, et 90 voix à ceux qui soutiennent leur maintien.

## CHOMAGE TECHNOLOGIQUE

On trouvera en page 3 le rapport présenté par le président ESCHER. Après que celui-ci eut commenté son rapport et la motion qui l'accompagne, une vive discussion s'instaura, passionnée par moments étant donné l'importance du sujet.

Tour à tour GALLAND, CORDROCH, CIBIEL, BELLANGER, DUCHIER viennent apporter leurs points de vue sur cette question et proposer des modifications à la motion.

CADE voudrait voir la gérance des fonds provenant de la taxe d'apprentissage assurée par les salariés. Il craint, par ailleurs, que les propositions d'ESCHER, en ce qui concerne la formation des ingénieurs, ne donnent pas à l'industrie les spécialistes dont elle a besoin. ESCHER apaise ses craintes et précise que nous avons besoin des uns et des autres. Il spécifie qu'à côté des grandes écoles qui font des cadres polyvalents, il y a celles qui, comme les Travaux publics, forment des spécialistes. « La France, ajoute-t-il, est un pays qui a réalisé depuis de nombreuses années cet équilibre qui permet de choisir au fur et à mesure des besoins. Ce qu'il ne faut pas, c'est qu'on touche à ce qui a été une des grandes causes du développement de notre industrie. »

ESCHER insiste sur la différence entre le licenciement normal et le licenciement pour causes technologiques.

MARCHANT, de Lyon, s'inquiète de savoir qui déterminera s'il y a ou non chômage technologique.

ESCHER ayant répondu aux interpellateurs, la motion sur le chômage technologique fut adoptée en tenant compte des observations présentées. Elle a paru dans « CADRES ET PROFESSION » de juin, relatant le Congrès.

## SEANCE DU DIMANCHE MATIN

Sous la présidence de CLARET, président du Syndicat national des Ingénieurs des Mines, DREVELLE expose la procédure suivie pendant deux années et à laquelle il a pris une large part, pour obtenir l'accord de coordination des régimes de retraite : banque et A.G.I.R.C. A la suite de cette réalisation, de nombreux cadres remplissant les conditions d'ancienneté requises dans les deux régimes vont bénéficier d'une retraite.

## LES SALAIRES DES CADRES DANS L'ALIMENTATION

Le rapport d'ANEZO a paru dans le précédent « CADRES ET PROFESSION ». ESCHER remercie le

rapporteur à qui il avait demandé ce travail qui nous plonge dans une réalité peu brillante. Il suggère que ce rapport puisse être complété par les salaires effectifs des ouvriers de la Métallurgie pour établir une comparaison avec ceux de certains cadres de l'alimentation. Il pense qu'il y aurait certaines conclusions à en tirer.

LEMAIRE (Nord) signale qu'aux permanences locales du Syndicat il a rencontré des cadres de l'alimentation qui assument des responsabilités importantes et sont nantis de salaires ridicules. Dans le commerce de l'alimentation, il en a rencontré qui reçoivent 39.000 francs par mois. Il s'est livré à une enquête pour entreprendre une action afin d'améliorer la situation de ces collègues.

GALLOT signale qu'il faut être prudent pour établir une comparaison entre les cadres du Commerce et de l'industrie alimentaire avec ceux des grands secteurs industriels.

Après différentes observations, la motion demandant en particulier qu'une action importante en faveur de ces collègues de l'alimentation soit engagée est adoptée.

## LES JEUNES INGENIEURS ET LE SYNDICALISME

Les jeunes, c'est l'avenir. C'est parce que notre organisation l'a

## Le nouveau Conseil fédéral élu par le IX<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL

Représentation professionnelle

ANTORE, Métallurgie.  
ARGANT, Com. retraites.  
BELLANGER, Mines.  
BRUGERE, Textile.  
CADE, Conseil économique.  
CHARBOIS, Bâtiment-Electr.  
CODRON, Pétrole.  
CORDROCH, Assurances.  
DREVELLE, Banque.  
DUCHIER, Aviation.  
ESCHER-DESRIVIERES, Industries chimiques.  
FLAMENT, Industries chimiques.  
GOURIOU, Edition.  
HUGUES, Alimentation.  
LAPPAS, Textile.  
LEBRUSQUE, Métallurgie.  
MATHONNET, Métallurgie.  
MICHEL, Pétrole.  
RIFFAULT, Banque.  
TOFANI, Bât.-Trav. publ.

## Syndicats nationaux

Cdt CALLET, Officier Marine marchande.

LEHR, Industries du Froid.

MONDOU, Banque de France.

## Représentation régionale

ANEZO, Nantes.  
BARBAZA, Clermont-Ferrand.  
BOUR, Montbéliard.  
CAMPAGNE, Bordeaux.  
CLARET, Houillères.  
FRAUDEAU, Alger.  
GALLAND, Région parisienne.  
GEVAERT, Région du Nord.  
LELACHE, Région de l'Est.  
LEMAIRE, Région du Nord.  
MORAGLIA, Belfort.  
PINEL, Grenoble.  
VEYRAT, Lyon.

## MEMBRES DU BUREAU

Dans sa séance du 2 juin, le Conseil fédéral a élu les membres de son bureau. Nous en reproduisons ci-après la composition :

Président : ESCHER-DESRIVIERES.

Vice-Présidents :  
DUCHER (Aviation) ;  
VEYRAT (Lyon) ;  
GEVAERT (Nord) ;  
GALLAND (U.R.P. et Assur.) ;  
DREVELLE (Banque).

Secrétaire général : BAPAUME.

Secrétaires généraux adjoints :  
TOFANI (Bâtiment - T.P.) ;  
BELLANGER (Mines) ;  
GALLOT (Permanent).

Trésorier : RIFFAULT (Banque).

Trésorier adjoint : BRUGERE (Textile).

Au titre du Conseil Economique : CADE.

## ÉDITION

Mardi 27 juillet a été signée la Convention Collective nationale de l'Édition.

Nous donnerons dans le prochain « Cadres et Professions » les clauses intéressantes de cette convention qui en comporte « d'unique ». Nous n'avons pu le faire dans ce numéro, la cérémonie de la signature s'effectuant pendant que nous mettions en page.

## Chômage Technologique

(Suite de la 2<sup>e</sup> page)

voirs Publics, les mesures d'adaptation nécessaires.

En particulier les clauses des conventions collectives de cadres stipulant l'octroi d'indemnités de licenciement au personnel d'encadrement des entreprises devraient être complétées comme suit : « La liquidation d'entreprise effectuée en vertu d'un plan de reconversion ne doit pas être considérée comme un cas de force majeure dispensant l'entreprise du paiement des indemnités prévues. »

Enfin, il importe de mettre l'accent sur un aspect particulier du problème qui intéresse particulièrement les ingénieurs.

Il est indiscutable que le reclassement d'ingénieurs jeunes ou dans la force de l'âge sera d'autant plus aisé que ces ingénieurs sont pourvus d'une bonne culture scientifique et technique générale. Notre expérience personnelle nous a démontré la facilité avec laquelle tel ingénieur est capable de s'adapter à des fonctions techniques différentes au cours de sa carrière, s'il est nanti d'une formation générale valable. Or, un mouvement assez puissant à l'heure actuelle se manifeste en France, à l'occasion de la réforme de l'Enseignement qui est à l'ordre du jour, tendant à faire une part plus grande que par le passé dans les programmes des grandes Ecoles à la pratique. En soi cette notion est intéressante. Mais il serait, pensons-nous, très dangereux d'américaniser excessivement l'enseignement supérieur technique. La spécialisation scolaire ne doit intervenir qu'en fin d'études. L'essentiel n'est pas d'inculquer aux jeunes certaines recettes techniques particulières, mais de façonner leur esprit par la culture scientifique générale. C'est à ce prix qu'ils acquerront la souplesse mentale nécessaire pour « changer de métier » si besoin est.

Modernisons nos méthodes d'enseignement, soit, mais tenons-nous-en pour l'essentiel aux données traditionnelles de l'enseignement français qui n'est pas encyclopédique, mais culturel. Nous attachons le plus grand prix à cette notion pour de multiples raisons ; nous pensons que l'une d'elle est dans le cadre de notre sujet. C'est dans la mesure où la formation de base des ingénieurs sera méthodologique plutôt que strictement technique, que nos ingénieurs pourront envisager sans inquiétude la crise de chômage qui s'annonce pour eux comme pour tous les salariés.

## Le syndicalisme des Cadres dans la C.F.T.C.

(Suite de la 3<sup>e</sup> page)

Un accord devrait intervenir au sein de notre Confédération pour que, sans dépasser pour autant le cadre du programme de notre Fédération, en entente avec les autres catégories de salariés (employés, ouvriers, agents de maîtrise) nous définissions un plan d'action dans l'unité C. F. T. C. afin de tendre continuellement à l'amélioration du sort de tous, sans pour autant léser les intérêts particuliers des autres catégories.

Le principe des Cartels inter-syndicaux est à retenir au sein de chaque profession et, en dehors des problèmes de revendications, de conventions collectives, etc., il est indispensable que le problème des relations humaines soit également étudié sur le plan de la formation et de l'information du personnel. C'est à nous, Cadres C. F. T. C. d'insister particulièrement sur ce problème si nous voulons que nos camarades ouvriers et employés puissent être à même de comprendre leur entreprise d'abord, la profession ensuite, et contribuer eux aussi à cette réforme nécessaire du climat social actuel. Nous nous devons de faire comprendre au patronat l'importance vitale que comporte pour une entreprise, la réforme en ce sens du climat social.

Sur le plan de l'Enseignement, à tous les stades de la formation humaine, devrait être envisagée l'introduction obligatoire d'une initiation économique, sociologique et psychologique. Ceci, il nous faut l'obtenir des Pouvoirs publics dans le cadre de la formation des Ingénieurs et Cadres en particulier, car il nous semble que l'incompréhension ou le désintéressement des Cadres, en ce qui concerne les problèmes touchant leur personnel, vient beaucoup de ce fait que leurs études ne comportent en général qu'un enseignement purement technique, laissant trop de côté les problèmes humains. Or il nous est apparu que, si l'on continue à négliger cette formation, il y a beaucoup à craindre que les rapports entre les différentes classes sociales ne soient pas près d'être résolus favorablement, et qu'en définitive,

si le patronat peut actuellement paraître seul bénéficiaire de cette incompréhension ce soit un jour toute notre civilisation chrétienne qui en fasse les frais.

En terminant, je voudrais dire qu'au cours de cet exposé très incomplet, je n'ai pu aller au fond de certains problèmes, mais j'ai surtout voulu attirer votre attention sur cette nécessité de formation psychologique de nos camarades Ingénieurs et Cadres, car je crois qu'en nous faisant mieux connaître sur ce plan, nous amènerons d'autres Cadres à nous. Nous aurons aussi, et cela est peut-être le plus important, fait connaître à nos camarades ouvriers et employés combien nous sommes près d'eux, qu'ils peuvent compter sur nous, comme nous comptons sur eux pour nous rappeler mutuellement à certaines réalités.

Beaucoup de nos camarades ouvriers et employés jugent les Cadres sur les attitudes de certains d'entre eux (malheureusement le plus grand nombre), mais nous leur demandons aussi de nous faire confiance en regardant les efforts de ceux qui veulent les comprendre, les aider et les soutenir, souvent au détriment de leur propre situation.

Ce qui est nécessaire, ce qui fera de nos relations entre salariés une réalité féconde, c'est une prise de conscience du véritable esprit chrétien. C'est en fonction de cet esprit que nos adhérents nous ont fait confiance pour la défense de leurs intérêts. Cette confiance, beaucoup ne nous la conserveraient pas s'ils pensaient que nous puissions admettre de négliger dans nos préoccupations les travailleurs les plus déshérités ou que nous puissions également admettre de nous compromettre en faisant triompher certaines de nos revendications par l'acceptation de lâchetés offertes par le patronat à l'encontre de la classe ouvrière tout entière.

Soyons donc vigilants en toutes circonstances et nous dirons comme Daniel ROPS, dans son magnifique ouvrage « La Mine et Nous » : « L'Histoire s'accomplit souvent sur des erreurs et sur des apparences. Il faut les dénoncer à temps. »



# Organisation Internationale du Travail

## A la III<sup>e</sup> Commission Consultative des Employés et Travailleurs Intellectuels la C.F.T.C. et la Fédération des Ingénieurs et Cadres étaient représentées par A. BAPAUME

La III<sup>e</sup> Session de la Commission consultative des Employés et Travailleurs Intellectuels s'est tenue à Genève du 10 au 22 mai dernier.

Outre l'examen du Rapport général sur les suites données aux conclusions des Commissions précédentes, deux questions importantes étaient inscrites à l'ordre du jour de la Commission :

- Le chômage des Employés et Travailleurs intellectuels ;
- Les conditions d'emploi du Personnel enseignant.

La Délégation française était composée de :

— DÉLÉGUÉS DU GOUVERNEMENT :  
M. LAMBERT, Directeur du Travail au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;  
M. André LE GALL, Directeur des Affaires Générales au Cabinet du Ministre de l'Éducation Nationale ;

Suppléant :

M. ROSIER, Directeur de la Main-d'Œuvre au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Conseillers techniques :

M. DEMONDION, Administrateur Civil au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;

M. MEUNIER, Administrateur Civil au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

— DÉLÉGUÉS DES EMPLOYEURS :

M. DE LAAGE DE MEUX, Président de la Fédération Nationale des Associations d'Éducation populaire ;

M. E.-G. RACHINEL, Délégué du C.N.P.F., Directeur des Grands Magasins du Printemps.

Conseillers techniques :

M. DELVIGNE, Président de la Fédération Nationale de l'Enseignement privé laïque ;

M. TASSIN, C.N.P.F., Secrétaire général de la F. S. A.

— DÉLÉGUÉS DES TRAVAILLEURS :

M. LE BOURRE, Secrétaire de la C.G.T. - F.O. ;

M. HOMBURGER, Membre du Bureau de la Fédération de l'Éducation Nationale.

Conseillers techniques :

M. BAPAUME, Secrétaire général de la Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres C. F. T. C. ;

M. DELON, Secrétaire Général de la Fédération des Employés et Cadres C. G. T. ;

M. VIGNAUX, Secrétaire général du Syndicat Général de l'Éducation Nationale C.F.T.C. ;

M. WOLFF, Vice-Président de la Confédération des Travailleurs Intellectuels.

En plus des délégations nationales, nous avons noté la présence de nombreux « Observateurs », parmi lesquels :

— M. J. DE WIT, Président de la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens d'Employés, Techniciens et Cadres ;

— M. FLEURY, Secrétaire administratif de la Confédération Internationale des Cadres.

...

Ainsi que vous le verrez dans le texte ci-après, BAPAUME, dans son intervention en séance plénière, a attiré l'attention de la Conférence sur l'exercice du droit syndical chez les Ingénieurs et Cadres supérieurs, pour lesquels ce droit est pratiquement inexistant dans de nombreux pays. Cette situation a retenu l'attention de la Commission qui a décidé d'inviter le Conseil d'Administration du B.I.T. à inscrire à l'ordre du jour de la quatrième Session deux questions choisies dans la liste ci-dessous :

- 1<sup>o</sup> Conventions collectives ;

### Intervention de A. BAPAUME à la Séance plénière

Monsieur le Président,  
Mesdames,  
Messieurs les Délégués,

Dans le cadre des travaux de la III<sup>e</sup> COMMISSION DES EMPLOYÉS ET TRAVAILLEURS INTELLECTUELS, la C.F.T.C. et sa Fédération des Ingénieurs et Cadres pensent qu'il convient d'entretenir la COMMISSION de deux problèmes importants :

- Celui de l'exercice du droit syndical des Ingénieurs et Cadres du secteur privé ;
- Et le problème de la productivité accrue.

Je m'excuse de revenir sur un aspect du problème qui depuis longtemps est considéré comme réglé pour le B. I. T. et pour la

2<sup>o</sup> Problèmes concernant les Techniciens, Ingénieurs et Cadres ;

3<sup>o</sup> Classification internationale type des professions des Employés et Travailleurs intellectuels et normalisation des statistiques intéressant ces travailleurs ;

4<sup>o</sup> Voyageurs de commerce, représentants et placiers salariés.

Les propositions patronales ne comportaient pas l'étude des problèmes relatifs aux Ingénieurs et Cadres.

La Commission du Chômage a adopté un rapport très complet sur le chômage et la délégation des Syndicats chrétiens a pris une part très active à son élaboration. Nous publierons ce rapport dès que le Conseil du B.I.T. en aura décidé la recommandation aux pays adhérents.

Signalons enfin que les Délégués de la C.I.S.L. avaient décidé d'éliminer les Syndicats chrétiens des postes clefs. C'est ainsi que l'on conçoit l'exercice de la liberté dans cette Centrale qui se dit libre !... La qualité des interventions des syndicalistes chrétiens eut tôt fait de leur acquiescer la confiance totale du Groupe ouvrier qui, finalement, les a chargés des interventions importantes dans les séances plénières.

Ci-après l'intervention de BAPAUME en séance plénière :

plus grande partie des travailleurs salariés.

Il reste encore à régler dans beaucoup de pays pour les Ingénieurs et Cadres supérieurs.

Le rapport général rappelle très justement que la liberté syndicale est consacrée par le préambule de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail.

La déclaration de Philadelphie en 1944 indique que la liberté d'expression et d'association constitue un des principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'O.I.T. et qu'elle constitue une condition indispensable du progrès.

S'inspirant de ces principes, la Conférence internationale, dans sa 31<sup>e</sup> session (Washington, 1948) a

adopté la convention n° 87 concernant la liberté syndicale et précisant qu'elle s'applique à toutes les catégories de travailleurs et d'employeurs.

Or, lorsqu'on examine le développement du syndicalisme chez les Ingénieurs et Cadres, on ne peut que constater qu'en dehors de la France et de quelques rares pays, ce syndicalisme n'existe pratiquement pas.

Pourquoi ? La cause essentielle nous paraît être qu'en raison de la nature des fonctions exercées par les Ingénieurs et Cadres, ceux-ci sont considérés comme faisant partie de la Direction de l'Entreprise et l'Employeur manifeste son hostilité à l'adhésion syndicale.

Parfois, l'interdiction d'appartenir à une grande Organisation syndicale est inscrite dans la loi.

Or, il est à noter que les employeurs qui prennent de telles positions sont eux-mêmes membres de Syndicats qui refusent bien entendu de se charger des intérêts professionnels de leurs Cadres, de telle sorte que ces derniers restent sans moyens de s'organiser.

Même dans les pays où ce syndicalisme s'est développé, il rencontre des grosses difficultés, car, en dépit des conventions et des dispositions réglementaires favorables, le Patronat n'admet pas le Syndicalisme des Cadres et les protections prévues dans la législation sont souvent illusoires.

Il conviendrait donc que les problèmes spécifiques des Cadres puissent — ainsi que ce fut prévu dans les dispositions de la 2<sup>e</sup> Commission — être l'objet d'une étude de la COMMISSION.

J'aborde maintenant le problème de la productivité accrue.

Dans sa résolution n° 21, prise au cours de la deuxième session, notre Commission avait invité le Conseil d'Administration à autoriser le Bureau à poursuivre l'étude de cette importante question et à convoquer une réunion d'experts en vue de procéder à l'examen de la question de la productivité dans les industries de transformation et en particulier les problèmes importants qui se posent à ce sujet aux agents de maîtrise, aux cadres, aux ingénieurs et aux techniciens.

Cette Commission d'experts s'est

réunie en décembre 1952 et a déposé ses conclusions dans un rapport adopté à l'unanimité de ses membres.

Le Conseil du B. I. T. en a approuvé la teneur et autorisé la diffusion aux pays affiliés. Communication en a été faite également à la Conférence dans sa 36<sup>e</sup> session de 1953.

Qu'il me soit permis d'adresser au Bureau notre satisfaction pour ce travail remarquable. Remarquable en ce sens qu'un groupe d'experts éminents, venus de treize pays, ait abordé ces problèmes techniques sans perdre de vue la finalité sociale de la productivité accrue, et ait montré un réel souci des préoccupations des travailleurs et de leurs organisations.

Nul doute qu'un tel résultat n'ait pu être obtenu par la composition tripartite du groupe, la présence d'experts syndicaux et l'appui d'experts de grandes Organisations syndicales. Ces derniers ont pu participer aux travaux grâce au Statut d'observateurs accordé par le Conseil d'Administration du B.I.T. Il y a là un précédent heureux et nous ne pouvons qu'encourager le Bureau à suivre cette procédure.

Que disent les experts et le B.I.T. ?

— Qu'il est d'une importance primordiale que l'accroissement de la productivité entraîne un niveau de vie plus élevé ;

— Que les avantages résultant d'une productivité accrue soient équitablement répartis entre le capital, le travail et les consommateurs ;

— Qu'elle doit améliorer les conditions de travail et que des mesures doivent être prises pour éviter le chômage.

Que disent encore les experts ?

— Il est de la plus haute importance qu'il existe un mouvement syndical libre et fort dans un régime qui lui assure la pleine liberté pour l'exercice du droit de négociation collective sur un pied d'égalité avec les employeurs et leurs Organisations ;

— Ils insistent sur la nécessité de créer des systèmes de coopération entre employeurs et salariés dans une industrie donnée, soit à l'échelon national, ou régional, ou à celui de l'entreprise ;

— Ils indiquent enfin que les augmentations de salaires et les améliorations des conditions de travail rendues possibles par une productivité accrue doivent être fixées, dans toute la mesure du possible, par des conventions collectives.

Telles sont parmi tant d'autres quelques conclusions essentielles dont nous rappelons qu'elles ont été admises et approuvées par les experts représentants des travailleurs, des employeurs et des Gouvernements.

...

Il est certainement prématuré de voir où nous en sommes de ces recommandations, mais nous pouvons affirmer qu'en ce qui concerne notre pays les travailleurs et leurs Organisations syndicales font montre d'une extrême réserve en ce qui concerne la politique de productivité qui s'y est réalisée.

Nous considérons entre autres que, si l'accroissement de la productivité requiert la coopération des travailleurs, l'acte majeur qui témoigne de cette volonté de coopération — la Convention collective — ne s'exécute pas.

Nous rencontrons presque partout le refus de traiter les problèmes de productivité par des accords ou conventions.

En dehors d'une participation au Comité national de Productivité, le Patronat Français se refuse à s'opposer à la création de ces organismes de coopération à cause de leur caractère paritaire.

En dépit des affirmations et des

(Lire la suite page 8.)

### CHRONIQUE JURIDIQUE

#### Nos démêlés avec le Bureau Véritas

#### Après le Conseil des Prud'hommes le Tribunal Civil nous donne raison

#### Un Chef d'entreprise ne peut d'autorité mettre un Cadre en retraite

#### TRIBUNAL CIVIL DE LA SEINE (7<sup>e</sup> Chambre)

Audience du 30 avril - Présidence de M. JOULIN  
BUREAU VÉRITAS C/ CHUITON

Le Tribunal, ouï en leurs conclusions et plaidoiries Guy VIENOT, avocat pour la Société Bureau Véritas ; P.-P. MARTIN, avocat pour le sieur CHUITON ; Le Ministère public entendu après en avoir délibéré conformément à la loi jugeant en matière sommaire et en dernier ressort :

Attendu que, par sentence contradictoire du 25 juin 1953, la section du commerce du Conseil des Prud'hommes de la Seine, statuant sur opposition à une précédente décision du 29 décembre 1952, a condamné la Société anonyme Bureau Véritas, dont le siège est à Paris, 31, rue Henri-Rochefort, à verser à CHUITON, demeurant 6, rue Béranger à Argenteuil, 700.000 francs de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

Attendu que suivant exploit d'huissier du 5 octobre 1953, le Bureau Véritas a interjeté appel de cette décision de justice qui lui a été signifiée le 25 septembre 1953 ;

Attendu que CHUITON, de son côté, a formé appel inci-

dent de la sentence entreprise et sollicitant sa réformation, réclame l'octroi d'une somme de deux millions cinq cents mille francs à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que les deux appels dont est saisi le tribunal introduits dans les formes et délais prévus par la loi sont réguliers qu'il échet de les déclarer recevables ;

Attendu que CHUITON entre comme expert au Bureau Véritas le 1<sup>er</sup> janvier 1942, a été mis à la retraite le 1<sup>er</sup> janvier 1950, alors qu'il venait d'atteindre l'âge de 62 ans ;

Attendu que la société appelante soutient que l'intimé qui avait pris connaissance lors de son engagement du règlement de retraite du 28 février 1924 est mal fondé à se plaindre de la mesure prise à son égard, puisque ledit règlement stipule que les experts cesseront leurs fonctions à l'âge de 60 ans ;

Mais attendu que cette argumentation n'est pas fondée ;

Attendu, en effet, que le règlement invoqué par la Société

est devenu sans objet depuis le 14 mars 1947, date de la Convention collective des cadres, à laquelle a adhéré le Bureau Véritas, qui a prévu que le salarié devait cotiser pendant dix ans et ne pourrait avoir qu'à l'âge de 65 ans une retraite normale ;

Attendu qu'en janvier 1950 CHUITON avait moins de dix ans de présence à la société et s'est trouvé, par son renvoi, privé des avantages auxquels il pouvait légitimement prétendre lors de la signature de son contrat de travail ;

Attendu qu'en agissant de la sorte la Société a agi à l'encontre de son collaborateur avec une légèreté blâmable de nature à justifier la demande en dommages et intérêts formée par lui ;

Attendu qu'outre les gains que CHUITON aurait réalisés jusqu'à 65 ans, il a été privé de la pension de retraite qu'il aurait perçue à cette date ; que les premiers juges en ne lui accordant qu'une somme de sept cent mille francs à titre de dommages et intérêts n'ont pas exactement apprécié le préjudice subi ;

Attendu qu'en égarant aux éléments d'appréciation dont

il dispose, le tribunal peut fixer à un million deux cents mille francs le montant des dommages et intérêts à verser à l'appelant incident ;

#### PAR CES MOTIFS :

Reçoit le Bureau Véritas en son appel principal et CHUITON en son appel incident ;

Déclare l'appel principal mal fondé, en déboute l'appelant ;

Dit et juge que le règlement du 28 février 1924 n'étant plus applicable ;

Dit et juge que le Bureau Véritas a congédié abusivement CHUITON ;

Maintient dans son principe la sentence du 25 juin 1953, mais faisant droit partiellement à l'appel incident, l'émende et porte à un million deux cent mille la somme que le Bureau Véritas devra verser à CHUITON à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

Rejette comme mal fondées toutes conclusions des parties contraires au présent dispositif ;

Condamne le Bureau Véritas en tous les dépens de première instance et d'appel.



# BATIR

(Suite de la première page)

l'assimilation préalable par le constructeur de données de laboratoire en rapport par exemple avec la climatologie ou la dynamique des fluides, dont on n'enseigne pas les bases à l'Ecole des Beaux-Arts.

L'UN d'eux, à ce point de vue, M. Claude MAZET, de Béziers, mérite une mention spéciale. Instruit parfaitement, au sens où nous l'entendons, et d'ailleurs pourvu d'une remarquable imagination créatrice, il a construit dans le Midi de la France des maisons individuelles ou collectives et certains édifices publics, dont nous avons eu l'occasion de visiter quelques exemplaires. Ces réalisations sont rigoureusement conformes au type idéal dont nous avons fait état ; largement ouvertes au monde extérieur, elles sont, par simple artifice de construction, spontanément climatisées, en sorte que, sans intervention de dispositifs de conditionnement, et moyennant un minimum de chauffage artificiel d'appoint en hiver, une température confortable y règne en toute saison, au grand ébahissement des usagers natifs de la région, traditionnellement enclins à se terrer dans des tannières obscures et inconfortables par crainte du soleil et du vent ; ce qui explique l'indifférence proverbiale des Méridionaux pour leur home. Une étude technique n'entre pas dans le cadre de cet article. Disons simplement que la conception architecturale MAZET comporte un style nouveau véritablement révolutionnaire par la forme de la toiture et des ouvertures vitrées coiffées de brise-soleil bien étudiés notamment ; elle comporte aussi l'usage de produits accessoires intrinsèquement coûteux, par exemple la fibre de verre bakélisée, excellent isolant thermique, et enfin l'emploi exclusif de matériaux préfabriqués. C'est à ce titre que le cas MAZET est instructif.

Laissons parler les chiffres. La durée normale de construction d'une villa est de 75 jours. On signale le cas record d'une école prototype édifiée en 27 jours dans la région de Marseille. Cependant, les prix de revient d'une maison individuelle et d'un immeuble collectif sont respectivement de 34.000 fr. et de 28.000 fr. le mètre carré.

D'ailleurs, M. MAZET, libéral convaincu, est l'adversaire déterminé de la construction standard. Les matériaux sont préfabriqués, mais leur assemblage est compatible avec le libre jeu de la fantaisie sous réserve du respect des principes de base des procédés de construction.

M. MAZET ne renie nullement la tradition, dans ce qu'elle a de respectable, de sa noble profession. Artiste, il sait que l'architecture, au même titre que la musique ou la peinture, est marquée, congénitalement, du signe de la beauté. La remarquable harmonie tonale des revêtements muraux internes, polychromes et hauts en couleur, de ses créations, n'est pas contingente ; elle est systématique. Sans doute est-il convaincu, comme nous, que l'objet d'art, cuvette, table ou bâtisse, n'est parfaitement beau que dans la mesure où il est parfaitement adapté à l'usage qu'on en fait. A ce titre, le confort de l'habitation que dispense librement la maison MAZET est un élément esthétique. Enfin, cette maison fait corps avec le paysage qui l'entoure ; elle en est le prolongement et s'harmonise avec lui ; c'est là une nouveauté dont la valeur artistique est indiscutable.

SANS doute nous ne prétendons pas que la solution MAZET du problème de l'habitat français soit la seule imaginable. Il faudra d'ailleurs tenir compte de la diversité climatique des diverses régions françaises si l'on se décide à doter nos compatriotes du confort de l'habitat qu'ils sont en droit d'exiger. Mais l'excellente solution adaptée parfaitement au climat méditerranéen dont nous avons signalé l'existence est la preuve pastorienne du bien-fondé de notre hypothèse de base.

La responsabilité écrasante de la carence de l'industrie française du bâtiment, généralement incapable de construire à bon compte, et selon le rythme de la vie moderne, cette multitude de maisons que réclame à bon droit l'armée des sans-logis et des mal-logés, incombe exclusivement aux maîtres d'œuvre. Les maçons n'en peuvent mais ; leur ardeur au travail n'est pas en cause.

## III<sup>e</sup> Commission Consultative des Employés

(Suite de la 7<sup>e</sup> page)

discours, c'est sur ces faits que nous jugeons que la coopération des travailleurs n'est pas encore souhaitée du côté patronal.

En ce qui concerne les problèmes relatifs aux Employés, Techniciens, Cadres, le Rapport demande que l'on prenne en considération les groupes professionnels qui, pour diverses raisons, peuvent ne pas être en situation de soutenir des revendications parmi ces groupes, il cite les catégories ci-dessus.

Il est évident que, se limitant à une conception étroite de la productivité, des employeurs ont tendance à ne considérer que les notions de rendement, assez facilement mesurables dans le travail manuel.

Les travailleurs non manuels dont l'intervention dans l'accroissement de la productivité est déterminante, mais moins apparente et mesurable, risquent de ne pas bénéficier de leur part légitime des résultats de cet accroissement.

Il convient donc de prendre des

dispositions pour qu'ils soient inclus dans les formules d'intéressement.

Enfin, nous ne saurions trop attirer l'attention de la COMMISSION sur la disposition n° 15 du Rapport, qui prévoit que les Employeurs doivent tenir compte, dans toute la mesure du possible, des problèmes humains posés par les dispositions techniques qu'ils mettent en œuvre pour accroître la productivité.

Cela veut dire qu'il faut en finir avec la solution facile qui consiste à licencier purement et simplement les travailleurs devenus inutiles, mais qu'il faut poser et appliquer un principe nouveau :

— Tout effort de rationalisation doit inclure la solution des problèmes humains qu'il pose.

Tels sont, Monsieur le Président, les points particuliers sur lesquels la C.F.T.C. et ses CADRES ont cru devoir attirer l'attention de la III<sup>e</sup> Commission des Employés et Travailleurs Intellectuels.

## Déclarations de B. FRACHON et J. DUCLOS

Avant la Grève du 28 Avril

« Le Peuple », organe officiel de la C.G.T., n° 454, du 1<sup>er</sup> avril 1954, publie à la page 12 une première déclaration de Benoit FRACHON sur la grève de 24 heures :

« Par la grève de 24 heures, nous voulons hâter la victoire de l'ensemble de la classe ouvrière pour l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites.

« Vous savez bien qu'une action bien organisée, menée dans l'unité, conduite avec intelligence, n'use pas les forces, elle les accroît. »

Le 5 avril, prenant la parole au Conseil National des Cheminots C.G.T. (supplément au « Peuple », n° 445, du 15 avril 1954), Benoit FRACHON a déclaré, entre autres :

« A la base de la revendication générale d'augmentation des salaires et traitements, il y a le salaire minimum interprofessionnel garanti à 25.166 francs nets, pour 173 heures de travail, et sans abattement de zone.

« Les adversaires de 25.166 fr. disent que des salaires seraient augmentés jusqu'à 50 %, et que cela est impossible.

« L'impossibilité ne réside pas dans le fait qu'il est matériellement impossible d'augmenter ces salaires.

« Cela est impossible ou devient possible suivant que l'action de la classe ouvrière est insuffisante ou qu'elle devient irrésistible.

« ... Ce sont ces revendications, et seulement elles, qui sont à la base de la grève de 24 heures.

« Ceux qui essaient d'inventer des manœuvres politiques quelconques de la part de la C.G.T. savent parfaitement qu'ils mentent. »

### APRÈS LA GRÈVE DU 28 AVRIL

Quel est, après la grève du 28 avril, le ton de Benoit FRACHON, de la C.G.T. et de « L'Humanité », organe officiel du Parti Communiste Français ?

Le communiqué n° 26 du 29 avril 1954 du Bureau confédéral de la C.G.T. (voir « Le Peuple », n° 457), déclare entre autres :

« Il faut que la classe ouvrière, forte du succès de cette grande journée d'action, impose au gouvernement le salaire minimum garanti à 25.166 francs pour 173 heures de travail et sans abattement de zone.

« La classe ouvrière peut être fière de son action. »

« L'Humanité » du 29 avril 1954 déclare de son côté.

« La grande grève du 28 avril représente une étape importante de la bataille qui va maintenant continuer dans toutes les entreprises pour le triomphe des revendications. »

A la manifestation du 1<sup>er</sup> mai, organisée par « L'Humanité » au Bois de Vincennes, c'est Benoit FRACHON lui-même qui déclare :

« Aucun mensonge, si gros qu'il soit, ne peut amoindrir le succès de cette journée de grève et de manifestation. »

(« L'Humanité », 3 mai 1954.) Enfin, le communiqué n° 30 du Bureau confédéral de la C.G.T. en date du 20 mai 1954 (voir « Le Peuple », n° 458, du 1-6-54) publie le bilan définitif de la grève du 28 avril et déclare :

« ... Soit 2.598.800 travailleurs qui ont fait, le 28 avril, grève pendant 24 heures.

« ... En plus de l'arrêt du travail de 24 heures, des centaines de milliers de travailleurs ont participé à la journée du 28 avril par des arrêts limités du travail et des manifestations diverses.

« ... Ces faits et chiffres répondent comme il convient aux ennemis de la classe ouvrière qui, en s'efforçant de réduire l'importance de l'action du 28 avril, visent, tout simplement, à décourager les travailleurs dans la poursuite des objectifs qui étaient à la base de cette action. »

Jusqu'ici tout va bien. Il semble du moins. Mais « les ennemis de la classe ouvrière qui s'efforcent de réduire l'importance de l'action du 28 avril » ne vont pas tarder à se faire connaître !

Au Congrès du Parti Communiste

11 MAI 1954

« Une participation aussi importante montre l'ampleur du mouvement et traduit, malgré des inégalités dans quelques régions et entreprises importantes, la volonté des travailleurs d'imposer la satisfaction de leurs revendications.

« La C.A. souligne cependant l'insuffisance de l'organisation de l'unité à la base dans des comités élus démocratiquement sur des objectifs communs pour l'organisation et le succès de la grève.

« Tout en marquant l'importance des résultats obtenus dans les grandes industries, elle considère qu'une masse importante de travailleurs qui n'ont pas participé à la grève, notamment dans les industries où les travailleurs ont les salaires les plus bas, doit faire l'objet de toute l'attention des organisations et des militants de la C.G.T. »

DUCLOS : « Vous avez fait une grève à caractère purement revendicatif ! »

Le 3 juin, à l'ouverture du Congrès du parti communiste, à Ivry, Jacques DUCLOS apprécie la grève du 28 avril d'une tout autre manière :

« Certes, deux millions et demi de travailleurs, déclare Jacques DUCLOS, ont participé à la grève du 28 avril. Dans certaines régions elle a remporté un succès appréciable. Par contre, le mouvement de grève a été assez limité dans d'autres régions... et on ne saurait perdre de vue qu'il y a eu un grand nombre de grèves minoritaires... »

« ... De plus... les organisateurs de la grève du 28 avril ont été amenés à expliquer que la grève avait un caractère purement revendicatif.

« De ce fait... les problèmes de la paix... la lutte pour empêcher la ratification de la C.E.D., la lutte pour imposer la paix en Indochine ont été par la force des choses relégués au deuxième plan. »

Le 4 juin, c'est à Benoit FRACHON de prendre la parole, en tant que communiste responsable devant ce parti : (Voir « L'Humanité » du 5 juin 1954.)

« Pourquoi, demande-t-il, ce mot d'ordre a-t-il été une erreur ?

« Pour déterminer le mot d'ordre d'action, nous avions de riches expériences de luttes passées, des luttes positives comme en 1951 et 1953. Nous avions à tirer des leçons de celles qui étaient négatives (12 février et juin 52) et nous avions les documents du Parti pour nous guider.

« Autre erreur, c'est d'avoir pensé que le salaire minimum garanti, parce qu'il a été adopté par toutes les centrales syndicales, pouvait être suffisant pour réaliser l'unité d'action : en mettant en avant les 25.166 francs, nous avons généré l'élaboration des revendications claires, nous avons embrouillé le problème des salaires.

« L'orientation vers un mouvement général et uniforme a abouti à freiner la lutte qui mûrissait et qui parfois était prête dans les secteurs les plus avancés. Nous ne l'avons pas aidé, nous l'avons retardé, nous devons rattraper. »

L'autocritique de B. FRACHON se termine par une déclaration de taille que chaque travailleur français et chaque militant devraient graver dans leur mémoire :

« Peut-être devons-nous apporter un plus grand soin à convaincre tous les membres du parti et toutes les organisations du parti que le travail dans les mouvements de masse, et notamment dans la C.G.T., n'est pas le travail de quelques spécialistes.

« C'est le travail de l'ensemble du parti. Et les erreurs que nous devons analyser aujourd'hui seraient peut-être moins nombreuses, se commettraient moins facilement si tous le parti dans son ensemble ne s'occupait pas des questions syndicales, du mouvement syndical, des luttes ouvrières, seulement quand il faut corriger les erreurs, mais aussi quand il faut tracer la ligne droite qui doit mener les travailleurs à l'action.

## Offre d'emploi

On recherche pour une Coopérative de Reconstruction un DIRECTEUR de préférence diplômé de l'Ecole des T.P. ou ayant des connaissances techniques et administratives équivalentes, si possible ayant déjà travaillé en collaboration avec le M.R.L. Nécessaire d'avoir un sens psychologique très développé. Ecrire à « Cadres et Profession ».

## Université Catholique de l'Ouest

Ecole Supérieure Agricole et Ménagère de la Beuvrière

L'examen pour l'admission des élèves de première année à l'Ecole Supérieure Agricole et Ménagère de la Beuvrière, par Brain-sur-Longuenée (Maine-et-Loire), aura lieu les vendredi 16 et samedi 17 juillet prochains, à l'Ecole même ou, pour les candidates éloignées, dans les centres les plus rapprochés de leur domicile : Paris, Toulouse, Lille, etc.

Une seconde session aura lieu, dans les mêmes conditions, à la fin de septembre.

Les candidates doivent avoir 18 ans au moins et 37 ans au plus dans le cours de l'année d'admission.

Le niveau de l'examen est celui de la deuxième partie du baccalauréat.

Les demandes d'inscription doivent parvenir à l'adresse ci-dessus, avant le 15 juin pour la première session, avant le 15 août pour la seconde.

Tous renseignements peuvent être demandés également à l'adresse ci-dessus.

## BREVET PROFESSIONNEL DE COMPTABLE

En vue de permettre à nos adhérents de se présenter au maximum de chance au Brevet professionnel de Comptable, dont les épreuves doivent se dérouler le 9 octobre prochain, des cours pratiques auront lieu à partir du lundi 20 septembre, et ce, pendant deux semaines, selon l'horaire suivant :

LUNDI : de 19 h. 30 à 21 h. 30.

— Mathématiques et Mathématiques financières ;

MARDI : de 20 h. à 22 h.

— Droit civil et commercial ;

MERCREDI : de 19 h. à 21 h.

— Le plan comptable et ses applications ;

JEUDI : de 20 h. à 22 h.

— Comptabilité de sociétés ;

VENDREDI : de 19 h. à 21 h.

— Les coûts standards et la comptabilité industrielle.

Ces cours seront dispensés, salle 237, 2<sup>e</sup> étage, 26, rue de Montholon, où tous renseignements seront donnés.

## BANQUE

(Suite de la page 5)

DERNIERE NOUVELLE : La Commission Nationale Paritaire s'est réunie le 22 juillet ; la délégation patronale a fait connaître qu'elle n'estimait pas qu'une révision des salaires de la profession soit actuellement motivée. Une audience a été demandée par les Organisations syndicales au Directeur du Trésor, et sera suivie d'une demande d'audience à M. Edgar FAURE.

Rédaction - Administration

26, RUE MONTHOLON

— PARIS (IX<sup>e</sup>) —

Téléph. : TRU. 91-03

C. C. Paris 4169-19

GEMEAUX PUBLICITE

35, rue de Trévise, PARIS (IX<sup>e</sup>)

Tél. : PRO 32-32

Le numéro : 20 francs

Abonnement : 200 francs par an

Le gérant : A. BAPAUME

Imprimerie spéciale de « Cadres et Profession », 5, rue du Cornet, Le Mans. — 31.577

Exécuté par des Ouvriers syndiqués