

CADRES

C.F.T.C.

NOVEMBRE 1952

NUMÉRO 64

et PROFESSION

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

LA RÉFORME de la SÉCURITÉ SOCIALE et les CADRES

Il y a de cela un an environ. Un beau jour d'octobre 1951, M. PLEVEN étant au pouvoir, les Cadres feuilletant leur journal du matin furent gratifiés d'une grande nouvelle. Parmi les mesures envisagées afin de porter remède aux difficultés de trésorerie de la Sécurité Sociale, figurait en bonne place la suppression pure et simple de notre Régime complémentaire de Retraites. Simple ballon d'essai, comme l'on dit dans le langage imagé d'aujourd'hui ; car ni les Organisations signataires de la Convention du 14 mars 1947, ni les Administrateurs du Régime complémentaire n'avaient été informés de ce projet dont on connaît les vicissitudes ultérieures : protestations véhémentes et publiques des intéressés ; audiences ministérielles ; démenti officiel ; et pour conclure maintenant du « statu quo ».

Aujourd'hui, comme hier, la réforme de la Sécurité Sociale est à l'ordre du jour. Comme bien entendu, il n'est pas question, en haut lieu, de prendre en

par **J. Escher-Desrivières**

Président de la F.F.S.I.C.

considération les projets bien étudiés de la F.N.O.S.S., entérinés dans leurs grandes lignes par l'ancien ministre du Travail, son successeur, M. GARET, pose de nouveaux jalons. Dans le silence du Cabinet ministériel, des idées sont agitées, puis anonymement diffusées par voie de presse. C'est ainsi que nous avons appris par ce canal que l'âge de la retraite serait porté à 67 ans ; cette information ayant provoqué des protestations, M. GARET lui-même l'a démentie ultérieurement. Et aujourd'hui — divine surprise, en vérité — nous apprenons par notre journal qu'on nous rend la liberté, que les Cadres auront leur régime de prévoyance à eux, couvrant, pour la totalité, l'ensemble des risques sociaux ; régime géré par eux et libre pratiquement de cette tutelle étatique renforcée dont, par ailleurs, on entend coiffer l'institution actuelle de la Sécurité Sociale. Or, tous comptes faits, les représentants des Organisations syndicales intéressées ayant été convoqués après coup au Ministère, il apparaît en somme que la presse a surenchéri et qu'à tout prendre le chèque émis à notre compte est un chèque en blanc.

L'analogie des méthodes 1951 et 1952 n'est-elle pas patente ? Elle nous incline à la méfiance, et nous suggère une analyse plus fouillée du scénario.

Or, une première remarque s'impose. Étant donné qu'en France les ministres passent, et M. Le Bureau demeure, en vertu de quelle démarche intellectuelle ce fonctionnaire réformateur préconisait-il, l'an dernier, au nombre des mesures tendant à assainir la Sécurité Sociale, l'asservissement total des Cadres au régime général ? Apparent paradoxe qui s'explique fort bien, s'il est tenu pour certain que les Cadres sont des gens aux dents longues, qui coûtent plus qu'ils ne rapportent.

Or, de toute certitude, telle est l'opinion de M. Le Bureau. On déclare péremptoirement que le déficit du poste maladie de la Sécurité Sociale incombe pour une part appréciable aux Cadres qui n'hésitent pas à consulter, si besoin est, des spécialistes réputés, et à s'offrir, aux frais de la communauté, des traitements médicaux exorbitants. En somme, la solidarité liant normalement, dans un système de prévoyance collective groupant tous les salariés, les différentes catégories de professionnels, jouerait, dans l'état actuel des choses, à contre-sens.

(Lire la suite page 6.)

Productivité... Mais...

DE récentes difficultés viennent de surgir au Comité national de la Productivité entre les représentants des Organisations syndicales (C. F. T. C., C. G. C., F. O.) et les représentants patronaux, à l'occasion de la mise en route de certaines expériences, pour lesquelles l'aide technique et financière du Comité national de la Productivité était sollicitée.

Ces difficultés sont d'une gravité telle qu'elles ont provoqué le refus de la C. F. T. C. de donner son accord aux projets d'expériences envisagées sans l'obtention de garanties de forme contractuelles quant aux objectifs fixés à de telles expériences, aux modalités d'intéressement des salariés, à la participation des syndicats aux organismes professionnels créés en vue de développer la productivité des entreprises dans la profession.

Tout récemment, le Congrès de la C. G. T. - F. O. vient de décider de se retirer des Comités nationaux si des garanties du même ordre ne sont pas données par le C. N. P. F.

On nous dispensera tout d'abord d'attacher un crédit quelconque aux variations de M. LEBRUN sur le sujet, non que ses arguments soient dénués de fondement, mais la C. G. T. a motivé son refus de participer au Comité national de la Productivité par l'impossibilité pour elle de concevoir une amélioration du niveau de vie des travailleurs dans le cadre du régime capitaliste qu'elle veut détruire. Chacun sait du reste que son opinion a varié et variera suivant que les fluctuations de la politique amèneront ou non les communistes au pouvoir. J'ai dans mon dossier un certain nombre de déclarations enflammées en faveur de la productivité ; elles datent de... 1947.

Les autres centrales syndicales ont accepté, malgré un lourd passé d'erreurs accumulées dans ce domaine, de participer aux efforts envisagés, persuadées qu'elles sont que l'accroissement de la productivité est un moyen essentiel pour obtenir une amélioration du niveau de vie des populations laborieuses.

Or, où en sommes-nous à l'heure actuelle ? Quelques expériences individuelles sont tentées par des employeurs de bonne volonté. Une expérience collective est en cours, portant sur neuf entreprises de fonderie, expérience certes intéressante, mais sur laquelle il est pour le moins prématuré de porter un jugement définitif et catégorique. À côté de résultats intéressants en matière de rémunération, des insuffisances de prévisions en matières commerciales ont, en effet, obligé certaines de ces fonderies qui ont investi quelques millions pour s'équiper, à réduire leurs horaires de travail et à licencier. Deux autres expériences se préparent : l'une dans le secteur de la Confection du vêtement masculin, l'autre dans l'industrie de la chaussure.

Et c'est à peu près tout. Nous ne pouvons pas ne pas conclure que c'est bien peu...

Par contre, la propagande intensive faite autour de l'idée de productivité a ouvert les yeux d'un grand nombre d'entrepreneurs qui ont de suite

vu, comme de coutume, un moyen astucieux d'accroître leurs profits, se souciant fort peu des exhortations périodiques de M. Georges VILLIERS.

Il ne se passe pas de Congrès d'Union départementale ou de Fédération syndicale où les militants ne nous signalent des entreprises où les horaires sont réduits, ou des licenciements prononcés, à la suite de mesures de modernisation mises en œuvre.

Ce qui est beaucoup plus grave, c'est le refus des organisations patronales de s'engager dans la voie souhaitable,

PAR

A. BAPAUME

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

en donnant aux salariés les garanties qu'ils escomptent sur les objectifs devant être atteints : Refus de garantir par convention collective ou accord d'entreprise les conditions d'intéressement des salariés à l'opération, refus de garantir contre le chômage ou les cadences infernales... Que signifie un tel refus ?

L'accroissement de la productivité, pour se traduire par des résultats sensibles, suppose également l'étude et la réalisation de mesures qui ne peuvent s'effectuer qu'à l'échelon de la profession : standardisation des productions, spécialisation des entreprises, politique d'ensemble de la main-d'œuvre, utilisation rationnelle du crédit, tous problèmes nécessitant une organisation professionnelle adéquate, avec participation en associés des syndicats de travailleurs.

Aux propositions constructives suggérées par nous, les représentants patronaux opposent des inepties : maintien de la libre entreprise, pas de dirigisme, et surtout : at-

tention à la co-gestion. La dernière assemblée du C. N. P. F. n'a-t-elle pas indiqué que l'intéressement des salariés à l'accroissement de la productivité était de nature inflationniste !

Quelle a été jusqu'à présent l'attitude des Pouvoirs publics responsables de la prospérité nationale ? Qu'en juge.

Rappelons tout d'abord que le président du Comité national de la Productivité est de droit le secrétaire d'Etat aux Affaires économiques. M. BURON a certes marqué un grand intérêt aux travaux de son comité, et s'est même opposé à une emprise trop grande, des bureaux. Mais, par la suite, M. HUGUES n'a jamais présidé aucune de nos réunions — on dit qu'il est notaire de sa profession, et peut-être a-t-il péché par excès de prudence — quant au ministre actuel, M. TONY REVILLON, nous n'en avons jamais entendu parler... et l'on est en droit de se demander s'il connaît même l'existence du Comité.

On ne s'étonnera donc pas que les centrales syndicales se demandent s'il convient, dans ces conditions, de participer encore à une opération dont les protagonistes se refusent à prendre les moyens nécessaires qui permettraient de ne pas la détourner de ses fins économiques et sociales. Une telle décision aurait évidemment un caractère négatif, et ne ferait qu'ajouter aux carences patronales et gouvernementales.

Pour en sortir, il ne reste aux centrales syndicales libres — et à la C. F. T. C. en particulier — qu'un seul moyen : accroître considérablement leur puissance, afin de pouvoir imposer au besoin, les mesures nécessaires au relèvement indispensable du niveau de vie des masses laborieuses dans le cadre de l'intérêt général du pays.

Un Projet prématuré

La presse du 5 novembre annonçait, au grand étonnement de tous, que le Conseil de Cabinet avait débattu, la veille, du projet de réforme de la Sécurité sociale, et décidé la création d'un régime autonome pour les Cadres.

ESCHER-DESRIVIERES indique par ailleurs ce qu'il faut penser de la désinvolture avec laquelle les ministres et leurs Services jouent de cette institution sociale, ignorant les organismes les plus autorisés susceptibles de conseiller les hôtes temporaires de la rue de Grenelle.

Après ce coup d'éclat, les Organisations syndicales de Cadres et les représentants de l'A.G.I.R.C. furent invités par le directeur du Cabinet du Ministre du Travail, M. PIERARD, afin d'être éclairés sur la véritable portée du projet. Ce fut d'abord pour apprendre qu'en fait aucun projet n'est présentement élaboré. La fameuse décision du Conseil de Cabinet se ramène simplement à ceci : dans le cadre de la réforme de la Sécurité sociale, les ministres envisageraient favorablement la création d'un régime autonome des Cadres. Ce régime prendrait en charge la totalité des risques dont la couverture est obligatoire en vertu de la loi : maladie, invalidité, vieillesse ; il pourrait du reste couvrir d'autres risques. Son

fonctionnement serait assuré par un réseau de Caisses, dont la gestion serait confiée à des Conseils paritaires composés d'employeurs et de cadres, en dehors de toute ingérence de l'Etat. M. PIERARD envisageait même que les Caisses de l'A.G.I.R.C. pourraient, moyennant une légère extension, assurer également la gestion de ces risques. Le directeur du Cabinet a ajouté que les ministres attachaient à cette création un caractère exemplaire : étant géré par des cadres, ce régime « témoin » ferait la preuve que la gestion de l'ensemble des risques pourrait être assurée à meilleur compte, et avec moins de coulage que dans le système actuel de la Sécurité sociale.

Il ne nous a pas été dit que le souci des promoteurs du projet était de diminuer le déficit de la Sécurité sociale en éliminant les catégories cadres et fonctionnaires qui, paraît-il, coûtent plus cher qu'elles ne rapportent au régime général.

La réunion du 6 novembre avait pour objet de nous informer de la portée exacte des « projets » ministériels et de nous demander notre avis sur une telle réforme, étant sous-entendu qu'elle ne pouvait que recueillir notre approbation enthousiaste.

(Suite en page 2)

LE CONSEILLER DU TRAVAIL

CADRE ET TECHNICIEN DU SERVICE SOCIAL

L'ORIGINE des Conseillers et Conseillères du Travail est récente ; c'est le décret du 2 novembre 1945 qui leur a donné officiellement le droit d'exercer.

Cette profession est encore peu connue et le nombre de Conseillers et Conseillères du Travail en fonction, jusqu'à maintenant, est relativement restreint.

Afin d'informer nos lecteurs sur la formation, les attributions des Conseillers et Conseillères du Travail, sur leur position et leur utilité dans l'entreprise, nous avons demandé à Mlle PUTOIS, présidente de notre Syndicat national des Conseillers et Conseillères du Travail, de les leur faire connaître.

Le décret du 2 novembre 1945, portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance instituant les Comités d'entreprises, prévoit, dans son article 12, que les Comités d'entreprises ou inter-entreprises utilisent les services d'une Conseillère-chef du Travail. En principe tous les Comités d'entreprises devraient avoir recours à une telle collaboratrice. Ceux qui le font sont une petite minorité.

Il nous serait utile de savoir ce qui a obligé, jusqu'à maintenant, le plus grand nombre de se priver de l'aide de ces spécialistes : ignorance, scepticisme sur leur compétence, refus patronal ?

Nous espérons que les lignes qui suivent (que les nécessités de l'actualité ne nous ont pas permis de publier plus tôt, ce dont nous nous excusons auprès de l'auteur) éclaireront nos collègues, membres des Comités et les cadres en général, sur la nécessité de s'annexer ces techniciens.

Ceux d'entre eux qui désireraient avoir une documentation plus importante peuvent écrire à notre adresse, à la Présidente du Syndicat national des Conseillers et Conseillères du Travail, qui se fera un plaisir de la leur adresser.

LES GRANDES LIGNES DE L'ÉVOLUTION FRANÇAISE DU SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL [1]

Parler de la conseillère et du conseiller du Travail, c'est aussi parler du Service social du Travail. A cet effet, il est utile de faire tout d'abord un rapide retour dans le passé du service social du travail afin d'en situer plus aisément le responsable.

Avant 1939

L'évolution du Service social du Travail est intimement liée aux caractéristiques économiques, techniques et sociales d'une époque. DOLLFUSS à Mulhouse, en 1845, MOET et CHANDON à Epernay, en 1868, par exemple, sont parmi d'autres, des précurseurs. Leurs réalisations avaient un caractère d'assistance qui serait aujourd'hui taxé de paternalisme si l'on méconnaissait l'époque dans laquelle elles s'inscrivaient ; il ne faut pourtant pas oublier qu'ils furent au premier rang de ceux que l'on nomme encore les « patrons sociaux ».

Pendant la première guerre mondiale, le service social du travail entra dans la pratique. Les « surveillantes d'usines » en devinrent les premières responsables. La protection de la main-d'œuvre féminine dans les usines d'armement faisait l'objet de leurs attributions. Il est à remarquer que le premier texte qui y fait allusion parle de « surveillantes » ; il est daté de 1918. Ces pionnières effectuèrent un travail dont l'ampleur n'échappe pas aujourd'hui.

La fin des hostilités amena un ralentissement des activités des services sociaux, mais l'impulsion avait été donnée et leur nécessité, voire même leur caractère indispensable, remarquées. Aussi, après un temps d'arrêt inévitable, retrouvèrent-ils un regain d'activité.

Jusqu'à 1939, l'ensemble de leurs réalisations fut tout particulièrement orienté vers les problèmes d'assistance individuelle et familiale.

De 1939 à 1945

Le 1^{er} juin 1940, une recommandation du Ministère du Travail traitait des Services médicaux, sociaux et de sécurité dans certains établissements. Dès cet instant, le Service social du Travail entra officiellement dans les recueils administratifs.

En 1942, les Services sociaux devenaient obligatoires dans les établissements employant plus de 250 salariés et il fut prévu qu'un personnel spécialisé, les « conseillers ou conseillères sociales du travail », en assureraient le fonctionnement.

De 1945 à nos jours

L'occupation avait vu la mise en sommeil des lois sociales promulguées en 1936. Une action très vive avait même été menée non seulement contre elles, mais aussi contre ceux qui s'en réclamaient.

Il n'en restait pas moins que dix années avaient suffi pour que les salariés acquiescent un sens des réalités sociales beaucoup plus développé.

Au lendemain de la Libéra-

tion, l'institution des comités d'entreprises entraîne une modification de la conception du Service social du Travail. Son caractère jusque-là traditionnel d'assistance ne peut être conservé, et le Comité d'Entreprise se voit confier la responsabilité de la gestion des œuvres sociales établies par l'entreprise au bénéfice des travailleurs. D'une façon légale, le service social du travail devenait en quelque sorte la propriété des salariés : ils en avaient été les sujets durant près d'un demi-siècle.

La caractéristique profonde de cette nouvelle conception du Service social résidait dans une transposition de son activité du plan individuel et d'assistance au plan collectif et préventif. Mais il apparaissait aussitôt nécessaire de mettre à la disposition des comités d'entreprises un personnel spécialisé et compétent.

Ce fut alors la reconnaissance officielle des conseillers et conseillères du travail.

La formation du conseiller du travail

La complexité des problèmes posés dans l'entreprise est immense ; le technique, l'économique et le social s'y mêlent d'une façon étroite.

Le rôle que devra jouer le conseiller du travail implique donc une formation bien adaptée à cette nouvelle fonction.

Actuellement, cette formation est donnée au Ministère du Travail par le « Centre d'Etudes et de Formation du Service social du Travail ». Elle comporte :

— Six mois d'études théoriques et pratiques (cours, enquêtes, visites, cercles d'études, etc.), portant sur la médecine et la sécurité du travail ; la législation ; l'organisation scientifique du travail, les études de postes ; les problèmes de main-d'œuvre ; l'apprentissage, la formation professionnelle.

— Plusieurs mois de stages, dont deux mois en usine comme ouvrier.

— Enfin, l'étude approfondie d'un métier présentée sous forme d'une monographie, d'une centaine de pages dactylographiées et illustrées. Les aspects sociaux et humains comme les aspects économiques y sont attentivement traités. La monographie devra ensuite être défendue, à la manière d'une thèse, devant un jury groupant des professeurs de l'École, des personnalités du Ministère du Travail, des employeurs et des dirigeants syndicalistes.

Les attributions

du conseiller du travail

Les fonctions du conseiller du travail ont été énumérées dans le décret du 9 novembre 1946 :

« Les conseillers et conseillères du travail agissent sur les lieux mêmes du travail, en vue :

« 1^{re} De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation à son travail ;

« 2^{de} D'étudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi de la main-d'œuvre féminine, juvénile et des déficients ;

« 3^{de} De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le chef d'entreprise et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales ;

« 4^{de} De concourir à toute action éducative entreprise par le comité d'entreprise.

« A cet effet, ils collaborent avec le Service médical de l'entreprise, ils recherchent, en accord avec le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou le comité inter-entreprise, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions de travail, au bien-être des travailleurs et au fonctionnement des œuvres sociales des entreprises ou inter-entreprises. Ils se tiennent par ailleurs en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance, de placement, les diverses institutions sociales et les services sociaux de la Sécurité sociale et de la Santé publique, en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale et de les orienter, le cas échéant, vers les organismes compétents. »

De plus, les conseillers du travail assistent de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du comité ou des commissions spécialement consacrées à des questions sociales et font partie du comité d'hygiène et de sécurité.

Dans la pratique, la grande variété des types d'entreprises, de leurs activités et de leurs fabrications, ainsi que la qualification professionnelle des salariés et leur effectif, auxquels s'ajoutent d'autres éléments tels, par exemple : la situation financière de l'établissement, sa place sur le marché, les exigences de sa production, etc., font qu'une grande souplesse d'adaptation est demandée au service social du travail. Cette souplesse lui est laissée par le texte cité qui ne fait que traiter des grandes lignes du champ d'action réservé aux conseillers du travail, soit dans le domaine de l'entreprise, soit dans le domaine interentreprise.

Son rôle est d'opposer une barrière à tout ce qui, dans le travail, risque de porter atteinte à la dignité de la personne humaine dont la primauté est trop souvent méconnue au bénéfice de l'économique et de la technique.

C'est alors que le travail d'études et de recherches du conseiller pour l'amélioration des conditions du travail prend toute sa signification, en vue d'une action préventive.

Par son action aux différents stades de l'entreprise, aux divers degrés d'exécution, le conseiller sera amené à collaborer très étroitement avec les cadres et techniciens, s'il s'agit d'une entreprise, avec les chefs d'entreprises s'il s'a-

git d'un service social inter-entreprise. Comme tout travail positif, le sien aboutira à des suggestions et à des réalisations. Se demander à qui les suggestions seront formulées, c'est déjà situer le conseiller du travail dans l'entreprise et parmi le personnel.

Position

du conseiller du travail dans l'entreprise

Le conseiller du travail relève, d'une part, du chef d'entreprise, d'autre part, du comité d'entreprise ou du comité interentreprise auquel il devra rendre compte de son activité.

Il n'aura donc pas de rapports hiérarchiques avec les cadres et techniciens, mais il aura avec eux, et particulièrement avec le médecin, psychotechnicien et l'ingénieur de sécurité, des rapports constants de service.

Si les ingénieurs ont à mettre au point la production, le conseiller du travail lui relèvera un taux d'instabilité trop élevée, utilisera la statistique des accidents du travail et tirera les conclusions pour en éviter le retour ; il mesurera les conséquences humaines et sociales de certains procédés de travail, et cherchera avec les techniciens les moyens propres à en atténuer les effets nuisibles.

Les différents domaines d'activité sont donc bien délimités : d'un côté se trouve la fonction technique de production, de l'autre la fonction sociale de l'homme dans la production.

Nous ne parlerons pas dans cet exposé trop succinct des rapports du conseiller du travail avec les membres du comité d'entreprise ou interentreprise, ceci ressort tout naturellement de ce que nous avons dit précédemment comme étant la raison d'être du conseiller.

Personne ne peut nier qu'une énorme tâche est à accomplir en France, où il reste beaucoup à faire dans le domaine industriel pour l'amélioration des conditions de travail et faire progresser la connaissance du facteur humain.

Les conseillers et conseillères du travail ont le droit et le devoir d'y prendre une large part. Ils en ont l'ambition.

M. F. PUTOIS.

(1) Les termes de « service social du travail », « d'industrie » ou « d'entreprise » recouvrent des réalités identiques, mais celui de « service social du travail » est préférable par sa signification.

UN PROJET PRÉMATURÉ

(Suite de la première page)

Une telle proposition est d'une importance capitale, mais nous avons eu la certitude que quelques-unes de ses conséquences, et pas les moindres, ont échappé à ses promoteurs.

L'examen des propositions ministérielles peut appeler de notre part deux séries d'observations, les une favorables, les autres défavorables, mais il est évident qu'une étude poussée des conditions financières de fonctionnement d'un tel régime doit être à la base de notre option.

Examinons d'abord les éléments favorables.

Il est évident que la proposition ministérielle est de nature à séduire les Cadres ; la création d'un régime spécial, exactement adapté à leurs besoins, dont ils assureront la gestion, et susceptible de servir de régime « témoin », répond à la préoccupation de la plupart d'entre eux. D'autant plus que la solidarité avec les autres catégories de salariés n'existe que sur le plan psychologique et non sur le plan technique.

Il ne faut pas oublier que la C.F.T.C. a été hostile à l'institution mise sur pied par M. LAROCHE, et qui réalisait en fait une véritable étatisation de l'Assurance sociale. On sait que les pouvoirs des Conseils d'administration des Caisses sont limités et qu'en fait c'est l'Administration qui tend de plus en plus à gérer les organismes.

Cette étatisation s'est traduite notamment en faisant supporter

aux salariés et aux industries des charges qui devraient être supportées par d'autres catégories ou par l'Etat.

La création d'un régime autonome serait donc un premier coup de boutoir dans un édifice étatique, pour le faire éclater et en revenir à une institution à l'échelle humaine. La gestion par les intéressés permettrait d'abord une simplification administrative importante et la création de services, tels que le tiers payant que la Sécurité sociale ne peut réaliser.

Un tel régime comporterait une contribution aux efforts de prévention et à l'équipement sanitaire du pays égale à celle des autres régimes. Des conventions avec le corps médical pourraient plus facilement être élaborées, qui comporteraient des avantages substantiels aux participants.

On conviendra que de telles propositions soient de nature à recueillir l'adhésion des ingénieurs et cadres.

Voilà les aspects défavorables. 1^{er} Il semble bien que les promoteurs ne se soient pas rendu compte qu'ils tendaient à s'orienter dans une direction diamétralement opposée à celle suivie depuis 1945. Peuvent-ils nous assurer qu'un Gouvernement d'une autre teinte politique ne viendra pas un jour détruire ce que nous aurons bâti et nous réintégrer dans le régime général ? Pour combien de temps la stabilité du régime proposé est-elle assurée ?

2^{de} Une des véritables raisons est le coût des prestations cadres ; pourrions-nous assurer la couverture du même risque avec les mêmes débours ? Une cotisation minimum sera certainement imposée par la loi, mais la partie importante de ressources du nouveau régime dépendra d'une cotisation de caractère contractuel. Quelles garanties aurons-nous de la part des employeurs du maintien de leur contribution ? L'existence même d'un tel régime ne risque-t-elle pas de dépendre dans une certaine mesure de décisions de groupements patronaux ayant le pouvoir d'ouvrir ou de fermer les robinets ?

3^{de} Les Caisses actuelles de Cadres sont compétentes pour gérer le risque vieillesse. La technique de l'assurance maladie ou invalidité est différente, et nous serions dans l'obligation de créer de toutes pièces un réseau de Caisses spécialisées avec la totalité de leurs rouages : administration, financement, contrôle, etc. La création d'un tel régime n'allégerait en rien la gestion du régime général.

D'autre part, le régime envisagé devant couvrir obligatoirement tous les Cadres, il s'agira de définir où commence et où s'arrête cette classification. Ce problème n'est toujours pas résolu dans le régime de retraites.

Il conviendra également d'intégrer dans ce nouveau régime les Cadres actuellement occupés dans des branches d'activités qui ne sont pas rattachées au C.N.P.F. et

ne relèvent donc pas de la Convention du 14 mars 1947.

4^{de} Le nombre relativement faible des assurés de ce nouveau régime, et leur dispersion géographique, entraîneraient la création d'un réseau important de centres se trouvant à portée des « clients » et d'un coût par conséquent élevé.

La vocation du syndicalisme chrétien des Ingénieurs et Cadres est de tendre à abaisser les barrières qui séparent encore les catégories de travailleurs et à favoriser leur rapprochement dans un climat de compréhension mutuelle. Le fait de se placer en dehors du régime général risque de créer une amertume dans l'âme de milliers de militants ouvriers qui verront dans cette opération un abandon de notre part.

Telles sont à priori les questions que l'on peut se poser devant des propositions dont on ne connaît pas encore la portée exacte.

Considérant que notre départ, conjointement avec celui des fonctionnaires, affaiblirait incontestablement la position de ceux qui restent, ne conviendrait-il pas au contraire de demeurer associés à l'ensemble des salariés pour obtenir les améliorations proposées par la C.F.T.C. et qui rendraient viable et parfaitement acceptable par les Cadres un régime commun qui, en dépit des critiques que l'on peut formuler à son égard, ne les a pas tellement déçus ?

L'enquête reste ouverte...

A. BAPAUME.

Application pratique de la "Sécurité"

dans une usine française à organiser

par P.-L. PELOSSON

Un certain nombre de points sont à considérer :

- 1° Organisation générale, en tenant compte de l'existence légale du Comité de Sécurité et du rôle du Service social ;
- 2° Embauche, aptitudes aux postes de travail ;
- 3° Modernisation des locaux de travail, des vestiaires (avec ou sans douches) ;
- 4° Modernisation des moyens de manutention ;
- 5° Propagande.

Organisation

L'organigramme ci-joint présente les grandes lignes de ce qu'il est possible de réaliser tout en conservant la structure actuelle et en faisant intervenir un nouveau facteur « Relations humaines » qui doit tendre à créer à l'intérieur de l'entreprise un climat de compréhension à tous les échelons du personnel.

Il s'avère, en effet, que l'on obtient de meilleurs résultats (et l'expérience américaine le prouve) en traitant les problèmes sur le plan « humain », surtout lorsqu'il s'agit d'obtenir une adhésion librement consentie à une certaine discipline. Il importe d'éveiller dans l'esprit du personnel, et à n'importe quelle place où il se trouve, un esprit d'équipe qui lui permette, non seulement de respecter et de faire respecter les consignes, mais encore d'accomplir cette tâche avec un sentiment de collaboration qui tiendra compte du caractère et des aptitudes de chacun.

Il y aura malheureusement toujours des accidents. Ce qui importe, c'est d'en diminuer progressivement la fréquence et la gravité par une action continue qui doit être le résultat des efforts de tous en liaison avec les efforts consentis par la direction pour mettre à la disposition des travailleurs le maximum de moyens de protection.

Dans cet organigramme, tout en tenant compte du rôle et de l'action du Comité de Sécurité légalement constitué, une action parallèle identique à l'organisation américaine est prévue pour obtenir, du haut en bas, une action efficace en y intégrant les cadres et la maîtrise.

Embauche Aptitudes aux postes de travail

Le médecin chargé de l'embauche devrait avoir à sa disposition l'emplacement et les moyens nécessaires pour faire son travail correctement.

Le médecin doit être consulté pour connaître son point de vue sur la définition très exacte de son rôle « d'orienteur professionnel » suivant les résultats de ses examens qui doivent tenir compte des « facteurs humains » qui englobent à la fois : la physiologie, la psychologie et la psychotechnique.

Il s'est avéré très juste, aux U. S. A., qu'une bonne sélection au départ, due à un examen médical très poussé, facilitait la tâche de la maîtrise, au point de vue de la sécurité, par une meilleure adaptation aux postes de travail à pourvoir et à l'élimination des risques professionnels, du fait que la fiche d'embauche attire l'attention sur le point faible du nouvel embauché si c'est nécessaire (vue médiocre, ouïe faible, réflexes lents, intelligence moyenne, etc.), renseignements qui facilitent l'adaptation à un travail en corrélation, dans la plus grande mesure, les causes d'accidents imputables à l'homme :

« Je ne voyais pas » ;
« Je n'entendais pas » ;
« Je ne savais pas » ;

Modernisation des locaux de travail

C'est un travail de longue haleine, qui ne peut s'exécuter que par tranches et qui demande le concours de maisons spécialisées en ce qui concerne principalement le chauffage, le conditionnement d'air et l'éclairage.

Dans les bureaux présentant une grande concentration de personnel, avec une forte proportion de machines à écrire ou de machines comptables, il importe également de prévoir l'insonorisation des plafonds avec des plaques absorbantes spéciales, en liaison avec les études faites pour le conditionnement d'air et d'éclairage.

Tous les éclairages de bureaux et d'ateliers sont réalisés, aux U. S. A., avec des appareils à tubes lumineux.

Le chauffage et la ventilation des ateliers posent, dans bien des cas, des problèmes presque insolubles par la conception même des bâti-

ments très élevés et en sheeds, et des études sont à faire pour arriver à supprimer les poêles à charbon et, surtout, les braseros qui rendent l'atmosphère irrespirable pour un minimum de chaleur.

Modernisation des moyens de manutention

Cette question a déjà été bien suivie depuis 1945. Seul le prix excessivement élevé des appareils modernes (chariots mécaniques à plateaux, chariots à main motorisés) s'oppose à une plus grande diffusion et conduit à un entretien très onéreux du matériel ancien en service.

Propagande

C'est sans aucun doute dans ce domaine qu'il convient de faire porter le principal effort en améliorant, d'une part, ce qui peut exister avec l'appui de quelques innovations.

a) Etudier une brochure qui sera remise à tout le personnel actuel et à toute nouvelle personne embauchée.

Dans cette brochure seraient indiquées la structure de l'usine dans ses grandes lignes et toutes les réalisations sociales au bénéfice du personnel (avec photos à l'appui).

Dans cette brochure seraient intercalées des reproductions d'affiches de sécurité, des conseils, des slogans, etc.

b) Faire paraître un « journal d'usine » mensuel, strictement neutre et très illustré, où une place importante sera réservée à des articles, dessins, slogans, concernant la sécurité, avec publication des statistiques mensuelles et classement des bâtiments par ordre de mérite.

c) Affiches de sécurité très largement répandues dans les ateliers, de passage, affiches à renouveler aux portes et dans tous les points souvent pour attirer l'attention. Des reproductions, à petit format, de ces affiches peuvent, au besoin, être glissées dans les sachets de paie (par secteur et par roulement) et distribuées également à l'infirmerie en

alternance avec de petits tracts donnant des conseils de prévention.

d) Panneaux dans les ateliers, les chantiers, insistant sur l'ordre, la



P.-L. PELOSSON

méthode, la prudence et, aux endroits bien précis d'utilisation, le rappel des consignes : « Utilisez vos lunettes pour meuler. » — « Utilisez vos masques », etc.

e) Projections de films parlants sur la sécurité, avec réalisation, si possible, d'un film qui serait à projeter, en priorité, devant les nouveaux embauchés.

Il est reconnu, aux U. S. A., que la proportion des accidents est plus forte parmi les nouveaux embauchés — ce qui est logique — que parmi le personnel plus ancien, et c'est bien pour cela que, dès l'embauche, tous les efforts sont faits pour mettre en garde le personnel contre tous les dangers, efforts continués immédiatement, dès l'arrivée au poste de travail, par l'action de la maîtrise d'atelier.

Pour conclure, et en rappelant le slogan du début de la Western Electric : « Il n'y a pas de travail si important, ni de travail si urgent que nous ne puissions pas d'abord nous occuper de la sécurité », le rôle de chacun, du chef d'entreprise au chef d'équipe, doit être très nettement tracé pour arriver à persuader les ouvriers de surmonter leurs tendances naturelles :

Goût du risque ;
Négligence ;

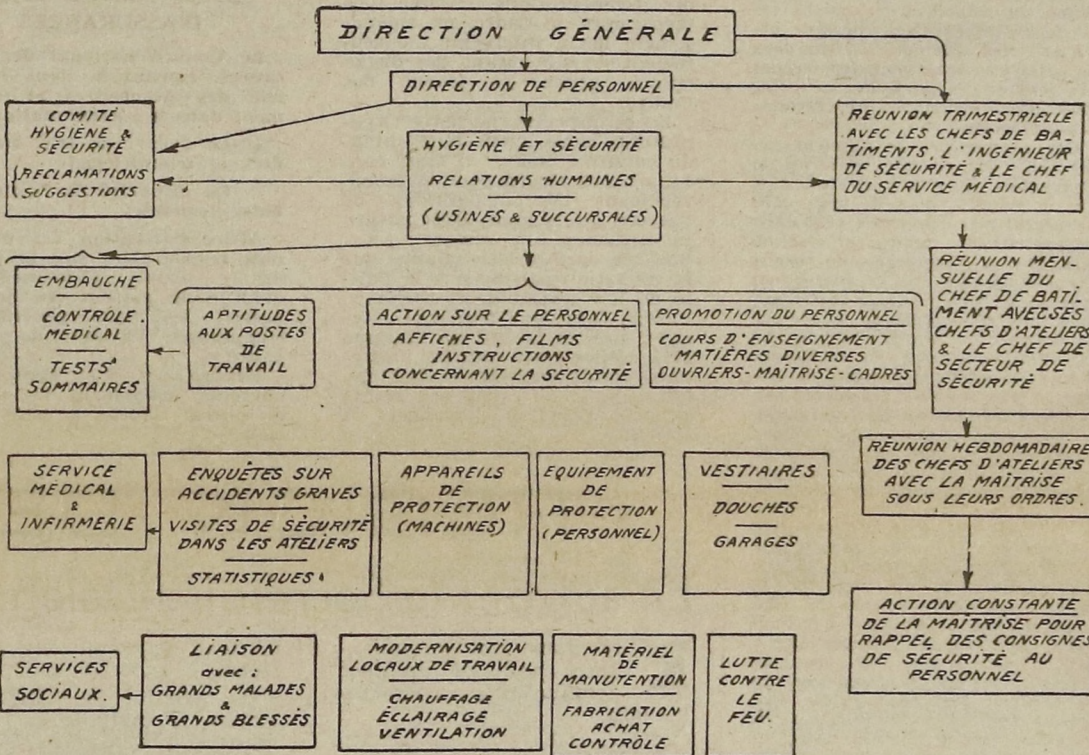
Faux amour-propre ;
Désordre ;

Inobservation des consignes et règles de sécurité.

L'organisation très poussée de la sécurité dans les usines est, certes, une dépense, mais une dépense qui rapporte, et, ne serait-ce qu'au point de vue strictement « humain », il importe de tout mettre en œuvre pour éclairer, conseiller et instruire sans relâche le personnel.

Cette éducation, fruit d'efforts constants, doit tendre à réduire la plus possible, d'une part, les souffrances physiques provoquées par les blessures reçues et, d'autre part, les répercussions fâcheuses dans les foyers qui, malgré toutes les lois sociales, sont atteints par les pertes de salaires subies par les accidentés.

Vu sous cet angle, le problème de la « Sécurité dans l'industrie » mérite de s'y rattacher avec le plus grand intérêt et avec le plus grand souci « d'humanité » pour justifier, dans une certaine mesure, les sacrifices consentis pour son organisation,



ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ DANS L'INDUSTRIE AUX U.S.A.

(suite de notre précédent numéro)

Les dispositifs de protection sur les machines et le matériel de protection individuel qui nous ont été présentés sont sensiblement les mêmes et de qualité égale à ce que nous pouvons trouver en France depuis quelques années où de sérieux efforts sont faits au point de vue de la sécurité.

C'est, en définitive, la propagande de l'enseigne de l'éducation du personnel qui se plie du reste, en général, très facilement à ces deux points, qui créent le « climat de sécurité » à l'intérieur des entreprises.

Les directions n'hésitent pas à engager des dépenses importantes pour ce chapitre, car elles ont reconnu que ces dépenses se traduisaient en définitive par des gains. Le nouvel embauché est mis tout de suite dans le « climat de la sécurité » et, dans certaines usines, on lui remet, avant de prendre son poste, un petit opuscule lui signalant tous les dangers qu'il risque de rencontrer et la manière de les éviter.

Dès son arrivée à l'atelier, et en même temps qu'il reçoit les instructions relatives à son travail, son chef d'équipe attire son attention sur la partie dangereuse de l'opération qu'il a à exécuter et, pendant toute la période d'adaptation, lui renouvelle ses recommandations sans se lasser, et toujours avec bonne humeur. Le contre-maître vérifie périodiquement si l'ouvrier a bien reçu les conseils et les instructions du chef d'équipe et, au besoin, appuie son action.

L'ouvrier se sent mis en confiance et accepte généralement d'utiliser sans récrimination ce qui lui est fourni, selon le cas, en matériel de protection, et de faire attention aux dangers sur lesquels son attention est attirée.

S'il ne le fait pas, le chef de secteur de Sécurité (ou l'ingénieur de Sécurité) intervient en personne pour appuyer l'action de la maîtrise.

En cas de récidive caractérisée dans la non-observation des consignes, des sanctions sont prises ; elles peuvent aller jusqu'au renvoi.

LIEUX DE TRAVAIL AGREABLES :

Température, clarté, ordre, propreté

D'autres problèmes sont liés à la Sécurité :

1° Conditions dans lesquelles le travail s'effectue ;
2° Manutention dans son ensemble.

Les directions attachent une très grande importance aux conditions dans lesquelles le travail s'effectue en mettant le personnel dans une ambiance la plus favorable possible :

— Ateliers clairs et agréables ;
— Chauffage et ventilation (air conditionné) ;
— Eclairage intensif.

Dans les bureaux, en plus de ces trois conditions, il faut ajouter l'insonorisation (sol et plafond) qui est réalisée absolument partout, et les réalisations sont très luxueuses, avec tendance à généraliser le mobilier métallique.

Les ateliers sont peints généralement de couleurs claires, en majorité en vert moyen jusqu'à 1 m 20 à 1 m 50 du sol, murs et plafonds blancs. Les tuyauteries sont peintes à des couleurs conventionnelles d'ailleurs différentes des nôtres.

Dans quelques ateliers, les machines sont également peintes, selon les études de « Dupont de Nemours » ou de la « Pittsburgh Paints », mais ce n'est pas encore bien généralisé.

Ateliers et bureaux sont climatisés (air conditionné) et ouvriers et employés travaillent, en général, en tenue légère.

L'éclairage est partout intensif, sans zones de lumière et d'ombre et, pour certaines machines de précision, il y a en plus des éclaira-

ges individuels. Toutes les lampes ont été supprimées et remplacées par des réflecteurs à tubes lumineux.

L'étonnement est provoqué par l'emploi des éclairages même en plein jour dans les bureaux et ateliers... à nos questions, il fut répondu que c'était préférable et que le personnel préfère s'adapter à la lumière artificielle continue dans son intensité, plutôt que de changer plusieurs fois de lumière au cours de la journée.

Les manutentions à main sont réduites au strict minimum, et, lorsque des chariots à main sont utilisés pour transporter des benes ou des berceaux, ces chariots sont motorisés et le manœuvre n'a aucune peine, à part la conduite.

Les chaînes de manutention sont utilisées au maximum et des chariots mécaniques à moteurs, soit à plateaux, soit à fourches, réalisent les manutentions spéciales.

Les allées de circulation des chariots sont délimitées par des bandes blanches et toujours dégagées, les chariots circulant très vite, et, dans les croisements dangereux, un jeu de glaces permet aux conducteurs d'éviter les accrochages.

Toutes ces conditions sont, en définitive, liées aussi bien à la « productivité » qu'à la « sécurité » et le personnel travaille dans une ambiance favorable : température, clarté, ordre et propreté. Il ne perd pas de temps, ne fait pas de maladresses dues au froid ou au manque de lumière et cela diminue encore les causes d'accidents.

DETENTE

Appareils de distribution, lunches, cafeterie

A signaler pour terminer, et ceci tout à l'honneur de la mentalité ouvrière aux U. S. A., que tous les appareils automatiques

répandus à profusion dans les bureaux et ateliers pour la distribution contre argent de : jus de fruits, coca-cola, bonbons, cigarettes, chewing-gum, etc., sont traités par le personnel avec le plus grand respect, de même que les nombreuses fontaines distribuant de l'eau rafraîchie.

Dans les ateliers de grande production, une pause de dix minutes est accordée par la direction pour couper en deux chaque séance de quatre heures de travail et le personnel peut se détendre, fumer et utiliser à son gré les appareils automatiques pour se rafraîchir ou manger une friandise, mais il le fait toujours dans un ordre parfait, sans s'éloigner de son poste de travail.

Dans les usines sans pauses, des distributions sont faites par la direction sans interrompre le travail : boissons chaudes ou froides dans des récipients en carton que l'on jette ensuite, et des sucreries. Pendant l'arrêt de vingt minutes pour le lunch très sommaire, les ouvriers peuvent soit se rendre à la cafétéria, soit manger sur place dans les ateliers (ce qu'ils font en général).

Le personnel de la direction et des bureaux va manger par roulement à la cafétéria de façon à ce qu'il y ait toujours quelqu'un dans chaque service en cas de besoin.

Les « cafeterias » d'usines sont, en général, très luxueusement installées et les prix y sont très bas, la direction prenant à sa charge la plus grande partie des frais. Il n'y a aucune place réservée pour telle ou telle catégorie de personnel, chacun choisit ce qu'il désire dans les comptoirs et s'assoit à n'importe quelle place libre, sans aucune gêne, ni aucune prévention.

P.-L. PELOSSON,
Ingénieur automobile
Berliet,
Vénissieux (Rhône)

A toutes fins utiles nous donnons connaissance du texte de la lettre que nos bureaux Cadres, Inspecteurs du Cadre et Employés ont adressée le 6 novembre au Président de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances. Cette lettre montrera que nos Syndicats jugent indispensable que la Fédération des Assurances règle d'urgence les questions importantes actuellement en litige.

6 novembre 1952.

Monsieur le Président,

Nous référant à la démarche que j'ai faite, le 21 octobre, auprès de votre Fédération, quelques responsables de nos Syndicats « Cadres et Employés », nous nous permettons de vous rappeler l'entretien que nous avons eu avec vous, le 21 octobre.

Nous ne doutons pas que vous ayez été mis au courant de cet entretien, ni que vous ayez été, à sa suite, même de prendre connaissance des termes de la Résolution générale votée par notre Congrès en sa session du 11 octobre 1952.

N'ayant, à ce jour, aucune nouvelle de votre Fédération relative aux différentes questions évoquées, nous sommes conduits à vous solliciter pour que vous puissiez nous faire connaître la situation de la Convention collective, du problème de la retraite, et du logement ou des questions si importantes de rémunération du travail. Nous avons cependant enregistré, au cours de notre entretien, que nous aurions, dans un délai très bref, connaissance des positions et des intentions de votre Fédération, ou au moins sur certains des problèmes.

Ces perspectives se réalisaient notamment, en ce qui concerne la Convention collective, au fait que, dès la mi-octobre, nous aurions pris la décision de nous entretenir, avec vos collaborateurs immédiats, de notre propre projet de convention collective, dont nous aurions pu, d'ailleurs, comme documents de travail, la quasi-totalité des textes non encore discutés en Commission mixte. Dans le même esprit, nous devons vous rappeler que la Commission paritaire des retraites a encore, dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la Convention de Retraite du 1^{er} avril 1947, à mettre un terme définitif aux travaux effectués par les deux Sous-Commissions qui ont été constituées au cours de sa réunion du début de février 1952, sans préjudice d'autres questions qui pourraient éventuellement, être posées à son ordre du jour.

Enfin, nous vous soulignons qu'au sein de celui-ci, nous aurions eu, au cours de la réunion de la Commission mixte paritaire, au cours de la semaine du 4 au 10 novembre, l'occasion de vous présenter, sous l'angle de l'« Aménagement du salaire minimum professionnel et des minima hiérarchiques », une suspension de la mise en œuvre de la loi de considérations d'ordre général et d'opportunités » invoquées par les Pouvoirs publics au mépris des dispositions formelles de la loi du 11 février 1950 rétablissant la libre discussion des salaires entre employeurs et salariés et en dépit des conditions bien particulières que nous avions permis de dégager, à l'époque, une perspective d'accord.

Vous nous avez informés vous-même, Monsieur le Président, en plusieurs occasions, qu'il demeurerait dans les intentions de votre Fédération de réaliser cet accord, mais il devient particulièrement insupportable de constater que sa conclusion est toujours différée, ce qui ne manque pas d'engendrer un mécontentement général pleinement justifié et donne matière à des interprétations erronées et à des inquiétudes regrettables.

Nous insistons très vigoureusement auprès de vous afin que vous mettiez tout en œuvre pour apporter, dans les plus prochains jours, à ce problème, la solution initialement envisagée ; en effet, celle sur laquelle vous avez voulu recueillir tout récemment, nous le savons, ne nous apparaît pas satisfaisante comme nous l'avons exposé lors de notre entretien du 21 octobre, bien qu'elle ait été présentée, nous nous plaçons à le reconnaître, en apparence certain aux inquiétudes ci-dessus évoquées.

Nous voulons croire, Monsieur le Président, qu'en fonction même des engagements que vous avez pris à notre égard, vous nous ferez, sans retard, connaître les décisions et intentions de votre Fédération sur ce problème dont nous vous confirmons encore l'intérêt comme l'urgence.

Dans l'espoir que cette lettre que l'impénitence même de nos mandants nous oblige à porter sans délai à leur connaissance nous permettra d'enregistrer une réponse effective des travaux en suspens, et dans l'attente d'une réponse toute spéciale et prochaine, sur la question de l'aménagement des barèmes de salaires, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de nos sentiments respectueux.

LES BUREAUX CADRES, INSPECTEURS, EMPLOYÉS.

CONVENTION COLLECTIVE

Nos délégations sont intervenues énergiquement pour une reprise des pourparlers avant la fin de l'année 1952. Il nous a été formellement promis qu'une réunion aurait lieu dès que les travaux sur les retraites seraient enfin terminés, et ceci dans les plus brefs délais.

Par ailleurs, nous attirons l'attention de nos collègues sur un vote défendu par les organisations syndicales au Conseil national des Assurances et que les membres de ce Conseil viennent d'adresser à M. le Ministre des Finances, à l'unanimité des votants.

Nous donnons ci-dessous le texte de ce vote qui, nous l'espérons, ne manquera pas d'avoir des répercussions dans les discussions ultérieures que nous aurons avec tous les Organismes compétents.

VOEU RELATIF A LA SITUATION DU PERSONNEL DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

Le Conseil national des Assurances, constatant dans l'industrie des Assurances et notamment dans le secteur nationalisé :

- 1° Le départ de très bons cadres et techniciens ;
- 2° La difficulté de recruter de bons éléments ;

Attire l'attention des organismes responsables sur la gravité de ce double phénomène qui alourdit la gestion des Sociétés, accroît les frais généraux et compromet l'avenir de l'Assurance.

Engage ces organismes à rechercher activement les moyens de porter remède à cette situation.

SALAIRES

Nos collègues se souviennent que les Organisations syndicales avaient demandé, le 9 octobre, la réunion rapide de la Commission nationale paritaire en vue de discuter un accord de salaires qui se serait substitué à la décision unilatérale de septembre 1951.

Cette réunion a eu lieu le 22 octobre. Dès le début, M. ESCARRA a déclaré qu'il devait être à ce sujet une déclaration liminaire. Il a signalé qu'il avait été convoqué récemment par le président du Conseil, auquel il a exprimé le souhait que quelque chose soit fait en faveur du personnel des banques.

M. FINAY a répondu d'une façon catégorique que, dans l'immédiat, il ne pouvait admettre que les banques consentent une augmentation des salaires, sous quelque forme que ce soit.

Les porte-parole de chaque Organisation syndicale sont intervenus, l'un après l'autre, pour marquer leur étonnement de cette position et pour proposer diverses solutions. M. ESCARRA a répondu qu'il était préférable de ne pas insister, afin d'éviter des réductions brutales des conditions de banque, étant donné que les pouvoirs publics entendent revoir les tarifs bancaires. Cette situation illustre :

- D'une part, combien il est nécessaire, lors d'une négociation, que les Organisations syndicales fassent, dès l'origine, des demandes raisonnables et justifiées ;
- D'autre part, combien la délégation patronale aurait été bien de conclure un accord sur les bases que les Organisations syndicales de cadres avaient proposées.

Actuellement encore, malgré l'évolution du coût de la vie depuis septembre 1951, les responsables des cadres ne songent pas à modifier leurs propositions initiales, entendant ainsi marquer leur souci de ne pas contraindre la politique actuelle du Gouvernement.

Nous ne pouvons que regretter le malaise que cette situation risque d'entretenir parmi le personnel et nous souhaitons que les directions saisissent toutes les occasions favorables pour porter remède à cette situation en attendant qu'une solution définitive puisse intervenir. La fixation des conventions constitue incontestablement une de ces occasions.

ABATTEMENTS DE ZONE

Les demandes d'abattement de zone continuent à être étudiées par l'A. P. B., mais peu nombreuses sont celles qui sont acceptées. L'A. P. B. ne voulant pas admettre une réduction pour une place où il n'y a pas une profession dominante appliquant un taux plus réduit que la banque lorsque d'autres localités voisines sont au même taux d'abattement, car, par réaction en chaîne, les agents des localités voisines pourraient alors réclamer le même abattement.

COORDINATION

Sur la proposition de notre Fédération et du S. N. C. B., toutes les Organisations syndicales de cadres et d'employés se sont réunies à la C. F. T. C., le 7 novembre, afin d'examiner la position à prendre quant au régime de coordination entre le régime de retraites bancaires et les autres régimes, notamment celui de l'A. G. I. R. C.

Les différents Organismes se sont prononcés pour l'établissement d'un régime de coordination, étant bien entendu qu'en même temps serait étudiée et réalisée la reconnaissance de l'ancienneté dans la profession bancaire. Elles ont adressé une lettre dans ce sens à l'A. P. B.

LAITERIE

Les réunions de la Commission paritaire, interrompues par les vacances, n'ont pas encore été reprises. Les patrons ne sont pas opposés à la conclusion d'une convention collective, mais ils voudraient qu'une convention semblable soit réalisée pour le personnel des coopératives laitières qui leur font une concurrence sérieuse, en raison des privilèges dont elles jouissent. De ces privilèges, elles devraient faire profiter la collectivité, mais ni les consommateurs, ni leur personnel, ni les producteurs n'en bénéficient. Seule, une minorité de dirigeants de ces coopératives tirent profit de la situation avantageuse faite à ces organismes.

Les coopératives n'ont pas été créées pour cela. Dans l'intérêt du public et des salariés, nous nous employons à dénoncer et à modifier cette situation.

En attendant, le personnel de l'industrie laitière risque d'être privé encore longtemps d'une convention collective de travail qui devrait lui apporter des garanties et avantages non négligeables.

Nous faisons le nécessaire pour remédier à cet état de choses.

VINS ET SPIRITUEUX

Après avoir fortement insisté, nous avons obtenu que la Confédération nationale des Industriels et Commerces des Vins et Spiritueux accepte de discuter une convention collective. Nous lui avons remis, le 7 octobre, un projet qu'elle a soumis à ses syndicats intéressés. Le 10 novembre, nous en avons commencé la discussion. Elle se poursuivra le 21 décembre. Nous ne pouvons préjuger des résultats que nous espérons obtenir.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

SUCRE

Il faut attendre la fin de la campagne pour pouvoir reprendre les discussions sur la convention collective.

MAISONS A SUCCURSALES MULTIPLES ET PATES ALIMENTAIRES

Nous avons demandé, pour ces deux branches d'activité, la réunion de Commissions paritaires pour envisager la réalisation de conventions collectives. Nous craignons qu'on ne nous renvoie de syndicats en fédérations et vice versa, comme cela s'est déjà produit. C'est du temps de gagné pour les patrons.

Il faudrait que nos collègues cadres de l'Alimentation comprennent l'utilité de se syndiquer. Plus nos organisations syndicales seront fortes, plus elles pourront peser sur les décisions des patrons. C'est parce que ceux-ci savent que les cadres de l'Alimentation syndiqués sont peu nombreux qu'ils ne se pressent pas pour répondre à nos démarches. Que nos collègues se disent et qu'ils prennent le chemin de notre Syndicat.

ÉLECTIONS

Le 6 novembre, nous en avons commencé la discussion. Elle se poursuivra le 21 décembre. Nous ne pouvons préjuger des résultats que nous espérons obtenir.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

COMMERCE

La querelle au sujet de l'ouverture du lundi continue. En effet, le Ministre du Travail s'obstine à ne pas rapporter son arrêté autorisant l'ouverture des magasins de commerce pendant 20 heures, malgré l'avertissement que lui a donné le Parlement.

Il s'est enfin décidé à recevoir une délégation des employés de commerce ; mais il n'est rien sorti de cette entrevue, au cours de laquelle furent échangés des reproches réciproques. Du moins le Ministre sait-il maintenant ce que les employés de commerce pensent de lui, puisqu'ils s'estiment lésés.

Il s'est plaint d'être considéré comme anti-social, alors qu'il prétend ne pas l'être, ce qui a permis au porte-parole de la C. F. T. C. de lui répondre : « Que si telle est l'opinion des intéressés, c'est parce qu'il est juge sur ses actes. »

Malgré, puisque le Ministre s'entête, un projet de loi a été déposé au Parlement, dont le but est de transformer en une loi le décret, dit « décret BACON », qui autorisait à ouvrir quinze magasins dans l'année.

La Commission du Travail de l'Assemblée nationale a donné un avis favorable et nous avons la certitude que le Parlement votera cette loi à la quasi-unanimité.

Ainsi pourrait être réglée cette vieille histoire des lundis qui a été la cause de bien des discussions à l'intérieur des magasins de commerce.

Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

CHIMIE

Les discussions de la convention collective nationale des industries chimiques se sont poursuivies au siège de l'Union des Industries Chimiques, les 28, 29, 30, et 31 octobre, ainsi que nous le signalons dans notre dernier numéro.

L'après-midi, on nous a permis de voir les discussions se terminer d'une façon favorable, pour les salariés, et nous avons pu assister à la signature d'un accord de travail, on est revenu au point de départ, c'est-à-dire à zéro.

Les discussions de la Chimie s'étonnent d'une telle incompréhension et demandent à l'Union des Industries Chimiques du point de vue social, et de donner aux autres catégories de salariés, un statut auquel viendra s'ajouter celui signé par les cadres en juin 1951.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

Dans la convention générale, si on ne peut pas obtenir une convention collective, nous ne pouvons pas obtenir une convention collective. Nous ne pouvons pas obtenir une convention collective.

Nous sommes très satisfaits de la position que la Commission paritaire de conciliation qui examinera les cas litigieux lui ont été transmis. Nos collègues mécontents de leur situation pécuniaire pourront nous soumettre leur cas.

COMMERCE

Naturel de se reposer ce jour-là. Pourquoi par leur égoïsme apportent-ils de l'eau au moulin des patrons du commerce en faisant des magasins le but de leur sortie ?

CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective conclue avant 1939 pour le personnel des magasins de nouveautés, ne comprend pas les cadres, mais le Conseil des Prud'hommes de la Seine a estimé que cette convention devait s'appliquer aux cadres et chefs de rayons, et a condamné les Grands Magasins à payer à des cadres licenciés des indemnités en fonction de cette Convention. Ces dispositions ont été confirmées en appel.

Quoi qu'il en soit, nous estimons qu'il est nécessaire d'établir pour les cadres du commerce de nouveautés, une convention collective qui leur garantisse des avantages en fonction de leur situation. Nous en reparlerons.

F. G.

DUNKERQUE

CONFERENCE DE BAPAUME sur « La Productivité au service du bien-être »

C'est devant une importante assistance que BAPAUME parle de ce que l'on doit entendre par PRODUCTIVITÉ, attirant l'attention surtout sur le fait qu'il s'agit de faire mieux un travail et donc d'obtenir un prix de revient meilleur.

Le Syndicat normand des Ingénieurs et Cadres de Rouen vient d'adresser la lettre suivante au maire de cette ville.

Monsieur le Maire, Nous venons d'être saisis d'une demande des Établissements Monoprix en vue d'une demande d'exposition de jouets le dimanche 30 novembre courant, et, pour ce faire, de solliciter l'autorisation d'employer une certaine quantité d'agents de maîtrise ce jour-là.

Nous avons l'honneur, Monsieur le Maire, de vous informer que nous nous opposons formellement à cette autorisation en tant que cadre pour les raisons suivantes :

A. Le dimanche est un jour de repos sacré et qui doit être consacré uniquement au Seigneur et à sa famille.

B. Nous n'avons jamais voulu nous laisser imposer à la bonapartisme d'une Maison qui, par son attitude, nous a fait perdre l'usage de notre parole, mais nous estimons l'usage de notre parole qu'il est parfaitement possible aux Établissements Monoprix, comme aux autres Établissements rouennais, de faire une exposition de jouets dans les vitrines, ce qui ne demande pas suffisamment pour attirer la clientèle, c'est-à-dire de nuire nullement à la bonne marche de la Maison pendant ce jour-là, et ce qui permettra de ce fait toute mobilisation de personnel inutile.

C. Nous estimons que des dérogations ne doivent être accordées à une Maison pour que, le dimanche, elle puisse faire des affaires, car cela nuirait à la moralité de la Maison pendant ce jour-là, et ce qui permettra de ce fait toute mobilisation de personnel inutile.

Nous restons à votre disposition, Monsieur le Maire, pour toutes explications complémentaires si besoin est, nous prions de croire à l'assurance de nos sentiments les plus respectueux.

Le Président : H. BETTON.

Le Maire de Rouen a refusé l'autorisation d'ouverture.

Motion Générale.

L'Assemblée générale, réunie le 15 novembre 1952.

— Approuve l'action de la C. F. T. C., menée contre les projets gouvernementaux de fiscalisation de la Sécurité sociale (loi des finances) ;

— S'élève avec vigueur contre tout projet tendant à renforcer la tutelle de l'État, principal responsable du déséquilibre financier de la Sécurité sociale, en raison des charges injustifiées ne les concernant pas qu'il fait peser sur les salariés du régime général ;

— Demande l'application de la loi concernant l'ajustement du taux des allocations familiales au niveau réel des salaires servant de base aux cotisations ;

— Réclame une réforme fiscale sérieuse pour :

— améliorer le pouvoir d'achat des familles en allégeant la charge des impôts indirects sur les produits de consommation courante ;

— favoriser une politique de hauts salaires en abaissant l'impôt sur le revenu, dont la surtaxe progressive pèse trop lourdement sur la hiérarchie ;

— Dans l'espoir d'une société plus juste, tient à réaffirmer, en plein accord avec le Bureau confédéral, que la C. F. T. C. doit, conformément à ses statuts et à sa tradition, poursuivre son action dans le respect des principes chrétiens et trouver dans ce seul cadre la doctrine réaliste respectant intégralement la personne humaine.

Le Secrétaire général représentait le Bureau confédéral au Congrès de l'Union départementale des Syndicats chrétiens de la Gironde qui se tint les 25 et 26 octobre. A cette occasion, il a tenu à Bordeaux une réunion d'information pour les cadres C. F. T. C. de la région.

Après examen de la situation locale, BAPAUME fit un exposé sur l'ensemble des problèmes qui se posent aux ingénieurs et cadres sur le plan national. Les conventions collectives, le régime de retraites, le rôle et les devoirs des ingénieurs et cadres dans une politique de productivité, furent l'objet de discussions montrant tout l'intérêt que portent les ingénieurs et cadres à ces questions.

Pour terminer, BAPAUME encouragea le Syndicat des cadres C. F. T. C. de la Gironde à continuer et à renforcer son action, en liaison avec le Conseil de l'Union départementale C. F. T. C.

COMMERCE

Notre Secrétaire général représentait le Bureau confédéral au Congrès de l'Union départementale des Syndicats chrétiens de la Gironde qui se tint les 25 et 26 octobre. A cette occasion, il a tenu à Bordeaux une réunion d'information pour les cadres C. F. T. C. de la région.

Après examen de la situation locale, BAPAUME fit un exposé sur l'ensemble des problèmes qui se posent aux ingénieurs et cadres sur le plan national. Les conventions collectives, le régime de retraites, le rôle et les devoirs des ingénieurs et cadres dans une politique de productivité, furent l'objet de discussions montrant tout l'intérêt que portent les ingénieurs et cadres à ces questions.

Pour terminer, BAPAUME encouragea le Syndicat des cadres C. F. T. C. de la Gironde à continuer et à renforcer son action, en liaison avec le Conseil de l'Union départementale C. F. T. C.

Le Secrétaire général représentait le Bureau confédéral au Congrès de l'Union départementale des Syndicats chrétiens de la Gironde qui se tint les 25 et 26 octobre. A cette occasion, il a tenu à Bordeaux une réunion d'information pour les cadres C. F. T. C. de la région.

Après examen de la situation locale, BAPAUME fit un exposé sur l'ensemble des problèmes qui se posent aux ingénieurs et cadres sur le plan national. Les conventions collectives, le régime de retraites, le rôle et les devoirs des ingénieurs et cadres dans une politique de productivité, furent l'objet de discussions montrant tout l'intérêt que portent les ingénieurs et cadres à ces questions.

Pour terminer, BAPAUME encouragea le Syndicat des cadres C. F. T. C. de la Gironde à continuer et à renforcer son action, en liaison avec le Conseil de l'Union départementale C. F. T. C.

Le Secrétaire général représentait le Bureau confédéral au Congrès de l'Union départementale des Syndicats chrétiens de la Gironde qui se tint les 25 et 26 octobre. A cette occasion, il a tenu à Bordeaux une réunion d'information pour les cadres C. F. T. C. de la région.

Après examen de la situation locale, BAPAUME fit un exposé sur l'ensemble des problèmes qui se posent aux ingénieurs et cadres sur le plan national. Les conventions collectives, le régime de retraites, le rôle et les devoirs des ingénieurs et cadres dans une politique de productivité, furent l'objet de discussions montrant tout l'intérêt que portent les ingénieurs et cadres à ces questions.

Pour terminer, BAPAUME encouragea le Syndicat des cadres C. F. T. C. de la Gironde à continuer et à renforcer son action, en liaison avec le Conseil de l'Union départementale C. F. T. C.

Le Secrétaire général représentait le Bureau conféd

PAGES A LIRE

Les Editions « Epée » (1), création du Centre français du Patronat chrétien (C.F.P.C.) ont publié un certain nombre d'ouvrages qu'il ne faut pas croire destinés seulement aux patrons. Ils intéressent aussi tous ceux qui sont engagés dans l'action sociale, de même que nos collègues ingénieurs et cadres qui, en raison de leurs fonctions et des responsabilités qu'ils assument dans les entreprises, partagent avec le patronat à des échelons divers — bien entendu — l'orientation et la marche des entreprises. Au sujet de cette orientation, il est utile qu'ils aient connaissance des deux volumes que les Editions Epée ont publiés relatant les études et rapports présentés aux sessions de l'UNIPAC en 1948 et 1950 sur l'Entreprise privée et l'Organisation professionnelle (2).

L'UNIPAC : Union internationale des Associations patronales catholiques, est au C.F.P.C. ce que la C.I.S.C. : Confédération internationale des Syndicats chrétiens, est à la C.F.T.C. Cette Union fut fondée en 1931 lors de la promulgation de l'Encyclique *Quadragesimo Anno* : elle inscrit parmi ses buts l'établissement de l'entente entre patrons et ouvriers sur les bases des principes de la loi naturelle et chrétienne.

Il est intéressant, pour nous syndicalistes chrétiens, de connaître les recherches, les tendances, voire même les soucis du patronat chrétien en face des problèmes que posent la direction des entreprises et les rapports entre patrons et personnels.

On trouvera sa pensée dans les deux ouvrages ci-dessus signalés et dont nous voudrions donner un aperçu.

Sur les quatre sessions d'études patronales prévues, deux ont déjà eu lieu : La première à Tilburg (Pays-Bas), en mars 1948, où fut examinée l'Entreprise privée dont nous reproduisons les titres des leçons qui furent données et qui sont suggestifs :

- La propriété privée des instruments de production ;
- La formation du patron ;
- L'économie de profit, l'économie de besoin ;
- L'entreprise au point de vue économique et social ;
- La structure de l'entreprise ;
- Comment rendre l'autorité plus humaine aux divers échelons des cadres ;
- L'entreprise soviétique.

La deuxième session, à Paris, en 1950, traita de l'Organisation professionnelle dont voici les titres de chapitres :

- Le bien commun de l'économie par la profession organisée ;
- Relations sociales dans la profession organisée ;
- L'organisation professionnelle et la vie ouvrière ;
- Le rôle éducatif de l'organisation professionnelle ;
- Le rôle économique de l'organisation professionnelle ;
- Le statut de la profession ;
- La représentation professionnelle.

On sait que la C.F.T.C. des son origine, a mis l'organisation professionnelle à son programme, elle l'a rappelé dans son plan de 1936 : elle n'a cessé d'en poursuivre la réalisation, entre autres par la réalisation de conventions collectives.

Avec le manifeste sur la fonction du chef d'entreprise qu'a reproduit *Cadres et Profession*, ces deux volumes nous instruisent sur les préoccupations sociales du patronat chrétien. Puissent-ils être compris et suivis par les autres patrons.

F. G.

(1) 100, rue de l'Université, Paris (7^e).
(2) Deux volumes de 155 et 194 pages : 250 et 300 francs.

AIDE-MEMOIRE DUNOD

CHIMIE

Par J. JOUSSET
Ingénieur E. P. C. I.

Préface de P. PICANOL
Professeur agrégé de chimie

Tome I. — Mesures, Constantes physiques des corps chimiques, XXXII-208-XLVIII pages, 10x15, 65^e édition, 1952. Relié : 450 francs.

Tome II. — Propriétés et caractéristiques des composés organiques, VIII-256-XLVIII pages, 10x15, 65^e édition, 1952. Relié : 450 francs.

Tome III. — Chimie minérale, Analyse minérale et analyse organique, XXXII-208-XLVIII pages, 10x15, 65^e édition, 1952. Relié : 450 francs.

La nouvelle édition de cet aide-mémoire, en trois tomes d'égale importance, diffère de l'ancienne édition de 1945 tant par sa documentation entièrement refondue, approfondie et très développée que par la présentation originale des chapitres qui le constituent. L'auteur a essentiellement voulu rendre cette présentation pratique et à moins recherché un enchaînement logique, puisque l'ouvrage n'est pas didactique, qu'un ordre permettant de retrouver, dans les chapitres groupés en un tome, le renseignement désiré, rapidement et complètement. Une large place a été faite à la chimie organique, dans ses dévelop-

pements les plus à l'ordre du jour, à savoir : analyse, matières plastiques, solvants, etc. Il est également complété par une table des matières et un index alphabétique détaillés. Ainsi conçu et réalisé, ce livre trouvera la plus large audience auprès des élèves d'écoles supérieures ou professionnelles, auprès des chimistes de laboratoires de recherches et de contrôle, auprès des directeurs d'exploitations dans chacun de leurs services de documentation, techniques, d'études, technico-commerciaux et constituera un auxiliaire précieux pour le chef d'entreprise qui s'intéresse à l'industrie chimique.

Ces ouvrages sont en vente à la Librairie confédérale, 26, rue Montholon, Paris (9^e).

Comment suivre les Travaux du conseil économique?

— En s'abonnant à son « Journal officiel » :

Pour 250 francs par an, vous y verrez évoqués deux fois par mois les grands problèmes à l'ordre du jour en matière économique et sociale :

Ententes industrielles - Sucre ou alcool ? - Habitat - Conventions collectives - Comités d'entreprise - Pool charbon-acier - Nationalisations - Plan Monnet - Chômage - Réforme des halles - Sécurité sociale - Réforme de l'entreprise - Prix et salaires - Revenu national - Réforme fiscale.

Vous trouverez dans leur texte intégral :

— Le rapport de la commission compétente, fruit de l'examen contradictoire du problème considéré par les différents intérêts représentés au sein du Conseil.

Ce rapport constitue généralement une étude de qualité digne de figurer dans les archives documentaires du syndicat.

— L'avis adopté par le Conseil économique, après discussion du rapport, et qui marque une orientation économique suggérée aux intéressés et aux Pouvoirs publics.

Vous y trouverez également les votes intervenus, ce qui vous précisera la position adoptée par la délégation C. F. T. C. et d'une façon générale par chacun des groupes du Conseil (Agriculteurs, patronat industriel et commercial, artisans, coopératives, familles, C. G. T., C. G. C., F. O., etc.).

ABONNEMENT ANNUEL : 250 fr. pour métropole et France d'outre-mer à adresser au « J. O. » (Edition « Avis et rapports du Conseil économique »), 31, quai Voltaire, PARIS (VII^e) ; C. G. P. Paris 90.63.13.

En dehors du « Journal officiel » du Conseil économique, il est publié un bulletin du Conseil économique, qui reproduit, dans un résumé analytique, les discussions des assemblées plénières du Conseil économique.

ABONNEMENT ANNUEL : 550 fr. pour métropole et France d'outre-mer à adresser au « J. O. » (Edition « Bulletin du Conseil économique »), 31, quai Voltaire, PARIS (VII^e) ; C. G. P. Paris 90.63.13.

La Réforme de la Sécurité Sociale et les Cadres

(Suite de la première page)

Mais alors tout s'éclaire. Afin de mettre un terme à cet abus, ou bien on accroîtra la participation financière des Cadres aux frais de l'institution en supprimant le plafond des cotisations ; ou bien on exclura les indésirables en les invitant aimablement à constituer, à leur usage, un régime de luxe qui coûtera cher vraisemblablement, d'autant que, dans cette hypothèse, les « outsiders » seraient évidemment contraints de participer peu ou prou aux frais d'équipement sanitaire et social du pays. Imagine-t-on, en cas de refus de notre part, que nous soyons à même, par exemple, d'édifier, de nos propres deniers, des sanatoria pour « Cadres seuls ». En somme, les projets ministériels successifs nous concernant procèdent essentiellement d'un même souci : nous faire payer plus cher demain des avantages dont nous sommes, d'après certains estimateurs, bénéficiaires à trop bon compte.

Certes, il n'est pas interdit d'épiloguer. Des experts de nos amis récusent les calculs officiels que confirmerait cependant une enquête hâtive et fragmentaire de la Cour des Comptes. D'après nos amis, si l'on fait état, comme il se doit, de l'absentéisme rare chez les Cadres et si l'on bloque ensemble le coût des prestations médicales en nature et des indemnités journalières, le groupe Cadre, à l'heure actuelle, ne coûterait pas plus cher aux Caisses malades de la Sécurité Sociale que l'ensemble des assurés.

Nous prenons acte de cette opinion. Elle nous incline à penser que l'option qui nous est offerte pose essentiellement des problèmes financiers actuellement insuffisamment étudiés, dont il importe de discuter les éléments, avant tout engagement de notre part, et ceci dans la clarté et abstraction faite de toute impulsion sentimentale.

J. ESCHER-DESRIVIERES.

(Suite de la page 4)

ment à la modernisation de certaines entreprises, mais surtout à l'établissement d'une véritable organisation professionnelle à base paritaire. Revoir à ce sujet le plan de la C.F.T.C. de 1936.

25 octobre. — Permanence toute la journée au siège de l'U.D. à Charleville.

26 octobre. — Dans le même lieu se tint l'Assemblée générale du Syndicat ardennais des Ingénieurs et Cadres. Au cours de cette assemblée les bases de la collaboration du Syndicat ardennais avec le Syndicat régional sont arrêtées. Une équipe dirigeante est élue, qui se réunira chaque mois autour du délégué régional.

Après un repas en commun au Waridon avec les congressistes de l'Union départementale, la plupart des ingénieurs et cadres se retrouvent à l'hôtel de ville de Charleville pour la séance de clôture du congrès de l'U.D. présidée par E. COURBET, de Besançon, trésorier confédéral. P. MICHON prendra la parole au cours de cette séance de clôture pour faire le point de la situation sociale et économique depuis la libération.

La presse quotidienne locale a fait une large place à l'assemblée générale de notre syndicat.

Quittant les « sangliers », MICHON va visiter successivement la Meuse, la Haute-Marne et l'Aube.

28 octobre. — Il est à Bar-le-Duc où il tient permanence et réunion au siège de l'U.D.

29 octobre. — A St-Dizier, après la permanence au siège de l'Union locale où le délégué répond aux questions habituelles sur le régime de retraite complémentaire, se tient l'Assemblée générale du Syndicat.

Au cours de celle-ci l'intégration au sein du Syndicat régional est fixée au 1^{er} janvier 1953.

Une action pour la signature d'un accord régional de salaires dans la Métallurgie est décidée. Les adhérents ont reçu une circulaire, en date du 8 novembre, rappelant les dé-

cisions prises au cours de l'Assemblée générale.

Le 30 octobre. — A Troyes. Très nombreux visiteurs à la permanence, tenue dans le nouveau local de l'U.D. de l'Aube. A 18 h. 30, excellente réunion d'information. Notre section départementale doit se développer rapidement avec le concours dévoué de quelques militants bien décidés.

Le 31 octobre. — A Paris, P. MICHON s'entretient avec A. BAPAUME, secrétaire général, pour lui donner ses impressions de tournée et prendre quelques renseignements et consignes pour l'action. Avec GALLOT il examine un certain nombre de problèmes touchant aux conventions collectives.

Les premiers jours de novembre sont consacrés à l'Alsace-Lorraine.

Les 4 et 5 novembre, Strasbourg, permanences au siège de l'Union régionale et visites individuelles.

Le 6 novembre. — Metz. Permanence au siège de l'U.D. L'un des visiteurs, appartenant au personnel d'une grosse société sidérurgique, découvre que le syndicat vers lequel il a été orienté « d'autorité » n'a rien de commun avec un syndicat « libre » comme le nôtre.

Il promet de faire connaître la C.F.T.C. dans son entourage.

A 18 h. 30, au cours d'une réunion d'information, les bases de notre action future sont arrêtées.

Notre secrétaire n'a pu assurer, comme il l'avait prévu, sa visite à Merlebach pour le 7 novembre. Ce n'est que partie remise. Nos amis voudront bien l'excuser.

Conclusions. — Ces visites à travers la région de l'Est nous laissent espérer un développement rapide du nombre de nos adhérents et de notre influence. Nous invitons tous les hésitants à prendre contact avec notre délégué lors de son passage dans leur ville ou leur département.

Nous tenons à adresser un merci tout particulier à tous nos camarades, secrétaires d'Unions départementales ou locales qui ont mis tout en œuvre pour faciliter la tâche de notre délégué.

— En novembre, de nouvelles permanences et réunions ont été assurées par MICHON : le 12 à Epernay, le 13 à Reims, le 18 à Sedan, le 19 à Charleville, le 21 à Troyes (réunion réservée au Syndicat des Comptables et chefs comptables), les 26, 27 et 28 à Mulhouse et le 30 à Bar-le-Duc.

CONGRÈS RÉGIONAL

Tous les adhérents des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, de la Marne, de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et des Vosges sont invités à participer au

PREMIER CONGRÈS DU SYNDICAT DES INGENIEURS ET CADRES DE LA REGION DE L'EST, C. F. T. C.

qui se tiendra à NANCY les 10 et 11 janvier 1953, le samedi 10 (en soirée) et le dimanche 11 (en matinée). Avec la participation de

André BAPAUME

Secrétaire général de la F.F.S.I.C.,
Vice-Président de la C.F.T.C.

Un banquet clôturera le Congrès, le dimanche 11 janvier, à 13 h. L'horaire et le programme détaillé du Congrès seront donnés dans le numéro de décembre de « CADRES ET PROFESSION ».

Des invitations seront adressées à tous les adhérents. Nous comptons sur une importante délégation de chacun des dix départements constituant la région.

Les propriétaires d'automobiles pourraient se mettre à la disposition de leurs camarades pour faciliter la venue du plus grand nombre à NANCY.

Résolution du Bureau Confédéral sur la Sécurité Sociale

Le Bureau confédéral de la C. F. T. C., réuni en session extraordinaire le 5 novembre 1952, a pris connaissance des projets présentés au Conseil des ministres, concernant la Sécurité sociale et les allocations familiales, tels qu'ils ressortent des informations de presse.

Il élève la plus vive protestation contre la façon dont le Gouvernement entend régler le déficit de la Sécurité sociale, les solutions proposées ne visant qu'à faire supporter, par les travailleurs intéressés, un déficit dont ils ne sont pas responsables.

En effet, à maintes reprises, le Bureau confédéral de la C. F. T. C. a signalé que le déficit de la Sécurité sociale provenait de causes essentiellement extérieures au régime (honoraires médicaux, frais pharmaceutiques, frais d'hospitalisation) et proposait des mesures propres à réformer les secteurs provoquant ce déficit.

De plus, le Bureau confédéral a attiré aussi l'attention du Gouvernement sur les charges injustifiées qui pesaient sur le régime général et dont les transferts ne sont pas encore résolus.

Le Bureau confédéral, au nom des familles ouvrières, s'élève vigoureusement contre la spoliation que le Gouvernement envisage à l'égard du Fonds des allocations familiales pour combler une partie du déficit des Assurances sociales.

Le Bureau confédéral ne saurait admettre qu'on fasse supporter aux familles ouvrières la carence gouvernementale de régler d'une façon juste et efficace le déséquilibre de la Sécurité sociale.

Il renouvelle son opposition formelle à l'encaissement des cotisa-

tions par les Services du Trésor et à toute formule tendant à la fiscalisation de la Sécurité sociale.

Le Bureau confédéral appelle toutes ses organisations affiliées à informer le plus largement possible leurs adhérents, objectivement et complètement, sur les problèmes de Sécurité sociale et les solutions que la C. F. T. C. propose. Celle-ci se félicite du large effort d'information, sous forme de conférences régionales, entrepris par l'U. N. C. A. F. et par la F. N. O. S. S.

Au cas où le Gouvernement persévérerait dans ses intentions, elle entend envisager tous les moyens d'action susceptible d'y faire échec.

RECTIFICATIF

LES COMMISSIONS D'INDUSTRIE DU B.I.T.

Dans un article paru dans notre précédent numéro, une confusion a été faite entre l'O.I.T. et le B.I.T.

Il a été indiqué que l'O.I.T. est un organisme permanent alors qu'en fait c'est le B.I.T. qui l'est.

MAISON A VENDRE

Banlieue ouest, lieu ensoleillé, proximité forêt, MAISON en pierre dure de 40 cm, sur terrain de 1.300 m² avec arbres fruitiers ; trois pièces dont une très grande ; en plus vaste cuisine ; eau, gaz, électricité ; mairie, église, gare : 12 minutes par Invalides ou Montparnasse.

S'adresser à BEAUGEY : 26, rue de Montholon, à Trudaine 91-03, poste 228, ou encore tél. direct à TRU : 54-35 pour rendez-vous et conditions.

CHRONIQUE
JURIDIQUEUN CAS DE LICENCIEMENT
particulièrement injuste

ON parle beaucoup, en ce moment, d'erreurs judiciaires.

Un ingénieur qui travaillait quelque part en province pour le compte de l'ancienne Société Francolor, a failli en être victime d'une manière grave.

Sur le vu d'un rapport tendancieux d'un inspecteur et sur un témoignage faux, cet ingénieur a été condamné par un Tribunal correctionnel de province.

Fort heureusement, devant la Cour d'Appel, le principal témoignage a pu être mis à néant, et le prévenu a été acquitté purement et simplement, non pas au bénéfice du doute, mais parce que les faits articulés par le Parquet n'ont pas été prouvés.

L'ex-société Francolor, malgré la relaxe pure et simple prononcée par la Cour d'Appel, a congédié brutalement son ingénieur pour faute grave, en le privant de son indemnité de préavis et de son indemnité de licenciement.

L'ingénieur a attaqué son employeur devant le Conseil des Prud'hommes de la Seine, lequel a déclaré qu'il n'y avait pas faute grave et a condamné la Société Francolor à payer le préavis et l'indemnité de licenciement, soit 474.810 fr.

A noter que l'ingénieur avait demandé une indemnité de rupture abusive de contrat pour le principe ; mais, en raison des circonstances des faits de la cause, il admet parfaitement que cette indemnité ne lui ait pas été allouée ; ce qu'il désirait surtout, c'était d'obtenir un jugement prud'homal, qui l'a mis hors de cause également sur le plan professionnel.

La Société Francolor a interjeté appel de cette décision devant la VII^e Chambre du Tribunal civil de la Seine.

Elle prétendait utiliser les pièces du dossier pénal et en même temps apporter la preuve par témoins des fautes professionnelles commises par son ingénieur.

Après les débats très importants, le Tribunal n'a pas suivi la Société Francolor et a admis tous les moyens de défense du salarié.

Nous reproduisons ci-après un jugement de la VII^e Chambre du Tribunal civil de la Seine, présidée par M. ANSELIN, qui a été rendu le 16 mai 1952.

Ce jugement, le premier à notre connaissance, rappelle que l'autorité de la chose jugée au criminel s'impose au Juge civil, et qu'en matière prud'homale, il ne peut être fait état par un employeur des documents d'un dossier pénal, qui

ne peuvent plus être utilisés contre le salarié.

Sinon, ce moyen constituerait un détournement du principe de l'autorité de la chose jugée

Par
Guy BOHN
avocat à la Cour

sur des faits qui ont été l'objet d'un arrêt de relaxe.

Ce jugement n'est pas seulement intéressant en droit ; sur le plan moral, il est réconfortant, car il indique qu'un salarié, qui sait se défendre, non seulement peut éloigner de lui toute crainte d'une erreur judiciaire, mais encore peut obtenir la condamnation d'un employeur, qui a mis tout en œuvre pour déshonorer, sans succès, un de ses ingénieurs.

TRIBUNAL CIVIL DE LA SEINE (7^e Chambre)

Audience du 16 mai 1952.
Présidence de M. ANSELIN

Société FRANCOLOR
contre M. X...

Le Tribunal, ouï en leurs conclusions et plaidoiries : Biot, avocat de la Société Francolor ; Bohn, avocat pour Monsieur X... ; le Ministère public entendu après en avoir délibéré conformément à la loi jugeant en matière sommaire et en dernier ressort ;

Attendu que la Société Francolor est appelante d'un jugement rendu le 23 février 1950 par le Conseil des Prud'hommes de la Seine, section du

Commerce qui l'a condamnée à payer à M. X... la somme de 474.810 francs pour indemnités de préavis et d'ancienneté ;

Attendu que M. X... a fait appel incident du même jugement pour que lui soit allouée en outre la somme de 910.000 francs à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, chef de demande écarté par les premiers juges ;

Attendu que la Société des Ets Kuhlmann, la Société des Matières colorantes et Produits chimiques de Saint-Denis, la Société de Saint-Clair du Rhône

ne ont demandé acte de ce qu'elles entendaient suivre sur les errements de la procédure engagée par la Société Francolor aux droits de laquelle elles se trouvent ;

Attendu que, par jugement en date du 19 juillet 1951, le Tribunal de céans a déclaré réguliers en la forme les appels tant principal qu'incident, donné acte aux sociétés des Ets Kuhlmann, des Matières colorantes et Produits chimiques de Saint-Denis et à la Société Saint-Clair du Rhône de leur reprise d'instance aux lieux et place de la Société Francolor, et suris à statuer au fond jusqu'à communication par le Parquet de la Cour d'appel d'A... du dossier de l'information diligentée par le Juge d'instruction de S... contre M. X... et autres des chefs de vol et recel sur lequel la Cour d'appel a statué par arrêt en date du 11 mars 1948 ;

Attendu que le dossier de l'instruction a été communiqué au Tribunal ainsi que l'arrêt du 11 mars 1948 ;

Attendu que M. X... est entré au service de la Compagnie des Matières colorantes en 1920 et fut affecté à l'usine de V... en 1921 en qualité d'ingénieur assimilé autodidacte au coefficient 580 ;

Attendu que le service dont il avait la direction employait une grande quantité d'alcool sous le contrôle et la surveillance de la régie des contributions indirectes ;

Attendu qu'en 1945 et 1946 des vols d'alcool ayant eu lieu à l'usine de V..., quatre employés de l'usine, deux agents des contributions indirectes et

l'ingénieur M. X... furent poursuivis devant le Tribunal correctionnel de S... et condamnés à des peines d'emprisonnement et d'amende pour vol et complicité ;

Attendu qu'à la suite de cette condamnation, M. X... fut licencié sans préavis pour fautes graves, bien que le Tribunal de S... ait été frappé d'appel ;

Attendu que, par arrêt en date du 11 mars 1948, la Cour d'appel d'A... a infirmé le jugement du Tribunal de S... et relaxé M. X... des fins de la poursuite ;

Mais attendu que, par lettre en date du 21 octobre 1947, la Direction de la Société Francolor a fait connaître à M. X... que, sans attendre l'arrêt de la Cour d'A..., elle lui demandait sa démission, estimant qu'il ne pouvait plus poursuivre ses occupations à l'usine et encore moins conserver le prestige et l'autorité indispensables auprès de ses collaborateurs et ouvriers.

Attendu que les motifs de licenciement donnés dans cette lettre sont plausibles et ne révèlent ni intention malveillante, ni légèreté blâmable, et que M. X... ne rapporte pas, d'autre part, la preuve d'un abus du droit de licenciement par l'employeur ; qu'en conséquence sa demande d'indemnité pour rupture abusive de contrat n'est pas justifiée et que c'est à bon droit que les premiers juges l'ont rejetée ;

Par ces motifs :

Déclare la Société Francolor mal fondée en son appel principal et M. X... mal fondé en son appel incident ; les en déboute ;

Confirme le jugement entrepris dans toutes ses dispositions.

Dit qu'il sortira son plein et entier effet pour être exécuté selon ses formes et teneurs.

REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

CRÉATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
pour les agents de maîtrise de la Métallurgie

Le 16 octobre 1952, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (U.I.M.M.) a réuni les membres de ses deux Conseils de direction (Conseil de la Production et Conseil de la Transformation des Métaux) qui ont décidé à l'unanimité la création d'un Régime complémentaire de Retraite pour leurs agents de maîtrise.

A signaler que les Organisations d'agents de maîtrise intéressées n'ont pas été consultées.

Nous reproduisons ci-après les dispositions essentielles de ce Régime de Retraite.

Ce régime entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1953.

BENEFICIAIRES

Le nouveau régime s'appliquera aux agents de maîtrise constituant l'encadrement permanent et véritable des entreprises. Cette définition concernera dans la généralité des cas, les agents de maîtrise à partir du contremaître 1^{er} échelon, lequel répond à une notion de portée nationale.

D'autre part, les agents de maîtrise peuvent fréquemment être appelés au cours de leur carrière, à occuper d'autres

emplois, en raison de la nature de ceux-ci. C'est le cas notamment de certaines fonctions de techniciens. Des assimilations pourront donc être opérées toutes les fois où la structure de l'entreprise les

rendrait nécessaires, à condition qu'elles ne portent que sur des emplois hiérarchiquement équivalents à ceux visés normalement par le régime.

COTISATIONS

Tout système de cotisation qui porterait sur la tranche d'appointements inférieure au plafond de la Sécurité sociale a été formellement écarté.

La cotisation perçue sur la tranche d'appointements supérieure au plafond de la Sécurité sociale serait, en principe, de 6 % pour l'employeur

et de 2 % pour le salarié, soit un total de 8 %.

Afin de tenir compte de situations particulières existantes notamment des extensions du régime des cadres opérées dans certaines entreprises en faveur de la maîtrise, ces taux pourraient éventuellement être majorés dans des conditions qui restent à déterminer.

Toutefois, un versement forfaitaire uniforme pour l'ensemble des participants est prévu en sus de la cotisation perçue sur la tranche d'appointements dépassant le plafond de la Sécurité sociale.

Le versement forfaitaire aura l'avantage d'introduire à la base du régime, un élément de stabilité qui lui assurera un volume d'encaissement suffisant, indépendamment des variations du plafond de la Sécurité sociale. D'autre part, dans quelques centres de province, les appointements de certains contremaîtres se trouvent très près du plafond de la Sécurité sociale. Le versement forfaitaire permettra néanmoins l'acquisition dans ce cas d'un minimum de droits.

Le versement forfaitaire uniforme serait de l'ordre de 6.000 francs par an.

INFORMATIONS DIVERSES

PLAFOND SUPERIEUR
DE COTISATION AU REGIME

En application de la délibération du 15 décembre 1951 des organisations signataires de la Convention concernant la fixation du plafond supérieur de cotisations pour 1952, la Commission paritaire a, dans sa séance du 10 juillet 1952, fixé à 1.824.000 francs à partir du 1^{er} juillet 1952 la limite supérieure de la tranche d'appointements donnant lieu à cotisations au régime, par une délibération dont nous donnons ci-dessous le texte :

La Commission paritaire, Considérant qu'en application de la délibération N° 34 il lui appartient de fixer pour l'année 1952 la limite supérieure de la tranche d'appointements donnant lieu à cotisation au régime complémentaire de retraite et de prévoyance ;

Considérant que, par délibération du 22 janvier 1952, cette limite a été fixée à 1.800.000 fr. par an ;

Considérant qu'en raison du relèvement du plafond de la Sécurité sociale à 456.000 francs par an à compter du 1^{er} avril 1952, il convient de rétablir la limite supérieure de cotisation au régime complémentaire à un niveau correspondant à quatre fois ce plafond, ainsi que le prévoit l'article 6 de la Convention collective du 14 mars 1947.

Décide : A compter du 1^{er} juillet 1952, la limite supérieure de cotisation au régime complémentaire de retraites et de prévoyance est fixée à 1.824.000 francs par an.

REGIME DE RETRAITE
DES AGENTS CONTRACTUELS
ET TEMPORAIRES DE L'ETAT

Nous signalons que le « J. O. » du 26 juillet 1952 (page 7594) a publié une première liste des administrations, services et établissements publics de l'Etat auxquels s'applique à titre obligatoire le régime de retraites complémentaires des Assurances sociales institué par le décret n° 51-1445 du 12 décembre 1951 en faveur de certaines catégories d'agents de l'Etat non titulaires.

VŒU
émis par l'Assemblée générale
de la Caisse de Prévoyance
des Industries métallurgiques
mécaniques, électriques
et connexes

Considérant que les minima exigés dans le tableau B ne donnent, dans la plupart des cas, aucune reconstitution de carrière pour les bénéficiaires de l'article 36 ou que, s'il y a effectivement reconstitution, celle-ci est insignifiante ;

L'Assemblée générale de la Caisse de Prévoyance des Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes ;

Emet le vœu que son Conseil d'administration demande à l'A. G. I. R. C. et à la Commission paritaire d'étudier, dans le plus bref délai, des nouveaux minima (tableau B) permettant de donner une reconstitution de carrière décente aux bénéficiaires de l'article 36.

**FOURRURES
COUTURE**

Sans majoration. 6 à 10 mois de Crédit

... SANS AUCUN VERSEMENT D'AVANCE

J. BESSON
FABRICANT

51 - Chaussée d'Antin
3^e étage - Ascenseur

Ouvert de 9 h. à 19 h. et le dimanche matin

Succ^e à NANCY: Monique, 17, r. Gambetta

AVIS
très important
Remboursement
de certains produits
pharmaceutiques

L'attention des assurés sociaux est particulièrement attirée sur les dispositions du décret du 7 août 1952 qui subordonne le remboursement :

- des spécialités pharmaceutiques ;
- des produits sous cachet ;
- des sérams, vaccins et produits assimilés

à la présentation d'une vignette gommée extraite du conditionnement.

Cette vignette gommée doit être collée par le bénéficiaire sur l'ordonnance tarifée par le pharmacien avant d'être déposée à la Caisse de Sécurité sociale en vue du remboursement.

A défaut de vignette dans le conditionnement, le bénéficiaire devra joindre le prospectus se rapportant au produit acheté.

Enfin, si le conditionnement ne contient ni vignette, ni prospectus, le pharmacien devra porter sur l'ordonnance tarifée, en regard du produit délivré, la mention « S Vi ».

La date d'application de ces dispositions, fixée au 1^{er} novembre 1952, a été reportée au 15 novembre 1952. Cependant, les assurés sociaux ont intérêt, dès maintenant, à conserver les vignettes ou prospectus se rapportant aux produits pharmaceutiques achetés avant cette date.

"POUR UNE POLITIQUE DES BREVETS"

Par M. D. MALEMONT.

(Revue Arts et Métiers, septembre 1951, P. 5 à 19. Extraits)

Il est suggestif de comparer les nombres de demandes de brevets déposées chaque année en France et dans divers pays. Le tableau suivant dressé d'après les statistiques annuelles publiées par la revue « La Propriété Industrielle » du Bureau International pour la protection de la propriété industrielle, indique ces nombres pour les années 1930, 1938, 1949 choisies à titre d'exemples.

TABLEAU I
BREVETS DEMANDÉS

	1930	1938	1949
France	24.280	18.031	22.441
Allemagne	73.400	56.217	76.327
Belgique	9.617	6.410	6.472
Canada	13.431	—	12.972
Etats-Unis	89.848	66.851	67.811
Grande-Bretagne	39.359	37.973	33.347
Suède	5.721	7.066	11.530
Tchécoslovaquie	9.138	9.032	11.334
Suisse	10.084	6.894	2.839

Ces chiffres appellent divers commentaires. On est tout d'abord frappé par l'importance considérable, en valeur absolue, du nombre de brevets déposés annuellement en Allemagne et aux Etats-Unis. En ce qui concerne spécialement l'Allemagne, on constate incidemment que ce nombre qui, en 1938, avait baissé de près de 30 % par rapport à 1930 — conséquence probable de la politique économique du régime national-socialiste — a, en 1949, presque rejoint le niveau de 1930. La Grande-Bretagne, pour une population à peine plus nombreuse que celle de la France, compte en moyenne, chaque année, un nombre de demandes de brevets supérieur de 50 % à celui des brevets déposés en France. Plus remarquable encore est le cas de la Suède et de la Suisse où le nombre des brevets déposés en 1949 est sensi-

blement plus élevé qu'en 1930 (le double pour la Suède) et où si l'on considère que les populations de ces deux pays sont respectivement d'environ 6.000.000 et 4.200.000 habitants, on voit qu'il a été déposé en 1949 proportionnellement quatre et cinq fois plus de brevets qu'en France.

On pourrait objecter que les comparaisons ci-dessus ne tiennent pas compte du fait que tous les brevets déposés dans un pays donné ne le sont pas par des nationaux et qu'il entre une proportion notable de brevets demandés par des étrangers. Or, une ventilation des demandes de brevets déposées dans chacun des pays figurant au tableau précédent fait apparaître clairement que, d'une manière générale, c'est encore en France que le rapport entre les nombres de brevets déposés par les nationaux et les étrangers est le plus faible.

TABLEAU II

Années	Nombre total	Brevets délivrés en France		Rapport
		à des nationaux	à des étrangers	
1930	24.000	11.266	12.734	0,86
1931	24.000	11.434	12.566	0,90
1932	21.650	11.252	10.398	1,08
1933	20.000	10.755	9.245	1,16
1934	19.100	10.290	8.810	1,16
1935	18.000	9.215	8.785	1,04
1936	16.700	8.455	8.245	1,02
1937	16.750	7.576	9.174	0,82
1938	14.000	6.298	7.702	0,81

Le tableau 2 des brevets délivrés en France permet de constater que le rapport entre le nombre des brevets délivrés annuellement en France à des Français et le nombre des brevets délivrés à des étrangers s'établit, pour la période considérée, aux environs de un et est même assez fréquemment inférieur à l'unité, ce qui montre que les Français ne prennent guère plus de brevet en France que les étrangers et en prennent souvent moins.

La constatation générale qu'impose en tout cas avec évidence l'analyse que nous venons de faire, c'est qu'à l'inverse de leurs concurrents étrangers, les industriels français ne semblent pas avoir compris tout l'intérêt que peut présenter, pour le développement et le succès commercial de leurs entreprises, une politique de brevets systématiquement appliquée.

C'est surtout dans les milieux de la moyenne et de la petite industrie que se constate en France cette lacune. Les très grandes firmes, en effet, instruites notamment par l'exemple de leurs homologues étrangers avec lesquelles elles entretiennent généralement des rapports étroits de diverses natures, ont depuis longtemps adopté une telle politique et possèdent même souvent leurs propres services de brevets spécialement organisés pour la défense de leur patrimoine intellectuel.

Il ne saurait naturellement être question pour chaque industriel d'instituer au sein de son entreprise, à l'imitation des grandes sociétés auxquelles nous venons de faire allusion, un véritable service de brevets.

Mais l'industriel soucieux de ses intérêts à longue échéance ne doit négliger aucune occasion de couvrir les améliorations ou changements apportés à ses fabrications, d'abord par des brevets pris en France et ensuite, si les circonstances le permettent, d'envisager une exploitation quelconque hors de France, par des brevets correspondants dans des pays étrangers judicieusement choisis.

de l'Ecole du Chef d'Entreprise et des Cadres supérieurs

Les cours commencent le 3 novembre 1952, à 18 heures, par la séance d'ouverture.

Les séances de révision dirigées par les professeurs ont lieu, en principe, le premier et le troisième lundi de chaque mois, à 18 heures précises.

La session intensive prendra place au début de mai 1953.

Droit d'inscription pour l'ensemble des cours, des corrections, des travaux et visites d'établissements : 6.900 francs (sur demande, le règlement peut être effectué en trois versements).

Pour tous renseignements, s'adresser au secrétariat de l'Ecole : 100, rue de l'Université, Paris (7^e) ; téléphone : INValides 27-96.

Le directeur, M. Henry-Louis DUBLY, reçoit tous les jours, sur rendez-vous (sauf le samedi).

Chaire de doctrine et d'application sociales

Professeur : M. Joseph ZAMANSKI.

Le travail ; la loi naturelle et la loi chrétienne du travail ; sa valeur individuelle et sociale.

Les revendications actuelles des salariés.

Liberté et organisation du travail ; contrat de louage ou contrat d'association.

Les modes modernes de rémunération.

La participation des salariés à la marche de l'entreprise ; les Comités d'entreprise.

La profession : Société naturelle ; Société nécessaire ; ses droits au sein de la Société civile ; ses devoirs envers l'individu et envers l'Etat.

L'évolution syndicale et l'organisation de la profession.

Les relations interprofessionnelles. L'Etat : son rôle ; ses fonctions ; ses devoirs envers la personne et la profession.

L'intervention de l'Etat : la participation de la profession à la conduite des affaires publiques.

Professeur : M. Bernard JOUSSET.

Une solution économique et sociale : les Sociétés ouvrières de prévoyance et de placement.

Professeur : M. Pierre VINOT.

Naissance et évolution des salaires indirects ; leur rôle dans l'économie moderne.

Allocations familiales

La fin d'une hypocrisie !

JEUDE 13 novembre, la Commission supérieure des Allocations familiales n'a pu siéger. Le motif ?

Le représentant du ministre du Travail a refusé l'inscription à l'ordre du jour de l'examen pour avis, par la Commission supérieure, des projets gouvernementaux relatifs aux Allocations familiales, à savoir : l'art. 48 de la loi de finances sur la fiscalisation, le virement de 0,75 % des A.F. aux Assurances sociales, les projets du ministre du Travail sur le salaire unique, les bons de lait, le renforcement de la tutelle et du contrôle, etc. Aussi devant cette attitude, les membres de la Commission par une motion adoptée par 25 voix (C.F.T.C., C.G.T., F.O., U.N.A.F., artisans, député, sénateur, travailleurs indépendants, représentants des caisses) contre 3 (patrons) et 10 abstentions (représentants des administrations ministérielles) ont refusé de siéger tant que le ministre n'aurait pas accepté leur demande.

Au cours des débats, nous avons fait remarquer à nos collègues qu'il était anormal de demander l'avis de la Commission pour une question importante, mais secondaire pour les caisses d'A.F. : la fixation des frais de gestion pour 1953 (rappelons que ceux-ci représentent moins de 3 % pour les caisses d'A.F.) alors que les problèmes énumérés plus haut ne sont pas soumis par le ministre à l'avis de la Commission.

Nous avons rappelé toute l'importance que, normalement, devrait avoir cet organisme alors que son rôle est systématiquement minimisé.

Notre camarade MATHEVET, au nom des représentants des caisses, a insisté sur la gravité de ces problèmes et l'urgence de leur examen par la Commission.

Pour se faire une idée plus exacte du conflit qui oppose le ministre à la Commission, il n'est peut-être pas inutile de rappeler ce qu'est la Commission supérieure des Allocations familiales. En principe, elle a pour les Allocations familiales autant d'importance que la Commission supérieure des Conventions collectives ou la Commission nationale du Travail et de la Main-d'Œuvre pour les salaires et les conditions de travail et niveau de vie. Elle prend rang parmi les plus importantes commissions chargées de conseiller ou d'éclairer les ministres. Elle existait bien avant l'ordonnance de 1945 sur la Sécurité sociale puisqu'elle fut instituée par l'article 74 L du Livre premier du Code du Travail. Sa composition est le garant de sa com-

pétence et de son autorité technique et morale. Y participent les dirigeants nationaux s'occupant des Allocations familiales : syndicats (C.F.T.C., C.G.T., F.O.), Union nationale des Associations familiales, un représentant du conseil d'Etat, des personnes qualifiées, des dirigeants artisanaux et travailleurs indépendants, des patrons, des élus des Conseils d'administration des Caisses d'A.F., un représentant de l'Assemblée nationale (M. BOUXOM), un représentant du Sénat (Mme DEVAUD). Cette diversité de représentations doit permettre des confrontations serrées, sérieuses, complètes, faciliter les synthèses ou à défaut dégager une opinion majoritaire assez large et solidement représentative. C'est pourquoi ses avis doivent avoir plus de poids que des consultations ministérielles des mêmes organismes, partielles, épisodiques et séparées, forcément courtes et peu propices à de longs et complets échanges de vues pour donner des avis circonstanciés.

Il semble donc que le ministre doit avoir assez de considération pour la Commission et lui soumettre les questions importantes, soit pour recueillir un accord favorable, ce qui fortifiera ses positions, soit pour faire front courageusement aux critiques inspirées par le souci du bien commun, et en tirer les conséquences. C'est ce point qu'a soutenu, avec beaucoup de fermeté, M. BOUXOM, dans son intervention. Mme DEVAUD, ensuite, a insisté pour que le ministre fasse connaître clairement sa position : ou bien la commission sert à quelque chose ; auquel cas le ministre doit lui soumettre toutes les questions importantes, sinon, il n'a qu'à en proposer la suppression et alors le Parlement prendra ses responsabilités.

Mais la réalité est loin de la théorie et de l'idéal. En mai dernier, M. NETTER, directeur adjoint de la Sécurité sociale, qualifiait au cours d'une session de la Commission, de « bruits sans fondement » les craintes exprimées par ses membres de voir pris un décret d'application au sujet des Unions de recouvrement sans avoir été consultés. Le bruit devenait une réalité, par un décret de fin septembre ; et la commission n'a été convoquée... qu'après.

Une sous-commission avait été constituée pour examiner le financement des Allocations familiales. On attend toujours que le ministre veuille bien la réunir. Et le virement des 0,75 % ? — la « commission n'a rien à y voir », a dit le représentant du ministre,

il ne s'agit pas d'un problème d'allocations familiales, mais de trésorerie et de financement ! Il a ajouté que le gouvernement entendait ne pas toucher aux prestations ! — C'est une façon de parler ! — Il est vrai qu'il y a l'art et la manière d'y toucher sans y toucher ! Par exemple en conservant le salaire unique, mais en supprimant la tolérance de travail dans le même moment où on veut enlever aux allocations familiales 16 milliards d'excédents qui, sans augmentation de la cotisation, devaient permettre aux familles d'obtenir une augmentation de leurs prestations, sans pour autant espérer atteindre le salaire de base fixé par la loi du 22 août 1946. Ce conflit est un épisode grave de la lutte engagée par toutes les organisations et tous les hommes épris de progrès social pour défendre et améliorer le sort des familles.

Au fur et à mesure que les attaques se précisent, notre réaction doit être plus énergique.

Nous savons maintenant que le ministre n'a pas besoin d'être éclairé et conseillé, qu'il est seul compétent.

Nous nous félicitons de cette manifestation unanime de jeudi matin, nous pensons que cette communauté de vues continuera dans l'action. Nous nous réjouissons de voir les représentants de l'Assemblée nationale et du Sénat s'y associer. Ajoutons qu'à travers tout le pays se développe une campagne d'informations à laquelle nos administrateurs participent activement (à l'initiative de l'U.N.C.A.F. et de la F.N.O.S.S.), il s'agit de l'appuyer pour que le pays ne soit pas dopé, déformé par la presse et que, par la vérité, l'opinion publique fasse pression sur le Parlement, non seulement pour défendre, mais pour améliorer le sort des familles.

Fernand BESSE.

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

Le numéro : 20 francs

Abonnement : 200 francs par an

TOILES A DRAP

Les plus belles et les meilleures qualités
Prix très réduits à nos adhérents
Echantillons franco sur demande
LANDIER, toilier, Yssingaux (H.-L.)

NOURRICE parisienne autorisée,
nourrissant ou enfants, très bons
soins, références 10.000 francs par
mois. GASTAL, à Mouffy (Yonne).

Vous ne ferez plus de fautes d'ORTHOGRAPHE

en suivant nos cours par corresp.
Notice T. contre enveloppe tim.
O. C. S. Boite Postale 5216 PARIS.

Le gérant : A. BAPAUME

Imprimerie spéciale
de « Cadres et Profession »
5, rue du Cornet, LE MANS. — 27.573
Exécuté par des Ouvriers syndiqués

PETITES ANNONCES

Demandes d'emploi

1650. — Ex-directeur Cie Ass. Vie, recherche poste Direction commerciale, ou éventuellement bonne représentation.

1651. — Jeune Ing. Ecole Breguet, 22 ans, non libéré service militaire, recherche poste ingénieur électro-mécanicien ; accepterait stage à l'étranger.

1652. — Cadres très sér. réf. Bacc. es lettres, anglais, ayant rempli fonctions Directeur commerce et admin. Algérie pendant plusieurs années ; import-export, recherche poste commerce ou admin. en rapport.

1653. — H. 32 ans, licenc. sciences, droit, ayant réf. direct. commerce. administrateur Stés, recherche poste en rapport ou comptabilité.

1654. — Chef de bureau études carrosserie, 46 ans, ayant réf., recherche poste similaire ou tout autre concernant même branche, fabrication, etc.

1655. — Cadre, 55 ans, capable direction générale, direction commerciale, secrétariat général de direction, organisateur tout commerce, recherche emploi similaire, prendrait responsabilités.

1656. — Personne assurant direction usine fabrication jouets, possédant voiture, recherche poste service achats, lancement atelier, etc.

1657. — Ingénieur Ecole Bois et Forêts, 23 ans, spécialisé exploitation schage ; créosotage, recherche poste ingénieur débutant.

1658. — Ingénieur chimiste, 32 ans, références dans import. Stés, dern. chef laboratoire Huileries ; recherche situation en rapport.

1659. — Jeune capitaine en droit, 25 ans, libéré service militaire, recherche place contentieux ou secrétariat.

1660. — Jeune h., 28 ans, docteur en droit, dipl. Etudes supérieures, licencié d'enseignement histoire, géographie, recherche poste sérieux, d'avenir.