

CADRES C.F.T.C.

NUMÉRO 85
DÉCEMBRE 1954

et PROFESSION

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

VŒUX

NOËL, NOUVELLE ANNEE, temps propice où, dans notre prétendue civilisation, une trêve atténue quelque peu les âpres luttes d'influence et d'intérêts et permet aux hommes de goûter la joie de vivre au milieu d'êtres aimés et sympathiques.

Temps bénî où chacun peut exprimer avec joie les vœux qu'inspirent l'amour, l'amitié ou la franche camaraderie de compagnons de travail.

L'équipe dixigeante de notre Mouvement est donc heureuse de présenter à tous nos amis, adhérents et lecteurs de ce journal, les meilleurs vœux qu'elle formule pour leurs personnes, leurs familles et le succès de leurs travaux professionnels et sociaux.

Dix années se sont écoulées depuis que la petite équipe des fondateurs de notre Fédération adressait pour la première fois ses vœux à ses adhérents. Nous aurons l'occasion cette année, à notre prochain Congrès, d'évoquer nos débuts et de faire le bilan de ces dix années d'action parmi les

PAR

André BAPAUME

Secrétaire général de la F.F.S.I.C.

Ingénieurs et Cadres nouvellement venus au syndicalisme, pour lui demander de sauver une situation particulièrement compromise et de reconquérir le standing et l'autorité auxquels ils peuvent légitimement prétendre.

Mais ce souci ne fut pas le seul qui anima nos pionniers et nos premiers adhérents. L'adhésion à une Centrale syndicale ouvrière, qui comportait quelques risques, marquait notre désir de prendre notre place aux côtés de nos amis ouvriers et employés, pour travailler ensemble à la montée du monde laborieux, pour l'amener progressivement à occuper sa place d'associé à côté d'autres classes de la société et assumer ses responsabilités dans la Nation.

Dix ans après, au-delà de nos problèmes professionnels, ce souci reste toujours parmi les préoccupations majeures de notre Mouvement.

PAR-DELA les vœux adressés aux personnes et aux groupements amis, et parce que nous ne séparons pas nos intérêts particuliers de ceux de notre Pays, chacun d'entre nous souhaitera aussi que celui-ci parvienne à surmonter les graves difficultés intérieures et extérieures qu'il traverse et qu'il réponde aux vœux de confiance et d'espoir qu'un grand nombre de peuples lui adressent.

Si la renaissance du Pays s'est effectuée si rapidement sur le plan de l'équipement et de la production, par contre les espérances nées de la Libération ne se sont pas réalisées sur le plan social, et les salariés, y compris les Cadres, connaissent encore un régime de subordination totale par rapport aux possesseurs ou gérants du capital. Dix ans après, les réformes essentielles de structures restent encore à réaliser pour transformer une économie de profits en une économie ordonnée aux besoins des hommes, en commençant par les plus urgents, même lorsque ces hommes ne sont pas solvables.

Après dix ans de travail acharné, le niveau moyen des salaires reste inférieur à celui de 1938, malgré un volume de production jamais atteint jusqu'alors (indice 160, par rapport à 100 en 1938).

Près de la moitié des salariés gagnent moins de 30.000 fr. par mois. L'emploi des jeunes reste très difficile à réaliser ; les hommes et les femmes ne trouvent plus d'offres à partir de 50 ans et parfois moins, plusieurs millions de personnes âgées vivent dans des conditions pitoyables.

Et l'on voit poindre à l'horizon le moment où les méthodes de socialisation de l'économie mises en œuvre par les Russes assureront à leurs populations, en plus d'un formidable potentiel militaire, un niveau de vie égal, puis supérieur à celui que nous connaissons en France. Il est inutile de préciser qu'à ce moment le rideau de fer se soulèvera largement pour permettre aux ouvriers français d'aller constater sur place les résultats du Socialisme.

La pénétration du Communisme en France serait alors réalisée si nos difficultés sociales ne sont pas résolues. Les dirigeants du Pays, ceux aussi qui détiennent les leviers de commande et qui ne sont pas au Gouvernement, comprendront-ils enfin que la classe ouvrière en a assez d'être traitée en parent pauvre ; qu'elle désire être associée réellement à la gestion de l'économie française, de façon à l'orienter vers sa fin normale et recueillir sa part légitime de profits ?

(Suite page 2.)

BILAN 1954

L'ANNEE qui vient de s'achever a été marquée par une activité syndicale intense, tant sur le plan général que sur celui des Ingénieurs et Cadres.

Son début a été caractérisé par la mise en œuvre d'un plan d'extension économique tendant à accroître la production française de 10 % en dix-huit mois et à augmenter le revenu national et les salaires dans leur ensemble tout en évitant le danger inflationniste.

L'indice général de la production industrielle enregistre l'évolution suivante :

Fin Décembre 1953	150	Juin	158
Janvier 1954	149	Juillet	149
Février	149	Août	124
Mars	153	Septembre	152
Avril	156	Octobre	160
Mai	161	Novembre	?

En décembre 1953, la Commission Supérieure des Conventions Collectives avait fixé le niveau des ressources minima nécessaires mensuellement à un célibataire à 25.166 francs net, soit 27.500 brut.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) était à 100 fr. depuis septembre 1951 ; le 8 février 1954, le Gouvernement le portait à 115 fr. par l'adjonction d'une prime de 15 fr.

C'était la première fois qu'une majoration de salaires était réalisée sans être la compensation d'une perte de pouvoir d'achat provoquée par les prix.

En juillet, le nouveau Gouvernement prenait l'engagement de confronter périodiquement l'accroissement de la production et celui des salaires ; il fixait les prochaines étapes à octobre 1954 et avril 1955.

Etape d'octobre : l'indice de production atteint 160. Le Gouvernement porte le S.M.I.G. à 121 fr. 50, par l'octroi d'une nouvelle prime de 6 fr. 50.

Dans l'intervalle, l'indice des salaires réels, établi par le Ministère du Travail, marquait les variations suivantes :

Octobre 1953	496
Janvier 1954	500
Avril	516
Juillet	521
Octobre	522 soit

une majoration de 13 % par rapport à octobre 1951.

En ce qui concerne les Cadres, aucune statistique ne permet de suivre l'évolution de leurs rémunérations.

Quelques sondages effectués dans les Caisses de Retraites permettent d'enregistrer une majoration de l'ordre de 10 % ; toutefois, ces indications ont un caractère trop précaire pour permettre une conclusion fiable.

Quelle a été, pendant ce temps, l'activité fédérale ?

CONVENTIONS COLLECTIVES ET SALAIRES

Sur le plan national, nous avons discuté et signé les conventions suivantes :

— **Cuir et Peaux** : convention collective des Cadres des Entreprises de tannerie (à l'exception des cuirs verts) signée le 5-10-1954. Elle doit être complétée par une annexe concernant les classifications.

— **Vêtement** : convention collective nationale des Cadres de l'industrie de l'équipement administratif et militaire, signée le 15-10-1954.

— **Agences de Voyage** : Convention collective nationale des Employés et Cadres, signée le 4-6-1954.

— **Verre** : Convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres, signée le 23 décembre et complétant la convention nationale signée le 28 juillet (verrerie mécanique).

— **Édition** : Convention collective nationale professionnelle, avec annexe pour Ingénieurs et Cadres, signée le 27-7-1954.

— **Charbon** : Convention collective nationale des Cadres des entreprises de l'importation charbonnière et commerce charbonnier, signée le 20-12-1954.

— **Publicité** : une convention collective nationale professionnelle a été pratiquement établie, dont la signature doit intervenir prochainement.

Un certain nombre de conventions sont en cours de discussion :

— **Bois et contreplaqué** : convention collective nationale pour Ingénieurs et Cadres.

— **Laiterie** : convention collective nationale professionnelle (conclusion subordonnée à l'acceptation d'une convention semblable par les Coopératives laitières).

— **Matériaux de construction** : Convention collective nationale avec annexe Cadres prévue.

— **Pétrole** : Convention annexe « Cadres », pourparlers engagés depuis plusieurs mois.

— **Entreprises de halage des bateaux de navigation intérieure** : Convention collective nationale des Cadres.

— **Entreprises de mareyage** : un travail préparatoire sérieux a été effectué par notre Syndicat du Nord ; la discussion va pouvoir s'instaurer sur le plan national.

— **Métallurgie** : Les démarches répétées effectuées conjointement par la C.G.C., F.O. et notre Fédération auprès de l'U.I.M.M. en vue de la discussion d'une convention collective nationale pour les Ingénieurs et Cadres n'ont eu aucune réponse à ce jour.

— **Coopératives de consommation** : conversations commencées en mai en vue d'une convention collective nationale des Cadres.

Sur le plan des salaires :

— **Chimie** : les démarches effectuées auprès de l'U.I.C. n'avaient reçu qu'une réponse d'attente. La signature, le 23 décembre, d'accords ouvriers et employés nous a permis de renouveler notre demande ; les pourparlers s'engageront dès les premiers jours de janvier.

— **Textile** : Des accords ouvriers et mensuels ont été signés les 17 novembre et 15 décembre ; les discussions en ont été suivies par nos représentants ; la discussion pour les Ingénieurs et Cadres doit suivre.

— **Commerce** : Nous sommes intervenus récemment auprès de la Fédération Nationale des Commerces multiples pour demander la révision des salaires Cadres. Nous n'avons pas encore de réponse.

— **Pétrole** : Une réunion a eu lieu le 22 décembre, sans qu'un accord puisse être réalisé ; les conversations reprendront en janvier.

— **Caoutchouc** : Nous avons demandé la révision des barèmes ministériels de la Convention.

— **Banque** : Une action persévérente, engagée par les Organisations syndicales en juillet a abouti, après une décision unilatérale de l'A.P.B., à une décision intervenue en deuxième réunion de la Commission Nationale de Conciliation le 26 novembre comportant majoration des salaires de 3,50 % à dater du 1-9-1954, et diverses améliorations sur le calcul de l'ancienneté ; l'ensemble donnant approximativement, pour les Cadres, une majoration des salaires de l'ordre d'environ 6 %. Notre Fédération a pris une part importante aux multiples négociations qui ont abouti à ce résultat.

Autres réalisations :

— **Banque** : D'autres résultats importants et attendus depuis fort longtemps ont enfin été obtenus : reconnaissance de l'ancienneté dans la profession ; établissement de régimes de coordination AGIRC-APB et AGIRC/Banques populaires.

— **Marine Marchande** : Suite à un décret récent sur l'application des 48 heures à la Marine Marchande, notre Syndicat des Officiers a signé avec le Comité Central des

(Suite page 2.)

Dans ce numéro

● Fiscalité	2
● Recherche scientifique ...	2
● Régime de Retraite	3
● M. Etter nous quitte	5
● Activité professionnelle ..	4-5
● Chronique juridique	7
● Pages à lire	8

Ingénieurs et Cadres faites un bon placement

Chaque année, l'action syndicale vous rapporte plus qu'aucun autre placement.

Réglez donc dès maintenant votre cotisation syndicale annuelle, cela simplifiera et votre tâche et la nôtre.

MERCI.

Chronique de la recherche scientifique

BILAN D'ACTIVITÉ D'UN MINISTÈRE

AL'OCCASION de la présentation à l'Assemblée Nationale du budget de la Recherche Scientifique, la grande presse quotidienne a publié quelques extraits d'une déclaration du Secrétaire d'Etat, M. LONGCHAMON, sur le bilan d'activité de ses Services. Le journal « Le Monde », en particulier, a fait dans ses colonnes une large place à ces déclarations.

Assurer une bonne coordination entre les différents Centres de recherches, tant privés que publics, qui existent en France, a déclaré le Ministre, telle est la tâche primordiale qui incombe au Secrétaire d'Etat de la Recherche Scientifique et Technique.

Rendons la parole au Ministre. Il importait d'abord de réformer

les Services de Recherches publiques, dépendant de différents Ministères et qui, jusqu'à présent, menaient leur petit bonhomme de chemin indépendamment. M. LONGCHAMON a institué un mécanisme très souple de coordination des nombreux établissements de recherches subventionnés par l'Etat. D'autre part, un décret publié au « J.O. » du 10 octobre place sous l'autorité du Secrétariat d'Etat, non seulement les laboratoires officiels, mais encore les centres techniques industriels et les établissements privés.

Un Conseil Supérieur de la Recherche Scientifique et du Progrès Technique est institué. Ce Conseil sera divisé en huit Sections habilitées chacune à donner

leur avis sur certaines questions particulières dans le cadre d'un programme d'ensemble.

Mentionnons la création d'une Section « de la Propriété industrielle » qui s'efforcera de proposer un aménagement de la structure juridique des brevets ainsi qu'une amélioration du marché privé et public des études et des fabrications.

Nous exprimons le souhait que cette Commission mette à son programme le problème de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices d'exploitation de leurs inventions.

FISCALITÉ

Notre action continue

Notre action sur le plan de la fiscalité continue... A l'approche de la discussion de la Loi de Finances, nous avons cru devoir adresser à M. le Président Edgar FAURE, Ministre des Finances, la lettre dont ci-dessous le texte :

Monsieur Edgar FAURE,
Ministre des Finances
et des Affaires Économiques,
93, rue de Rivoli, Paris (1^e)
24 décembre 1954.

Monsieur le Président,
Au cours de l'audience que vous avez bien voulu accorder, le 24 octobre dernier, à une délégation du Comité Directeur de notre Fé-

dération, nous vous avons signalé que, sans méconnaître les allégements fiscaux apportés aux salariés par la loi du 10 avril 1954 portant réforme fiscale, il était indéniable que la part des salariés — et en particulier des Cadres — dans le montant global recouvré au titre de la surtaxe progressive demeurait encore très importante. Ce fait avait d'ailleurs été souligné lors des discussions parlementaires qui ont précédé le vote de la loi du 10 avril 1954.

Il avait été admis que les dispositions prévues dans la loi en faveur des salariés constituaient pour les Cadres une compensation partielle à un relèvement des salaires, limité aux rémunérations les plus faibles.

Il avait été également reconnu que la progressivité des taux applicables à chaque tranche des revenus imposables demeurait trop lourde et qu'une détente des taux, ainsi qu'un élargissement des tranches seraient souhaitables.

Au cours des débats à l'Assemblée Nationale, plusieurs parlementaires ont en outre proposé que les contribuables soient autorisés à déduire, lors de l'établissement de leur déclaration annuelle de revenus, le montant de la surtaxe progressive qu'ils ont acquittée sur leurs précédents revenus.

Ne méconnaissant pas les impératifs budgétaires auxquels est soumis tout Ministre des Finances, nous vous avions demandé d'envisager une déduction sinon totale, du moins partielle, des impôts acquittés au titre de la surtaxe progressive. Vous nous avez vous-même rappelé qu'étant alors simple parlementaire, vous aviez, il y a quelques années, fait admettre par l'Assemblée et le Gouvernement, la déduction, sur les revenus déclarés, du quart de la dernière imposition des contribuables. Nous nous avons promis d'examiner si l'il vous serait possible de prendre une mesure identique à celle que vous aviez fait adopter dans le passé.

Nous comptons que vous serez disposé à accorder cette satisfaction à nos mandants, à l'occasion de l'examen de la Loi des Finances, et vous prions d'agréer, avec nos remerciements, l'assurance de notre haute considération.

Le Secrétaire Général :
A. BAPAUME.

Un double de cette lettre a été adressé à M. Paul REYNAUD, Président de la Commission des Finances, et à M. BARANGE, Rapporteur Général, ainsi qu'aux Présidents des différents Groupes Parlementaires en demandant à ces derniers d'attirer l'attention des membres de leur Groupe participant aux travaux de la Commission des Finances.

de presse a fait écho à plusieurs reprises à diverses expériences soit professionnelles : dans l'industrie de la chaussure, région de Fougères, soit de reconversion d'industries dans la haute Vallée de l'Aude, expériences dans la réalisation desquelles le C.I.E.R.P. a joué un rôle d'animateur. Ce Centre est dirigé conjointement par notre ami BAPAUME, son actuel président, et M. SPEYSER, de la C.G.C.

ACTION SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Notre Fédération a œuvré pour aider à la création de mouvements identiques au nôtre dans les différents pays affiliés à la C.I.S.C. Des résultats intéressants ont été enregistrés au cours du Congrès international qui s'est tenu à Bonn en septembre dernier. Nos enquêtes avaient démontré que le Syndicalisme des Ingénieurs et Cadres est peu développé dans les pays voisins ; or, nous avons maintenant enregistré la création d'Organisations syndicales authentiques d'Ingénieurs et Cadres, en Belgique, Hollande, Sarre, Allemagne, etc.

Ainsi se développe, sous l'égide de la C.I.S.C., un puissant mouvement syndical chrétien dans les différents pays affiliés à notre Centrale Chrétienne Internationale. Ce tableau sommaire montre que l'année écoulée a été marquée par une série d'initiatives et de réalisations qui témoignent de la vitalité et du dynamisme de notre Mouvement.

BILAN 1954

(Suite de la première page)

Armateurs un accord portant la rémunération forfaitaire des heures supplémentaires de 18 à 25 %.

Il convient de ne pasoublier de mentionner l'action réalisée sur le plan régional. Citons simplement à titre d'exemple la Région du Nord : convention collective des brasseries, convention collective de la Métallurgie avec accord provisoire pour les Cadres à Lille, à Douai. Refus de notre Syndicat de signer l'accord proposé à Roubaix-Tourcoing, jugé insuffisant. Demande du Syndicat régional en vue d'une révision des barèmes du Bâtiment. Divers travaux en cours pour préparer la discussion de différentes Conventions. A signaler notamment la demande d'élaboration d'une convention pour les cadres des entreprises de mareyage : ces pourparlers, envisagés tout d'abord pour la région du Nord vont pouvoir trouver leur suite sur le plan national.

Sur le plan parisien : signature d'un avenant concernant les classifications des Cadres des « Vins et Spiritueux » (15-6-1954), participation

ACTION GÉNÉRALE

Notre Fédération est continuellement demeurée attentive à défendre en toutes circonstances les intérêts de ses mandants. Rappelons notamment les audiences au cours desquelles nous avons pu exposer à M. Edgar FAURE, Ministre des Finances, et à M. AUJOLAT, Ministre du Travail, les préoccupations des Ingénieurs et Cadres. Nous n'avons pas manqué d'attirer l'attention des Ministres sur le rôle que les Ingénieurs et Cadres assument dans le plan d'expansion économique et sur la nécessité de les associer quant aux résultats de cette politique.

Cette année a vu la naissance de quelques nouveaux Syndicats. Citons notamment la création d'un Syndicat National des Ingénieurs et Cadres des Mines qui va ainsi coordonner et rassembler les divers Groupements d'ingénieurs des Mines existant dans notre Mouvement. Nous nous félicitons aussi de l'affiliation à notre Fédération d'un des plus anciens et importants Syndicats de la C.F.T.C. le Syndicat National des Journalistes.

La création à la C.F.T.C. d'un « CARTEL » des Industries du Textile marque une réalisation importante tendant à associer, dans le respect de leur indépendance, les

FISCALITÉ

Une réforme fiscale très modeste a été obtenue. Elle comportait entre autres dispositions un allégement de la surtaxe progressive, dont chacun a pu mesurer l'intérêt. Cet allégement s'est échelonné suivant les cas entre 30.000 et 50.000 fr.; rappelons qu'il a été obtenu du Ministre des Finances en compensation du sacrifice que les Cadres avaient accepté sur la hiérarchie des rémunérations dans la politique tendant à relever les bas salaires. Ce numéro du journal mentionne par ailleurs une nouvelle démarche tendant à alléger encore quelque peu la charge de nos impôts directs.

ACTION CONFÉDÉRALE

Outre les travaux concernant spécialement les problèmes des Ingénieurs et Cadres, notre Fédération a participé d'une manière effective à la direction confédérale par l'intermédiaire de son Secrétaire général, A. BAPAUME, membre du Bureau Confédéral. C'est ainsi que nous avons participé aux différentes entrevues avec le Chef du Gouvernement, au cours desquelles nous lui avons exposé les problèmes particuliers aux Cadres.

Notre Fédération assume en outre la charge d'un mandat confédéral au Comité National de la Productivité, où elle essaie de faire prévaloir une conception tendant à associer les travailleurs aux efforts et aux résultats d'une productivité accrue.

Une des réalisations syndicales les plus importantes de ces dernières années a été la création d'un Centre Intersyndical de Recherches et d'Etudes pouvant mettre des experts et ingénieurs à la disposition des Organisations syndicales pour leur donner tous les éléments des problèmes posés aux salariés par le progrès technique et les conseiller dans la recherche des modes d'intérressement collectif à l'accroissement de la productivité. La gran-

VCEUX

(Suite de la première page)

CES voeux que nous formulons, il dépend de chacun d'entre nous de les faire passer dans les faits ; les Cadres et Ingénieurs ont une responsabilité hiérarchisée dans leur réalisation.

A tout prix, il importe que le niveau de vie s'élève sans marquer d'arrêt. Il importe que l'appareil de production produise toujours davantage à des prix plus bas, de façon à accroître la demande et maintenir le niveau de l'emploi.

En cas d'échec de cette politique, les Ingénieurs et Cadres porteront conjointement avec le Patronat une lourde responsabilité.

Nos adhérents savent tout cela ; leurs contacts permanents avec leurs ouvriers et employés sur le plan professionnel et sur le plan syndical les ont depuis longtemps instruits exactement des espérances ouvrières ; ils œuvrent avec d'autres en pleine pâte, et c'est pourquoi nous sommes, en définitive, confiants dans l'avenir du Syndicalisme Chrétien et dans celui de notre Pays.

LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE EN FRANCE

NOUS nous sommes plus à reconnaître que M. VIATTE, qui, d'ailleurs, est professeur agrégé d'Université, est un de nos rares honorables parlementaires qui, avec une obstination très jurassienne, mène le bon combat pour intéresser le Parlement à la Recherche. Il nous fait aimablement le service d'une brochure intitulée « Enseignement » et qui est éditée rue de Poissy. Nous extrayons du numéro « Octobre-novembre 1954 » de cette brochure quelques renseignements suggestifs.

Après avoir fait le procès justifié de l'état d'anarchie actuel qui préside à l'activité de nombreux Centres qui s'ignorent les uns les autres et plaident la cause de la coordination, M. VIATTE met principalement l'accent sur la misère de nombreux laboratoires officiels : « Cette misère, dit-il, est effarante, tant pour l'équipement que pour la situation du personnel. »

« La visite de nos laboratoires d'Université par exemple est un sujet de honte pour les Français qui, heureusement, ne le savent pas toujours. Ici, quatre savants et leurs élèves travaillent dans une seule salle de 20 m²; d'autres sont installés dans des caves sans air ni lumière (rue Cuvier à Paris). Le laboratoire de l'Institut de chronométrie reçoit 150.000 fr. par an pour fonctionner, etc.

« Pour le personnel, un chercheur officiel, dont les travaux sont appréciés, peut arriver à gagner 60 à 70.000 fr. par mois à l'âge de 35 ans. Je cite l'exemple d'un jeune savant dans ce cas qui s'est vu offrir 1 million par mois par une Société étrangère qui connaît la valeur de l'intelligence.

« Lorsqu'un de nos savants mérite une récompense, par

NOTRE RÉGIME DE RETRAITE

I. - Nature et fixation du salaire de référence

1^e Le salaire de référence est le nombre par lequel on divise annuellement le montant des cotisations versées au nom de chaque participant pour obtenir le nombre de points auxquels il a droit pour cette année (Articles 2 et 3 de l'Annexe I de la Convention collective nationale). Il constitue en quelque sorte le « prix du point de retraite ».

Le point doit avoir le caractère d'un étalon aussi peu influencé que possible par les variations du pouvoir d'achat de la monnaie. Son « prix », c'est-à-dire le salaire de référence, doit donc être variable dans la mesure nécessaire à l'attribution, chaque année, à la moyenne des salaires, d'un nombre de points sensiblement constant.

2^e Pour l'application pratique de ces principes, le salaire moyen des cadres dans les entreprises adhérentes au régime est déterminé chaque année après enquête auprès des Institutions, et le salaire de référence est fixé pour donner, autant que possible, au cadre moyen, un même nombre de points sur la base d'un taux de cotisation de 8 % (Art. 2 de l'Annexe I de la Convention collective). De cette façon, pour un même effectif de cotisants, le régime attribue tous les ans un même nombre de points.

Le régime de retraites des cadres est complémentaire de la Sécurité sociale et ne perçoit de cotisations que sur la tranche des salaires comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond propre du régime, qui est égal, en principe, à 4 fois le précédent. On ne fait entrer dans le calcul du salaire moyen que la tranche soumise à cotisation que l'on appelle « salaire différentiel ».

3^e La règle fondamentale est donc simple et logique, mais elle peut entraîner une conséquence qui a paru fâcheuse.

Il est évident que si le salaire moyen augmente et avec lui le salaire de référence, les cadres atteignant le plafond du régime recevront moins de points si ce plafond ne s'élève pas lui-même parallèlement. Or, d'après le deuxième alinéa de l'article 6 de la Convention collective nationale, le plafond du régime est lié à celui de la Sécurité sociale. Ce dernier n'est relevé que par paliers et peut se trouver en retard sur l'augmentation générale des salaires, d'où une baisse des points attribués au plafond du régime.

Déjà en 1951, cette situation avait attiré l'attention, les cadres au plafond n'ayant pu recevoir que 1.314 points pour un taux de 8 %, alors qu'en général, et notamment pour la période antérieure à 1947, ils avaient obtenu entre 1.400 et 1.440 points. Une délibération de la Commission paritaire y remédia alors provisoirement en détachant le plafond du régime de celui de la Sécurité sociale et en le portant à 1.800.000 francs annuels à partir du 1^{er} janvier 1952, alors que le quadruple du plafond de la Sécurité sociale ne représentait encore que 1.632.000 francs annuels. L'élévation du plafond de la Sécurité Sociale à 456.000 francs a rétabli la situation correcte, à partir du 1^{er} juillet 1952.

Lors de la fixation du salaire de référence de 1953, la même difficulté s'est présentée. L'attribution des 650 points habituels au salaire différentiel moyen aurait porté le salaire de référence à environ 80 francs et, dans ces conditions, le cadre cotisant au plafond de 1.824.000 francs ne se serait vu attribuer que 1.368 points (au taux de cotisation de 8 %).

La solution est évidemment celle qui a déjà été employée, c'est-à-dire le détachement du plafond du régime de celui de la Sécurité sociale, non plus à titre exceptionnel comme en 1952, mais par une mesure donnant une possibilité permanente. Elle est, d'ailleurs, délicate et demande de quelque souplesse.

Le relèvement du plafond, en effet, ne doit pas dépasser le pourcentage d'augmentation des salaires, lequel n'est constaté qu'à posteriori. Or, les entreprises doivent connaître à l'avance les limites de salaires entre lesquelles les cotisations seront perçues. Il est, d'autre part, nécessaire de tenir compte des relèvements pouvant survenir dans la limite inférieure constituée par le plafond de la Sécurité sociale.

C'est pour répondre à ces considérations que, le 23 juin 1954, les organisations signataires ont signé l'avenant S 8 à la Convention et que, le lendemain 24 juin, la Commission Paritaire a pris plusieurs délibérations en application du nouveau texte.

L'avenant S 8 a desserré, mais non rompu, le lien entre les deux

plafonds. Il a maintenu, en effet, la règle posée par l'article 6 de la Convention collective d'après laquelle la tranche de rémunération annuelle supérieure à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale ne supporte aucune cotisation. Mais il a ajouté à cet article un 3^e alinéa prévoyant que dans le cas où la rémunération moyenne soumise à cotisation accuserait une augmentation en pourcentage supérieur à celle de la rémunération maximum soumise à cotisation, la Commission Paritaire pourrait relever la limite supérieure au-dessus de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

L'adjonction de ce nouvel alinéa a eu pour objet d'éviter des variations trop importantes du nombre de points attribué aux participants cotisant au plafond du régime.

Il est apparu à la Commission Paritaire que le maintien en 1954 du plafond de 1.824.000 francs ne permettrait pas d'attribuer aux cadres cotisant à cette limite supérieure un nombre de points voisin de 1.440. Aussi, faisant application de l'avenant qui venait d'être signé, elle a porté à 1.920.000 francs le plafond supérieur de cotisation pour l'exercice 1954. Il n'était pas possible d'éviter un certain effet rétroactif si l'on voulait redresser la situation dès 1954. La régularisation qui se fait toujours en fin d'année permettra d'effectuer le rappel des cotisations afférentes aux deux premiers trimestres avec le minimum de gêne.

La Commission Paritaire a, en outre, décidé par la même délibération qu'à la fin de l'exercice 1954 et à la fin de chacun des suivants, elle apprécierait, s'il y avait lieu, de relever le plafond supérieur de cotisation à compter du 1^{er} janvier de l'exercice suivant. Cette appréciation sera faite sur le vu des renseignements recueillis par l'A.G.I.R.C. auprès des institutions concernant le niveau des salaires différents au cours de l'exercice considéré. Il est bien évident que les éléments d'appréciation ainsi réunis n'auront pas une rigueur suffisante pour qu'on puisse garantir que le cadre cotisant à la limite supérieure recevra toujours 1.440 points. Du moins est-il vraisemblable que les écarts autour de ce chiffre seront d'une faible amplitude.

Si le plafond de la Sécurité sociale venait à être relevé, la limite supérieure de cotisation au

régime serait, en tout état de cause, au moins égale à quatre fois le plafond.

D'autre part, la Commission Paritaire a précisé que, conformément du reste au but que l'on s'était efforcé d'atteindre jusqu'ici, le salaire de référence serait déterminé, à partir de 1954, de façon à attribuer chaque année au salaire différentiel moyen un nombre de points compris entre 650 et 660, pour un taux de cotisation de 8 %, il est, en effet, nécessaire de prévoir une certaine marge, notamment afin de permettre l'arrondissement en francs du salaire de référence.

Par cet ensemble de mesures, on peut penser que la situation sera redressée. Elles n'auront

COMMENT calcule-t-on les points de retraite ?

Question qui nous est bien souvent posée.
Ils s'obtiennent en divisant le total des cotisations affectées à la retraite par le salaire de référence fixé tous les ans (78 francs pour 1954).

Autre question : Qu'est-ce que le salaire de référence ?

La réponse en est donnée dans l'étude ci-après, parue dans le bulletin trimestriel de l'A.G.I.R.C., qui en explique le mécanisme qui le détermine.

Ainsi nos lecteurs seront informés sur ces problèmes qui les intéressent tout particulièrement.

toutefois d'effet qu'à partir de 1954. Pour le salaire de référence de 1953, la Commission Paritaire, qui ne pouvait pas relever rétroactivement le plafond de cet exercice, n'a pas pu se conformer à la règle qui vient d'être exposée et qu'elle suivra à l'avenir. Au lieu des 79 ou 80 francs qu'aurait donné son application stricte, elle a adopté le chiffre de 78 francs, ce qui attribuera 667 points au cadre moyen et 1.403 au plafond. Elle a, du reste, tenu à préciser que le retour, en 1954, à la règle adoptée entraînerait nécessairement pour certains participants une baisse de points dont il n'y aurait pas lieu de s'étonner.

II. - Réponses à des questions souvent posées

Le rôle et le mode de fixation du salaire de référence étant ainsi bien connus, il est utile d'expliquer plus particulièrement certains points qui provoquent souvent des questions ou des objections.

1^e Certains trouvent le salaire de référence trop élevé.

Sa valeur absolue n'a pas d'importance, pas plus que le nombre absolu de points. Si, depuis l'origine, le prix du point avait été dix fois plus fort, chacun aurait dix fois moins de points, mais la répartition des ressources permettrait de payer aux retraités chacun de leurs points dix fois plus cher. Ce qui importe réellement, c'est la constance du prix réel du point au cours des années. Elle est assurée comme on l'a dit ci-dessus.

2^e D'autres s'étonnent, alors que leur traitement n'a pas varié d'une année à l'autre, de recevoir moins de points. Cette conséquence est inévitable si le traitement, fixé en valeur nominale, n'a pas gardé la même position par rapport à l'ensemble. En effet, si la moyenne générale des salaires des cadres a augmenté comme elle n'a cessé de le faire, de façon plus ou moins marquée, depuis le début du régime, cette augmentation ne s'est pas produite partout au même moment et dans la même proportion. Il faut du reste observer qu'une stagnation apparente, à un moment donné, peut provenir de ce que les intéressés avaient bénéficié d'augmentations ayant l'ensemble des autres cadres. De ce fait, ils ont pu se

trouver, l'année précédente, dans une situation favorable dont personne ne s'est plaint. Mais, si l'ensemble des cadres rattrape le retard l'année suivante, les cadres de la branche ou de l'entreprise en question s'estiment alors lésés et présentent parfois des réclamations qui ne proviennent que d'une méconnaissance de leur situation réelle.

3^e Une autre cause peut infliger une baisse de points sensible à des cadres (et surtout à des bénéficiaires de l'article 36) : elle tient au caractère complémentaire de notre régime et non plus à la valeur du salaire de référence, ainsi que le fera mieux saisir un exemple concret.

En 1951, le plafond annuel de la Sécurité sociale a été de 345.000 francs : un cadre percevant un traitement total de 480.000 francs a cotisé au régime pour 135.000 francs. En 1952, son traitement a augmenté de façon sensible (14 % par exemple, chiffre voisin de la moyenne générale constatée) et s'élève à 547.000 francs, mais le plafond annuel de la Sécurité sociale a été porté à 444.000 francs. Le cadre ne cotisera donc plus que sur 103.000 francs, soit 24 % de moins que l'année précédente. Il aurait donc, même si le salaire de référence était demeuré inchangé, 24 % de points en moins. Comme, en 1952, l'ensemble des salaires différents a augmenté, malgré la hausse du plafond de la Sécurité sociale, l'élévation du salaire de référence qui en résulte diminue encore le nombre de points acquis.

Il y a lieu, d'ailleurs, de remarquer qu'à 65 ans le cadre aura droit à la pension de la Sécurité sociale et à la retraite complémentaire de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et que la pension de Sécurité sociale était calculée pratiquement, pour les cadres, en pourcentage du plafond, se trouvant augmentée en proportion de l'élévation de ce dernier.

4^e Il convient aussi de bien préciser qu'entre le salaire de référence, qui constitue le « prix du point » pour les cotisants, et la valeur que l'on attribue, à la même époque, au point pour les retraités, il ne peut y avoir de liaison rigoureuse. Ces deux sommes dépendent toutes deux du montant des cotisations perçues. Mais la valeur qu'il est possible de donner au point de retraite dépend en outre du nombre des allocataires ou plus exactement du nombre de points qui ont été distribués à ces allocataires au cours de toutes les années précédentes (y compris les points attribués gratuitement pour la période antérieure au 1^{er} avril 1947) et non pas du nombre de points acquis par les cotisants dans l'exercice courant.

On voit ainsi qu'en fixant trop bas le salaire de référence, on chargerait dangereusement toutes les années futures pour une longue période.

Association pour le placement des Cadres et des Techniciens

On sait les difficultés que les Cadres éprouvent pour retrouver une situation quand ils ont perdu la leur quelqu'en soit la raison.

Pour les aider à les sortir d'embarras une association de personnes vient d'être créée, sous le patronage de la C.T.I., qui a pris le titre d'*Association pour le Placement des Cadres et des Techniciens*.

Elle se propose d'établir une compensation entre les différents services de placement, autorisés par l'Etat, intéressant particulièrement les Ingénieurs et les Cadres.

Cette compensation n'avait jamais pu être pratiquée avec efficacité. Il appartient à l'Association de la réaliser. Elle servira de liaison entre les bureaux de placement des Ecoles, et ceux des Syndicats afin que les offres et les demandes d'emplois soient satisfaites au maximum.

Peut-être même pourra-t-elle s'occuper de l'orientation des Ingénieurs et des Cadres qui seraient victimes de la politique de reconversion.

Les personnes qui ont pris l'initiative de créer cette Association appartiennent au C.N.P.F., à la C.T.I., aux Associations d'Anciens Élèves, aux Organisations syndicales de Cadres.

Son Conseil d'Administration est présidé par M. BOULENGER, Président de l'Association des Anciens Élèves de l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures ; en fait également partie notre ami F. GALLOT, Secrétaire Général Adjoint de notre Fédération.

ous faisons des vœux pour que l'Association pour le Placement des Cadres réussisse dans son entreprise et qu'elle poursuive une longue et fructueuse carrière.

PROJET DE SANATORIUM pour Cadres et Travailleurs intellectuels

DANS le numéro de septembre dernier de « Cadres et Profession », GALLOT a signalé le projet de création d'un sanatorium pour cadres et travailleurs intellectuels, sous les auspices de l'Association Guy RENARD (11, rue Jeanès, Paris-14^e) et de la Confédération des Travailleurs intellectuels. Ce projet prend corps. Afin de lui

assurer une publicité suffisante, une réunion a eu lieu le 24 novembre 1954 au Comité national de défense contre la tuberculose. Cette réunion était présidée par le Docteur COURCOUX, membre de l'Académie de Médecine, Président de la Commission de la Tuberculose au Ministère de la Santé publique. Voici quel était l'ordre du jour :

- Opportunité du projet, par le Docteur COURCOUX.
- Exposé général, par M. COUTURAUD, Président de l'Association Guy RENARD.
- Aspect médical, par le Docteur JOUSSAUME, Médecin-Directeur du Sanatorium Jacques-Arnaud, à Bouffemont, Section F de la Fondation « Sanatorium des Etudiants de France ».
- La construction des sanatoriums, par M. SAINSAULIEU, Architecte en chef des Bâtiments civils et Palais nationaux, Conseil de la Caisse nationale de Sécurité sociale des D.P.L.G.
- Projet de financement, par M. René MARTIN.
- Sanatorium pour intellectuels, par M. ROSIER.

Signalons que le projet de création du sanatorium pour cadres et travailleurs intellectuels est sous le haut patronage de M. René COTY, Président de la République, et qu'il est d'ailleurs appuyé par un Comité de patronage dont le Président d'honneur est M. Edouard HERIOT et le Président effectif, M. Georges DUHAMEL. Cette séance a été extrêmement vivante. L'assistance était nombreuse. Signalons entre autres la présence de M. Yvon MARTIN, Directeur de l'A.G.I.R.C., ainsi que celle de notre ami ARGANT. La présence des représentants des Caisses de retraites des Cadres n'était pas forte. Tout le monde en effet s'accorde à reconnaître l'intérêt de la création d'un sanatorium pour cadres. Le seul problème qui se pose est un problème de financement, puisque le budget d'établissement est d'environ 300 millions. Si à vrai dire, on peut compter sur un prêt de la Sécurité sociale, d'importantes sommes sont à trouver. On a prévu la création de lits dont le prix de revient est de 2 millions. La réunion était en somme essentiellement consacrée à un appel au porte-monnaie. Les promoteurs de l'institution espèrent que l'A.G.I.R.C. acceptera de souscrire dans une certaine mesure. Nous appuyons en ce qui nous concerne, ce projet. Nous notons d'ailleurs que, selon toutes probabilités, les sommes à souscrire seront trouvées, car de nombreuses institutions, privées ou publiques, semblent d'accord pour prendre à leur compte une partie des charges (S.N.C.F., CEGOS, etc.). Au cours de la discussion, on nous a signalé que nous pourrions utilement faire

de la bonne propagande auprès de certains Comités d'entreprises ou d'Organisations patronales avec lesquelles nous entretiendrons de bonnes relations. Avis, pour mémoire, en particulier à nos Syndicats Textiles. J. ESCHER.

P. S. — ARGANT nous fait savoir que la question du Sanatorium Guy-Renard a été longuement débattue lors de la réunion des Directeurs de Caisses de retraites de Cadres qui s'est tenue postérieurement à la réunion d'information à laquelle il est fait allusion dans l'article ci-dessus. Ce projet a beaucoup intéressé les Directeurs de Caisses, dont certains cependant ont soulevé quelques questions d'ordre pratique portant sur les chiffres : coût des travaux, rémunération du capital, possibilités de fonctionnement sans déficit, etc. En conclusion, il a été décidé de faire avant la fin de l'année une réunion commune des Directeurs de Caisses de retraites de Cadres et des dirigeants de l'Association Guy-Renard. A cette réunion toutes les précisions seront données, toutes les éventualités envisagées et ainsi les Conseils d'administration des Caisses de retraites pourront être à même d'estimer ce qu'ils doivent et peuvent faire en toute connaissance de cause. Notre Organisation y sera présente, ARGANT ayant demandé à être co-concepteur. Nous pourrons ainsi faire connaître à nos amis Administrateurs d'institutions dans quelles voies nous aimons qu'ils entraînent leurs collègues dans les Conseils. Nous ne doutons pas que, s'agissant d'une œuvre à ce point social, des solutions satisfaisantes pour tous puissent se dégager rapidement et permettent la réalisation rapide des projets actuels.

ACTIVITE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET SYNDICATS

ASSURANCES

Convention Collective des Cadres

DOUR permettre à nos collègues de se faire une opinion en toute impartialité, nous leur donnons ci-dessous communication de la circulaire de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances en date du 7 décembre 1954, adressée aux Compagnies :

« Les représentants de notre Fédération et des Organisations syndicales de Cadres intéressées : C.G.C., C.F.T.C., C.G.T.-F.O. et C.G.T. se sont réunis depuis le début du mois de mai dernier en vue d'établir un projet de Convention collective de travail des Cadres des Sociétés d'Assurances de la région parisienne.

« A l'issue de ces réunions, qui se sont poursuivies jusqu'à la fin d'octobre, après une interruption due au fait des vacances, un projet complet de Convention a été établi dont certaines dispositions ont cependant fait l'objet de réserves ou de désaccords de la part des représentants des Organisations Syndicales de Cadres.

« C'est alors que, conformément à la loi, a été réunie, sous la présidence du représentant du ministre du Travail, la Commission mixte chargée d'élaborer officiellement, sur la base du projet ainsi établi, la Convention collective de travail des Cadres des Sociétés d'Assurances de la Région parisienne.

« Cette Commission Mixte a tenu trois séances à l'issue desquelles les parties intéressées ont dû constater l'impossibilité devant laquelle elles se trouvaient de pouvoir rapprocher leurs points de vue sur le problème essentiel des salaires minima :

« Tout d'abord, sur la définition du salaire minimum :

« Votre délégation patronale a précisé que le salaire minimum ne peut que constituer « le montant en dessous duquel un Cadre ne peut être rémunéré » ce qui implique qu'en cas de variation des salaires minima, les employeurs ont la double obligation, d'une part : de porter au moins au taux du nouveau salaire minimum les salaires effectifs qui lui seraient inférieurs et, d'autre part, ne pas diminuer les salaires effectifs qui lui seraient supérieurs ;

« Alors que les délégations de Cadres demandent que le salaire minimum soit la base de départ d'aménagement des rémunérations effectives des Cadres, c'est-à-dire que toute variation du salaire minimum se répercute sur le salaire effectif.

Ensuite, sur le barème des salaires minima mensuels :

« Votre délégation patronale a proposé que celui-ci soit déterminé par prolongement de l'ouverture hiérarchique réalisée pour les employés et agents de maîtrise, tant en ce qui concerne le salaire de base, c'est-à-dire le salaire du sous-chef A qui serait fixé à fr. : 36.000, qu'en ce qui concerne l'ouverture de la hiérarchie dont les coefficients seraient portés de 100 à 224,7 (actuellement de 100 à 217,3), les salaires minima mensuels des Cadres s'échelonneraient ainsi de fr. 36.000 à fr. 89.900.

« Alors que les délégations de cadres demandent, d'une part : le retour à la hiérarchie intégrale de 1947 allant de 100 à 232 et, d'autre part : que le salaire du sous-chef A qui sent de base à la hiérarchie, soit fixé à fr. 38.000, les salaires minima mensuels des cadres étant échelonnés de fr. : 33.000 à fr. : 88.160.

« Les délégations de cadres ayant pour leur déclaré qu'elles ne pouvaient conclure de Convention collective de travail qui ne comprenne pas un barème des salaires minima qui leur donne satisfaction, les parties intéressées ont dû constater que leurs positions respectives entraînaient, en fait, une suspension des travaux de la Commission mixte.

« Devant cette situation, et étant donné les engagements pris par notre Fédération lors des accords de salaire de mai 1951 concernant l'aménagement des salaires minima des cadres en cas de variation des salaires minima des employés et agents de maîtrise, la délégation patronale a fait connaître qu'elle recommanderait aux sociétés adhérentes à notre Fédération d'appliquer, comme les délégations de cadres en ont exprimé le désir, à

COMMERCE

INGÉNIEURS-CONSEILS des Caisses de Sécurité Sociale

LA classification des Ingénieurs-Conseils des Caisses de Sécurité sociale fait, depuis plusieurs années, l'objet des préoccupations de la C.F.T.C. qui, le 13 février 1951, avait dénoncé l'Avant le 30 septembre 1948 maintenu en application par la F.N.O.S.S. contre l'avis des Organisations syndicales non consultées pour son établissement et malgré de nombreuses démarches des intéressés.

Malgré des efforts répétés, cette situation s'était ressentie d'un certain nombre de circonstances défavorables et n'avait pas trouvé de solution. La Délégation C.F.T.C. compte tenu de l'évolution des événements, c'est-à-dire la situation actuelle, a proposé de modifier la classification des Ingénieurs-Conseils stagiaires :

Ingénieur de Sécurité ne possédant pas encore l'agrément définitif 550
b) Ingénieur-Conseil :

Ingénieur qualifié de Sécurité, capable d'effectuer des enquêtes et des contrôles sur des sujets se rattachant à la technique de l'ingénierie.

Peut prendre part aux travaux des Comités d'hygiène et de Sécurité, qu'il est capable de conseiller 575

c) Ingénieur-Conseil principal :

Ingénieur spécialisé très qualifié dans un ou plusieurs domaines particuliers comme : métallurgie, mécanique, chimie, électrotechnique, constructions navales, civiles, aéronautiques, industries du bois, etc.

Il peut être chargé de diriger et coordonner l'activité de Contrôleurs de Sécurité ou d'Ingénieurs-Conseils dans un ou plusieurs domaines de ses domaines.

Il peut aussi remplir la fonction d'adjoint à l'Ingénieur-Conseil régional

F. GALLOT,

Cette lettre n'a pas encore reçu de réponse, malgré plusieurs rappels. Nous entendons bien continuer notre action, d'autant que nous désirons poser le problème de la Convention Collective.

Pour tous renseignements complémentaires, écrire au : SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE DIRECTION DES ORGANISMES SOCIAUX, 26, rue Montholon, Paris (9^e). P. F.

Industries Graphiques et Imprimeries de Labeur

SANS vouloir remonter à Gutenberg, on peut dire que depuis près d'un siècle les Industries graphiques ont toujours été à l'avant-garde des réalisations sociales et espèrent le demeurer.

En 1939, les ouvriers de la plupart des Industries graphiques (imprimeurs, relieurs, brocheurs, fondateurs de caractères, photografeurs et clichéurs) avaient des salaires qui rendraient nécessaire le respect du barème des salaires minima ci-joint, qui prendra place au sommet de l'échelle du salariat.

Depuis la Libération, beaucoup de choses ont été faites pour ces professionnels : APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE RETRAITE DES CADRES, SIGNATURE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL qui a obtenu l'extension par le Ministère du Travail, création sur le plan de la région parisienne, il y a un an, d'une CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE POUR LES OUVRIERS, assurant, à 65 ans, après 30 ans de vie professionnelle, un complément à la retraite Sociale de 10.000 francs par mois, pour une cotisation de 2 % patronale et 1 % ouvrière plafonnée au salaire et aux retenues S.S.

Conventions interprofessionnelles d'application de la convention collective de travail des Industries graphiques

obtiennent immédiatement un avantage certain. La politique du tout ou rien n'a pas cours chez nous.

Nous espérons que les Compagnies interpréteront d'une façon libérale les recommandations de la F.F.S.A. et nous comptons sur nos camarades délégués pour intervenir efficacement dans ce sens auprès de leurs directions. Il serait inadmissible que l'augmentation obtenue ne porte pas sur la totalité du salaire, avantages individuels compris.

Quant à nous, nous essaierons d'apporter le plus rapidement possible à nos collègues une Convention collective assortie d'un barème de salaires tenant compte de la place éminente tenue par les cadres dans notre profession.

J. S.

Industrie des Pétroles et Carburants

LE mercredi 22 décembre, une importante réunion s'est tenue entre les organisations syndicales et la Chambre syndicale des Industrielles, en vue de parvenir à un accord sur les salaires. On se souvient qu'aucun protocole n'est intervenu en septembre 1951 et qu'une majoration de 12% avait été appliquée par la seule décision du groupe des employeurs.

Une disposition a été néanmoins prévue, qui comporte le paiement des jours fériés pour toutes les organisations syndicales attendent plus.

Les négociations concernant la Convention annexe des Ingénieurs et Cadres reprendront après les discussions en cours, et les parties se réuniront de nouveau en janvier pour essayer de conclure leur Convention comprenant un barème des rémunérations.

Région Parisienne

L'annexe II de la Convention collective nationale des Cadres et Agents de Maîtrise des Arts graphiques revient les organisations syndicales attendent plus.

Une disposition a été néanmoins prévue, qui comporte le paiement des jours fériés pour toutes les organisations syndicales attendent plus.

Pour la région parisienne, le salaire du typographe ayant été majoré de 4,35 % (il passe de 195 fr. 50 à 204 francs de l'heure) à dater du 1er décembre, les appointements des Cadres sont augmentés dans les mêmes proportions, tout au moins pour les salaires minima du barème.

Deux séances n'ont pas permis d'aboutir à un accord. L'offre patronale de 101 fr. s'aligne sur celle acceptée dans la Convention collective de travail des Industries chimiques, tion florissante de l'Industrie

de travailler en commun à la recherche des moyens de rendre plus propres les professions d'Industries graphiques. Il reste à souhaiter que la bonne entente de toutes les parties signataires, continue à se manifester au sein des commissions de travail qui vont se créer et que les résultats des mesures préconisées par celles-ci soient favorables également aux salariés, aux entreprises et à leurs clients.

E. GRANGE.

Enfin, le 14 décembre, LA SIGNATURE D'UNE DECLARATION COMMUNE DE TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES PATRONALES ET DE SALARIES (reproduites ci-après) : C.F.T.C., C.G.T., C.G.T.-F.O., C.G.C., Syndicat National des Cadres de l'Imprimerie, marque la volonté de tous

de travailler en commun à la recherche des moyens de rendre plus propres les professions d'Industries graphiques.

Ensuite, le 27 novembre des décisions intervenues lors de la deuxième séance de la Commission Nationale de Conciliation tenue le 26 novembre au Ministère du Travail, à savoir :

A la majoration de 3 1/2 % décidée par l'A.P.B. le 22 septembre 1954 avec effet du 1^{er} septembre 1954, s'ajoute une augmentation résultant du calcul de l'ancienneté à raison de 1 % par année de service (jusqu'à concurrence de 25 %) :

a) sur la prime fixe de 5.641 fr. (pour Paris);

b) sur les points de bonification garantis aux gradés et aux cadres par la Convention collective (nous rappelons que le nombre de ces points varie de 10 points pour la classe III à 45 points pour la classe VII).

Jusqu'à cette date, l'ancienneté n'était calculée que sur le coefficient de base.

Droits de la femme divorcée : la convention collective de retraite a été renonciée par l'épouse

clémentaine : il a été reconnu que la pension qui lui a été allouée et la transaction intervenue entre elle et son ex-mari n'ont aucune valeur juridique. Le montant de notre pension de retraite dépend de règles de calcul strictement établies et il n'a pas à varier suivant la situation de fortune de chacun. D'autre part, cette pension prend naissance dans le contrat de travail intervenu entre deux parties et il ne pourra appartenir à une d'elles de violer unilatéralement des règles contractuelles préétablies.

La délégation patronale n'entend soumettre à aucune mesure susceptible d'entrainer une modification de l'ensemble des salaires, d'autant plus que les augmentations importantes ont été effectuées depuis 1951 dans de nombreux entrepôts de la métallurgie parisienne, de manière à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

1^{er} Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

2^o Etablir les additifs concernant les conditions de déplacement des ouvriers ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^o Substituer à l'article 21 de l'avant-projet de la Convention collective des Cadres, dont celle de la C.F.T.C. (Ouvriers, Mensuels, Cadres). Elle comporte des dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés des industries métallurgiques, et deux aveugles, l'un concernant les ouvriers, l'autre les collaborateurs (à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres). A la fin des négociations, les Délégations patronales et syndicales étaient convenues de se rencontrer à nouveau dans la dernière quinzaine d'octobre afin de

2^o Reprendre les discussions des annexes concernant les salaires et classifications ;

3^{o</sup}

♦ CHRONIQUE INTERNATIONALE ♦

« DEPUIS PLUS DE TRENTE ANS, VOUS AVEZ ÉDIFIÉ UNE ŒUVRE DONT VOUS POUVEZ A BON DROIT ÊTRE FIERS »,

déclare S.S. PIE XII aux membres du Conseil d'Administration du B.I.T.

On lira ci-dessous le texte de l'allocution prononcée par Sa Sainteté Pie XII, le 19 novembre, lors de l'audience accordée aux membres du Conseil d'administration du Bureau international du Travail dont la 12^e session se tenait à Rome.

Si Nous avons eu, fréquemment au cours de cette année, l'occasion de Nous entretenir avec les représentants des associations professionnelles les plus diverses et de dire à chacun Notre intérêt et Notre sollicitude, il Nous est particulièrement agréable, Messieurs, d'accueillir maintenant les délégués de cette Organisation Internationale du Travail qui représente vraiment la foule immense des travailleurs, avec ses soucis, ses difficultés et surtout son désir d'un monde meilleur et plus juste.

Depuis plus de trente ans, patiemment, inlassablement, vous avez édifié une œuvre, dont vous pouvez à bon droit être fiers, non seulement parce que vous avez contribué à faire progresser la législation sociale des différents Etats, mais surtout parce que vous avez groupé, dans une collaboration courageuse et féconde, les gouvernements, les employeurs et les ouvriers. Vous les avez amenés à dominer toute passion, tout sentiment d'apré revendication, tout refus obstiné à l'égard

d'une évolution inéluctable, pour s'écouter mutuellement, peser sereinement les données d'un problème extrêmement complexe, proposer de commun accord les améliorations nécessaires. Vous avez ainsi ouvert une sorte de forum international, un lieu d'échanges où toutes les informations indispensables et les suggestions utiles sont recueillies, éprouvées, diffusées. Après une longue élaboration, un labeur austère de critique et de discussion, la Conférence générale adopte les conventions qui, sans avoir encore force de loi dans les différents Etats membres, doivent toutefois être discutées par eux et peuvent devenir après ratification de véritables traités internationaux.

Il suffit de comparer l'état actuel de la législation du travail avec ce qu'elle était au moment de la première guerre mondiale, pour apprécier l'étendue de l'œuvre réalisée. Déjà au siècle dernier, on pressentait la nécessité d'un organisme de coordination, capable d'unifier les efforts des travailleurs dans la lutte contre les situations inhumaines dans lesquelles ils se débattaient. On se rendait bien compte en effet que les mesures de défense et de protection sociale imposeraient des charges économiques, et mettraient par là en état d'infériorité le pays qui se déclerait à les appliquer.

L'Encyclique Rerum Novarum

NOTRE prédécesseur Léon XIII sut percevoir exactement la grande importance de la collaboration internationale dans la question ouvrière. Déjà en 1890, une année avant la publication de l'Encyclique Rerum Novarum, il écrivait, à propos de la Conférence Internationale, qui allait se tenir à Berlin afin de rechercher les moyens d'améliorer les conditions des classes laborieuses, qu'elle répondait « à un de ses voeux les plus chers », et il ajoutait : « La conformité de vues et des législations, pour autant du moins que le permettent les conditions diverses des lieux et des pays, sera de nature à faire avancer graduellement la question vers une juste solution. » Peu après, en 1893, il approuvait le projet qui se proposait de réunir un Congrès de délégués ouvriers sans distinction de nationalités et d'opinions politiques.

En 1900, se créa l'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs, mais la guerre vient bientôt interrompre ses travaux. Toutefois, il ne s'agissait là que d'une initiative privée. On pouvait fonder des espoirs plus sérieux sur une institution officiellement reconnue par les divers Etats. Le vœu unanimi se réalisa enfin en 1919, et l'Organisation Internationale du Travail n'a cessé depuis lors de répondre toujours plus adéquatement à l'attente des travailleurs et de tous les hommes sincèrement épris de justice.

Tant par sa structure centrale : Conférence générale, Conseil d'administration, Bureau international du Travail, que par ses organes les plus spécialisés : Conférences régionales et Commissions d'Industrie, l'Organisation Internationale du Travail a appuyé efficacement les syndicats ouvriers dans leur action de redressement de la condition ouvrière. Tandis que la Charte Internationale du Travail, visant surtout la répression des abus, fixait vos objectifs principaux à l'époque de la fondation, la Déclaration de Philadelphie, formulée en 1944, se préoccupait de les adapter aux circonstances nouvelles. La lutte menée entre les deux guerres avait fait sentir plus nettement le besoin d'une solution positive et en posait les premiers éléments. La limitation de la durée du travail, la réglementation du travail des femmes et des adolescents, les dispositifs de protection contre la maladie, le chômage et les accidents, appelaient un ensemble organique de réalisations, que l'on croit pouvoir englober dans les formules de sécurité sociale et de plein emploi. Parmi tous les domaines dans lesquels s'exerce aujourd'hui votre effort, il faut signaler celui des relations entre patrons et ouvriers, qui constitue l'un des aspects les plus délicats dans l'évolution de la société moderne. Déjà l'Organisation Internationale du Travail s'est occupée des conventions collectives, de la conciliation et de l'arbitrage, de la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise. A l'heure présente, le facteur humain, dont le rôle fut trop longtemps négligé, — mais non toutefois par la doctrine sociale catholique — attire surtout l'attention des sociologues, et Nous savons que vous voulez le mettre au premier plan de vos préoccupations.

Coïncidence des principes

L'EFFICACITE de votre Institution et son autorité découlent en ligne principale du respect qu'elle professe envers l'idéal profond, qui anime les promoteurs d'une civilisation pleinement ouverte aux justes aspirations des travailleurs. L'Organisation Internationale du Travail n'a pas voulu représenter une seule classe sociale, ni devenir le moyen d'expression d'une tendance exclusive. Elle accueille tout ce qui est constructif, tout ce qui répond aux nécessités réelles d'une société harmonieusement structurée, et c'est pourquoi Notre Prédécesseur Pie XI n'a pas hésité à souligner la coïncidence remarquable des principes exposés dans la Charte du Travail avec ceux de l'Encyclique Rerum Novarum. Les mouvements chrétiens de leur côté ont donné leur adhésion complète à l'Organisation Internationale du Travail et s'honoront de participer à ses délibérations. Ils espèrent ainsi atteindre plus vite et plus sûrement leur objectif social. Celui-ci comporte d'abord l'établissement de

conditions de vie qui sauvegarderont les droits imprescriptibles de l'homme, contenus dans la loi naturelle ou formulés dans la loi positive ; mais la loi par elle-même n'est qu'une norme froide, une barrière qui prévient les déviations : l'essentiel, c'est l'esprit qui anime ses défenseurs, l'élan qui dépasse les perspectives actuelles, meilleures que celles du passé, sans doute, mais encore sombres en bien des points, et grevées toujours de l'incertitude que fait peser sur elles la faiblesse humaine. Pour s'employer avec ardeur à l'édition d'une cité temporelle où fleurisse sans crainte l'initiative privée, où, dans le respect total des personnes, s'épanouissent les aptitudes et les ressources de chacun, où l'on puisse adhérer de toute son âme aux principes supérieurs, moraux et religieux, il importe de croire aux valeurs spirituelles et d'espacer fermement leur triomphe sur toutes les forces de dissolution et de discorde.

Il ya non seulement des intérêts

de la classe ouvrière et de son accession à l'exercice plénier de ses responsabilités, mais de l'avenir de toute la société humaine. Le mouvement ouvrier ne peut se contenter de succès matériels, d'un système plus parfait de garanties et d'assurances, d'une part plus large d'influence sur le régime économique. Il ne peut concevoir son avenir en fonction d'une opposition à d'autres classes sociales ou de l'emprise exagérée de l'Etat sur les individus. La fin qu'il poursuit, il doit l'entrevoir sur le plan même où votre organisation la pose, c'est-à-dire d'une façon universelle — comme l'a proposé l'Encyclique Quadragesimo anno — dans un ordre social où la prospérité matérielle résulte d'une collaboration sincère de tous au bien général et sert d'appui à des valeurs plus hautes, celles de la culture et, par-dessus tout, l'union indéfendable des esprits et des coeurs.

Nous vous souhaitons de mener à bonne fin les travaux de la 127^e session de votre Conseil d'administration. Continuez inlassablement à étudier les problèmes qui se posent dans le monde du travail pour ajouter, aux matériaux déjà en place, quelques pièces nouvelles qui compléteront et considéreront l'ensemble. Puisse le Maître de toutes choses, qui s'est fait divin ouvrier pour annoncer à la terre son Message de paix et de fraternité, continuer à veiller sur vos activités et à vous donner la persévérance courageuse qui surmonte les obstacles. Comme gage de Sa bienveillance et comme preuve de Notre haute considération, Nous vous accordons à vous-mêmes et à tous les collaborateurs de l'Organisation Internationale du Travail Notre Bénédiction Apostolique.

Le titre et les sous-titres sont de la rédaction des Nouvelles du B.I.T.

INDUSTRIES CHIMIQUES

DANS la nuit du 22 décembre, un protocole d'accord a été conclu entre les organisations syndicales signataires de la Convention collective et l'Union des Industries chimiques.

Cet accord réalise l'achèvement de la Convention collective et marque le désir des organisations syndicales d'en obtenir l'extension.

Il comprend :

- 1^o Les annexes I (classifications) aux avenants ouvriers et collaborateurs;
 - 2^o Une disposition relative au paiement, chaque année, de cinq jours fériés;
 - 3^o Deux annexes relatives aux salaires :
 - a) Annexe II des clauses communes (salaire national minimum professionnel fixé à 86 fr. dans la zone la plus basse);
 - b) Annexe III des clauses communes : salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire, coefficient 100, applicable dans les différentes villes énumérées ci-dessous :
- | | |
|--------------|-----|
| PARIS | 101 |
| MARSEILLE .. | 97 |
| LYON | 97 |

L'accord ainsi réalisé comporte une majoration de barèmes minima de l'ordre de 13 % par rapport à ceux fixés en septembre 1951 — qu'ils actualisent.

Etant donné que les salaires réels se trouvent, dans la plupart des cas, bien supérieurs aux minima, cet accord n'entraînera pas une hausse généralisée des salaires.

Il y a lieu de se féliciter qu'un accord ait pu être conclu concernant les ouvriers et employés ; il constitue une étape importante vers la réalisation des objectifs que leurs organisations se sont fixés en matière de salaires.

En ce qui concerne les Ingénieurs et Cadres, la Convention collective signée en juin 1951 comportait un écart important de leur barème par rapport aux barèmes ouvriers et employés, écart justifié par l'absence pour eux des primes d'ancienneté.

Par lettre du 22 octobre 1954, nous avions demandé à l'Union des Industries chimiques de prévoir la réunion d'une Commission paritaire pour les Ingénieurs et Cadres dans notre prochain numéro.

L'Annexe Cadres à la Convention Nationale de l'Industrie du Verre est signée

On se souvient que la Convention collective nationale des Industries du verre (fabrication mécanique), a été signée le 28 juillet dernier.

La CONVENTION ANNEXE CONCERNANT LES INGENIEURS ET CADRES A ETE CONCLUE LE 23 DECEMBRE. Nos amis ESCHER - DESRIVIERES, Président fédéral, et DANDRES, de l'Usine de Boussos, représentaient notre Fédération et ont signé cette convention.

Signalons parmi les dispositions intéressantes comprises dans ce document :

ENGAGEMENT

Période d'essai fixée à trois mois, notification par lettre du contrat d'engagement.

MALADIE ET ACCIDENTS

Paiement des appointements pendant trois mois à plein tarif et trois mois à demi tarif. Chacune de ces périodes s'accroît de 1 mois par 5 ans d'ancienneté et peut aller jusqu'à 8 mois.

Cette clause prévoit également des dispositions intéressantes garantissant le Cadre contre les licenciements en cas de maladie. La garantie de 6 mois d'arrêt est portée à 12 mois pour les Cadres faisant une cure sanitaire.

CONGES PAYÉS

Minimum 18 jours ouvrables après un an de présence, porté à 24 jours après 5 ans d'ancienneté.

INVENTIONS

Les dispositions de la convention des Industries chimiques ont été reprises. Elles prévoient pour les Cadres inventeurs le bénéfice d'une gratification en rapport avec la valeur de l'invention.

INDEMNITE DE CONGÉDIEMENT

Pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10^e de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10^e de mois par année au-delà de 5 ans.

Pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10^e de mois par année au-delà de 10 ans.

Pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10^e de mois par année.

INDEMNITE DE MISE À LA RETRAITE

Avant 60 ans : indemnité de congédiement.

De 60 à 65 ans, indemnité de dégagement fixée comme suit :

— à 60 ans : 10 mois de traitement

— à 61 ans : 9 mois —

— à 62 ans : 7 mois —

— à 63 ans : 5 mois —

— à 64 ans : 3 mois —

Cette indemnité sera majorée de

1 mois de traitement par 5 années d'ancienneté jusqu'à 20 ans d'ancienneté et de 2 mois par 5 années d'ancienneté pour les années au-delà de 20 ans.

en vue de procéder à la révision des barèmes minima ainsi fixés et révisés en septembre 1951. Notre demande s'appuie sur les dispositions du paragraphe 7 de l'article 24 de la Convention qui garantit le maintien des positions relatives des Cadres par rapport aux autres catégories.

Nous n'avions reçu qu'une réponse d'attente ; mais l'Accord intervenu le 22 décembre pour les Ouvriers et Employés nous a permis de renouveler notre demande, et nous avons écrit le 27 décembre à l'Union des Industries chimiques en la priant de tenir une réunion paritaire pour les Ingénieurs et Cadres dans les plus brefs délais.

Nous vous remercions à l'avance de l'intérêt que vous voudrez bien apporter à notre requête, et, dans l'espérance d'une convocation prochaine, vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de nos sentiments distingués.

A partir de 65 ans, indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

— 1 mois du dernier traitement,

après 5 ans d'ancienneté.

— 2 mois du dernier traitement,

après 10 ans d'ancienneté.

— 3 mois du dernier traitement,

après 20 ans d'ancienneté.

— 4 mois du dernier traitement,

après 30 ans d'ancienneté.

La Convention sera applicable à compter du 1^{er} janvier 1955.

CAOUTCHOUC

Nous avons, le 26 novembre 1954, adressé la lettre suivante au Président du Syndicat National du Caoutchouc.

Monsieur le Président
du Syndicat National
du Caoutchouc

9, avenue Hoche, Paris (8^e)

Objet : RÉUNION DES INGÉNIEURS ET CADRES

Monsieur le Président,

Au cours des négociations qui ont abouti, en février 1952, à la signature de la Convention collective annexe des Ingénieurs et Cadres, la Délégation patronale s'était refusée à discuter sur le fond du problème de la rémunération des Ingénieurs et Cadres, selon les possibilités propres à l'Industrie du Caoutchouc, et les différentes Délégations s'étaient déclarées d'accord pour admettre provisoirement les rémunérations de base adoptées dans l'industrie chimique.

Par ailleurs, les minima contractuels figurant dans notre Convention et résultant des dispositions en vigueur en septembre 1951 ne correspondent plus aux conditions économiques actuelles ? En outre, le barème de l'Annexe II tient compte du niveau réel des salaires des autres catégories à l'époque, ce qui implique un accord contractuel sur les positions relatives des rémunérations des Ingénieurs et Cadres par rapport à celles des autres catégories.

L'article 19 de la Convention, en son paragraphe 2, indique que « les parties contractantes conviennent que ce barème subira les mêmes variations en pourcentage que ceux des autres catégories de personnel, ou de se réunir, pour réviser ce barème dans le cas où un ajustement s'avérerait nécessaire ». Les majorations dont ont bénéficié les catégories ouvrières depuis 1951 nous amènent à demander l'application de ces dispositions de l'article 19 de la Convention « Ingénieurs et Cadres », et, en conséquence, la réunion d'une Commission Mixte des Ingénieurs et Cadres, afin de procéder à la confrontation nécessaire, en vue de la révision desdits barèmes.

Nous serions également désireux de voir définir, dans la Convention Collective, les principes d'un intérêt collectif des Ingénieurs et Cadres à l'accroissement de la productivité et de la production des Entreprises, étant bien entendu que les modalités d'application de ces principes seraient à définir dans chaque Entreprise.

Nous vous remercions à l'avance de l'intérêt que vous voudrez bien apporter à notre requête, et, dans l'espérance d'une convocation prochaine, vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de nos sentiments distingués.

Le Secrétaire Général :

A. BAPAUME.

Nous avons reçu la réponse suivante :

**CHRONIQUE
JURIDIQUE**

Nous reproduisons ci-après une décision du Tribunal Civil de Fontainebleau, qui a été rendue le 17 mars 1954, statuant en appel de Prud'hommes, qui condamne un employeur dans les circonstances suivantes :

Le Chef de Fabrication de la Société JOUBERT-TIERSOT, qui était depuis 1946 dans cette entreprise et donnait entièrement satisfaction, était depuis un certain temps l'objet de vexation de la part du nouveau Directeur de l'usine où travaillait le demandeur.

Il paraît évident que le nouveau Directeur n'avait pas les qualités professionnelles de son chef de production et que, sur le plan purement technique, des frictions avaient pu exister entre les deux hommes.

Sous un prétexte inexact d'inégalité, le Directeur de l'usine de Nemours obtient du siège le licenciement pur et simple de son chef de fabrication.

Un expert a été désigné par le Tribunal qui a entendu presque tout le personnel de l'entreprise. A l'unanimité, il apparaît évident que le Chef de Fabrication était un technicien excellent, homme parfaitement honnête et loyal, et s'il existait des difficultés entre le Directeur et le Chef de Fabrication, le Directeur avait tout intérêt à pousser son Chef de Fabrication à commettre des fautes et ainsi justifier un renvoi brusque pour faute grave.

Aussi le Tribunal de Fontainebleau estime à juste titre que cette méthode est abusive et, à cet égard, confirme un arrêt de la Cour de Cassation qui indique, lorsqu'il est prouvé qu'un licenciement a été inspiré par une animosité personnelle d'un Directeur Général ou même d'un

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET LES GRIEFS EXACTS

PAR
Guy BOHN
Avocat à la Cour

simple Directeur, qu'il y a là un abus de droit dans le congédiement ; alors qu'en l'espèce ci-dessous on avait motivé le licenciement sur une prétendue indélicatesse.

C'est pourquoi le Tribunal de Fontainebleau a condamné la Société à payer à titre de rupture abusive de contrat une somme de 540.000 francs au demandeur, plus évidemment les différentes indemnités auxquelles il pouvait prétendre, salaires et congés payés, indemnité de licenciement, ainsi qu'indemnité de préavis.

Il est à remarquer que le présent jugement alloue en outre des intérêts de droit à dater du jour de la demande en

TRIBUNAL CIVIL DE FONTAINEBLEAU (17 mars 1954)

Appelant, comparant, concluant et plaidant par M^e BOHN, avocat à la Cour d'appel de Paris, d'une part, et la Société JOUBERT-TIERSOT..., intimée,

LE TRIBUNAL :

Attendu que M. X... a, suivant exploit de M^e MICHEL, huissier à Paris, en date du 31 octobre 1952, introduit contre la Société JOUBERT-TIERSOT, devant le Juge de paix de Nemours (S.-et-M.), statuant en matière prud'homale,

justice, à titre de complément de dommages-intérêts, ce qui est parfaitement juridique. On remarque que les juridictions comme le Conseil des Prud'hommes de la Seine, ainsi que le Tribunal Civil de la Seine, en appel des Prud'hommes, n'accordent jamais les intérêts de droit, ce qui ne se comprend pas. Ces intérêts de droit du jour de la demande sont bien fondés lorsque le procès est gagné.

Sinon, le demandeur ne peut alors prétendre aux intérêts qu'à dater du jugement ; comme la décision prend souvent, en première instance comme en appel, de longs mois avant d'être rendue, ou souvent une ou deux années, les intérêts de droit sur une grosse somme allouée sont donc très importants.

Une demande en paiement d'une somme de 1.693.248 francs ;

Attendu qu'aux termes de son exploit introductif, M. X... expose qu'il a été engagé, suivant lettre d'engagement du 19 juin 1946, par la Société JOUBERT-TIERSOT en qualité de chef de fabrication et des études à l'usine de Nemours (S.-et-M.), et ce, pour une durée indéterminée ; que son dernier salaire était de 90.000 francs par mois, plus une prime de rende-

ment égale au pourcentage de la prime moyenne de l'atelier, que le logement était assuré gratuitement et les frais de déplacement remboursés en sus, qu'il se déplaçait sans compter pour le transfert et l'entretenir de l'usine de Nemours à la satisfaction de la direction de la Société, que faisant l'objet de l'anomie blânable d'un nouveau directeur de l'usine, fut licencié brutalement sous des prétextes falacieux qu'effectivement il reçut une lettre de la Direction générale, en date du 24 septembre 1952, le licenciant sur-le-champ, sans préavis ; excitant de motifs futile et inexact pour évoquer la faute grave ;

Que cette lettre de licenciement constituerait l'aveu même de l'anomie blânable du nouveau directeur de l'usine contre M. X... que les faits articulés injustement contre lui auraient un tel caractère odieux, qu'ils auraient soulevé l'indignation du personnel de l'usine, que M. X... serait fondé, dans ces conditions, à réclamer la somme totale de 1.693.248 francs ;

Attendu que la Société JOUBERT-TIERSOT répond que M. X... aurait été congédié à bon droit, qu'en effet, il s'absentait du lieu de son travail sans autorisation et pour des motifs futile, et arrivait très fréquemment en retard à son travail, qu'il aurait commis des fautes professionnelles manifestes, et particulièrement graves, et qu'il aurait falsifié des notes de frais au cours de la période de transfert de l'usine, que ce n'est qu'à titre tout à fait subsidiaire qu'elle estime qu'une somme totale de 798.000 francs serait une suffisante réparation de tout chef de dommages et intérêts matériels et moraux ;

Attendu qu'il résulte des renseignements recueillis par l'expert L..., qu'il existait une hostilité réciproque entre Y..., directeur de l'usine et X..., son second ; que le sieur Z... a déposé qu' « il s'ensuivit dès le début un heurt violent entre les deux hommes, qui d'ailleurs n'avaient aucun point de similitude, l'un bouillant, coléreux, exprimant peut-être un peu trop haut son opinion sur son supérieur ; l'autre froid, méthodique, calculateur, attendant la faute de son adjoint pour attaquer » ;

Que cette déposition est confirmée par celles du chef d'atelier et des ouvriers et employés ; que le directeur technique a confirmé avoir été pleinement satisfait du travail et de la conduite de M. X..., que M. ..., ancien directeur, s'exprime en termes élogieux sur M. X..., qu'il a eu sous ses ordres durant sept ans ; que M. ..., président-directeur général, déclare : M. Y... est un chef rigide, dur pour lui-même comme pour les autres, avec lui il faut plier. » Que l'expert est formel : « M. Y... avait toute raison de pousser au renvoi de M. X... et a agi en conséquence ; la présence de M. X... lui retirait partie de son autorité, tant au point de vue technique qu'au point de vue prestige personnel ; que la Société JOUBERT-TIERSOT n'a pas apporté par témoignages écrits ou verbaux la preuve des fautes qu'elle a imputées à X... »

Attendu que la Société JOUBERT-TIERSOT avait, certes, le droit incontestable de se séparer de son employé X... ou de tout autre, mais qu'il lui appartenait alors d'agir dans les formes légales, que le fait d'avoir congédié brutalement X... eut pour conséquence de lui créer nombre de difficultés pour trouver un emploi, les demandes qu'il a faites n'ayant pas été favorisées d'aucune réponse, de l'obliger de s'expatrier au Maroc, de lui créer un préjudice moral en laissant injustement peser sur lui des soupçons d'inégalité ; que si c'est exact que M. L... ait sollicité de M. C... une recommandation susceptible de lui trouver un emploi ; il s'agit d'une initiative personnelle dudit M. L..., dont la Société ne peut se prévaloir ;

Attendu que la demande de M. X... est, dans ces conditions, fondée dans son principe qu'il échelte maintenant d'en examiner le quantum ;

I. — Sur le salaire de septembre 1952

Attendu que le mois de salaire est incontestablement dû pour septembre 1952 ; que la Société JOUBERT-TIERSOT le reconnaît, mais n'offre qu'une somme de 72.000 francs pour la période allant du 1^{er} au 24 septembre ; qu'étant rémunéré au mois, il échelte de lui allouer, de ce chef, une mensualité complète, soit 90.000 francs ;

II. — Sur les congés payés

Attendu que M. X... a droit pour l'année 1951-1952 à dix-huit jours à 3.000 francs par jour, soit

54.000 francs et à deux jours à 3.000 francs par jour, en août et septembre 1952, soit 6.000 francs, ce qui fait 60.000 francs de ce chef ;

III. — Sur l'indemnité de licenciement

Attendu que l'indemnité de licenciement est calculée en vertu de l'article 31 de la Convention collective, sur la base de 1/5 du traitement mensuel, soit 18.000 fr. par année de présence, ce qui fait pour une durée de présence de sept ans une somme de 126.000 fr. qu'il échelte d'allouer à M. X... ;

IV. — Sur l'indemnité de préavis

Attendu que X... est en droit de prétendre à une indemnité de préavis égale à trois mois de traitement, soit 270.000 francs, puisqu'il est constant qu'il a été licencié sans observation dudit délai de préavis ;

V. — Sur le préjudice matériel et moral

Attendu que X... réclame de ce chef 50.000 francs de frais de déménagement, plus une somme de 1.050.336 francs pour gain manqué, plus 600.000 francs pour préjudice matériel, plus 500.000 francs pour préjudice moral, plus 15.000 francs de frais de déménagement, qu'il déduit par contre un excédent de 4.013 francs résultant de l'évaluation rectifiée des frais de voiture réclamés par X... que la Société JOUBERT-TIERSOT offre une somme unique de 540.000 francs ;

Attendu, en droit, qu'il y a rupture abusive, lorsque l'auteur de la rupture a agi dans une intention malveillante ou vexatoire avec l'intention de nuire ou tout au moins avec une légèreté blânable, qu'il y a abus de droit de congédiement lorsque appuyé sur des motifs inexacts et sans fondement, comme il a été précédemment déduit, qu'en conséquence X... peut prétendre, de ces divers chefs, à des dommages-intérêts en vertu de l'article 23 du Livre 1^{er} du Code du travail, en raison de la rupture abusive de contrat dont il a été victime, que le tribunal a des éléments suffisants pour fixer les dommages-intérêts dont s'agit à la somme totale de 540.000 francs, toutes causes confondues de ces chefs ;

Attendu qu'en définitive, il y a lieu de condamner la Société JOUBERT-TIERSOT à payer à X... une somme totale de 90.000, plus 270.000, plus 60.000, plus 126.000, plus 540.000, soit 1.086.000 francs ;

Qu'il paraît en outre, équitable de dire que les intérêts de droit de ladite somme seront dus à compter de la demande de X... c'est-à-dire de la date du premier exploit de M. ..., huissier à Paris, du 31 octobre 1952 ;

VI. — Sur les dépens

Attendu que la Société JOUBERT-TIERSOT n'a fait qu'une offre insuffisante, qu'elle a rendu nécessaire l'action de M. X... dont le bien-fondé a été reconnu dans son principe, qu'elle doit donc supporter la totalité des dépens y compris les frais de l'expert ;

PAR CES MOTIFS :

Se déclare compétent et rejette, en conséquence, comme mal fondée, l'exception soulevée de ce chef par la Société JOUBERT-TIERSOT ;

Au fond, homologue *parte in qua* le rapport déposé au greffe par M. L..., expert, commis le 30 octobre 1953 ;

Dit que c'est à tort et abusivement que la Société JOUBERT-TIERSOT a congédié M. X... ;

Fixe à un million quatre-vingt-six mille francs le préjudice total subi par M. X... ;

Condamne, en conséquence, la Société JOUBERT-TIERSOT à payer à M. X... ladite somme d'un million quatre-vingt-six mille francs, avec intérêts de droit à compter du 31 octobre 1952, date de la demande ;

Condamne la Société JOUBERT-TIERSOT en tous les dépens.

Problèmes techniques et action sociale

J'AI sous les yeux l'article de présentation d'une revue destinée aux cadres d'une entreprise industrielle. Le rédacteur y expose les buts de sa publication, qui est d'être un instrument de travail et d'information en même temps qu'un lien entre ceux dont les efforts tendent à une œuvre commune. Il explique les moyens qu'il envisage d'utiliser pour atteindre ce but, et il écrit : « Il me suffira de vous donner l'envie de connaître un peu le travail des autres ; votre inclination naturelle fera le reste. »

Affirmation empreinte d'un optimisme réconfortant, bien faite pour susciter la curiosité bienveillante, puis l'intérêt de ceux auxquels elle s'adresse. Affirmation qui, me semble-t-il, se vérifie chaque fois qu'il s'agit de travaux relevant de disciplines voisines. Il est naturel qu'un ingénieur, habitué à la logique des raisonnements mathématiques, à la précision des lois physiques, soit séduit par des problèmes étrangers à sa tâche quotidienne, mais auxquels sa formation d'esprit s'applique naturellement. De même, l'élegance d'une réalisation technique force sa curiosité et son admiration, et c'est en connaisseur qu'il en apprécie la valeur.

Mais lorsqu'il s'agit d'un domaine étranger à la formation reçue, et en particulier du domaine social, l'intérêt n'est plus le même. Là, en effet, les lois n'ont pas la même rigueur, les méthodes d'action paraissent souvent déconcertantes. A tel point que, pour l'esprit formé à la précision des déductions mathématiques, il n'apparaît pas que le travail social soit guidé par une méthode, qu'il possède une technique éprouvée, un but défini. Nombreux sont ceux qui ne voient, dans l'action sociale, que la manifestation spontanée et un tantinet irraisonnée du dévouement et de la charité.

Cette différence fondamentale du processus intellectuel moteur de deux activités peut être à l'origine d'une incompréhension entre le technicien et le travailleur social. Il y a d'autres causes à cette incompréhension. Lorsque l'ingénieur passe de la conception théorique à la réalisation matérielle de son projet, il fait appel au travail manuel de l'ouvrier. Emporté par l'impatience de vérifier l'exactitude de son raisonnement, il est enclin à considérer l'homme exécutant, représenté par le travail qu'il fournit, au même titre que le matériau et la machine utilisés. Au stade de la fabrication, d'autres préoccupations assaillent celui qui en est res-

ponsable : qualité des matériaux, délais imposés par le client, contre-temps imprévus, etc. C'est alors la date de livraison qui devient l'objectif à atteindre, objectif qui réduit ou même supprime chez certains l'attention qu'il faudrait toujours porter à l'un des facteurs de production : l'homme au travail.

La prise de conscience de la place qui doit être faite à ce « facteur humain » (c'est à dire que j'emploie ce terme de facteur humain qui montre bien que l'homme n'est souvent considéré que comme un des éléments d'une équation dont le résultat est le produit fabriqué) n'est pas ancienne et même aujourd'hui elle n'est pas perçue par tous ceux qui ont une responsabilité à son égard. Certains, cependant, ont senti qu'il fallait « faire quelque chose ». De cette carence et de ce besoin sont nés les services sociaux. A l'élan de dévouement spontané qui était le seul véritable des premiers travailleurs sociaux est venue s'ajouter une formation méthodique, à la fois plus étendue et spécialisée à mesure que s'amplifiait et se précisait leur tâche. Si la carrière sociale n'est pas concevable sans, à l'origine, l'idée de « service » du prochain, l'étude de la psychologie, de la sociologie, de l'économie politique, de la législation, de l'hygiène et de la sécurité, de l'histoire du travail, de l'organisation du travail, a apporté à cet élan à la fois une justification, un guide et des méthodes de travail.

La synthèse de ces disciplines permet au travailleur social de saisir dans son ensemble la personnalité humaine, objet de son action, de la situer dans son milieu de travail et de choisir la forme la mieux adaptée de l'intervention efficace. Le texte de loi qui fixe les buts du service social du travail ne peut que donner les grandes lignes de l'action du travailleur social. Il est « le Conseiller Technique pour les questions sociales, chargé de

E. FRIEDEL,
Conseillère du Travail.

LES PROPOS DU GROGNARD

C.A.P. = Certificat Aptitude Patronal

I. — Des usines ferment. Il n'y a ni faillite, ni liquidation judiciaire.

La situation est difficile, la concurrence très âpre, l'avenir ne paraît guère brillant, alors le patron abandonne.

Il abandonne de son propre chef, après, très certainement, s'être débattu longuement au milieu de bien des difficultés.

A-t-il fait appel aux cadres, aux techniciens, au personnel : nous ne le pensons pas ?

A-t-il contacté son syndicat professionnel ? Sans doute.

A-t-il contacté les organisations syndicales de cadres, d'agents de maîtrise, d'ouvriers ? Certainement pas.

Quant aux comités d'entreprises... n'en parlons pas, hélas !

Il n'y a rien dans les Conventions collectives qui prévoit de telles éventualités.

Et voilà des centaines d'ouvriers et d'employés, des dizaines de cadres et d'agents de maîtrise, sans emploi.

Heureuse encore, la profession, dotée d'une Convention collective qui s'est préoccupée du reclassement. C'est encore mieux que le bureau de placement ou de chômage.

Mais c'est une solution boiteuse. Il nous faut trouver autre chose.

**

II. — Le fait de nos temps — dits modernes — est la mise en place d'une technique de plus en plus poussée, qui menace d'ailleurs de dépasser les hommes.

Il n'est plus un patron aujourd'hui qui puisse prétendre connaître, comme il n'y a pas encore si longtemps, toute son usine, tous ses métiers. A tel point que l'adjectif possessif ici perd chaque jour sa valeur, l'entreprise, par le jeu des intérêts en cause, tendant vers une communauté devenant absolument indispensable pour lui assurer non seulement son activité mais son existence même.

Aussi voit-on fleurir, pour trouver les hommes nécessaires, certifi-

cats d'aptitudes, diplômes, spécialistes et tests.

Et cette floraison pousse si bien, que si nous n'y prenons garde, le candidat concierge devra lui aussi passer les tests, nanti sans doute du baccalauréat.

Seulement, pour l'instant, ils sont à sens unique.

Les salariés, à quelqu'emploi qu'ils prétendent, doivent répondre aux questions qu'on leur pose, aux exercices qu'on leur fait faire et... à Dieu vat.

Je ne nie pas la valeur d'indication des tests. D'indication s'entend ; ils peuvent apporter des éléments d'appreciation permettant, à peu près, de placer le « right man in the right place ». Avec la graphologie, la route est bonne pour autant qu'on apporte une solution pour les « laissées pour compte », et sans tomber dans l'exagération, car le meilleur des tests ne vaut pas toujours, pour une entreprise donnée, une bonne pratique.

**

III. — Si vous êtes charcutier et que vous avez beaucoup d'argent, rien ne vous interdit de monter un tissage, qui occupera cinquante, cent ouvriers et employés, avec quelques cadres et techniciens.

Si même vous n'êtes « rien », mais que vous avez une fortune, il n'y aura aucune opposition à installer une usine de constructions mécaniques ou autres.

Si votre père, ou votre grand-père ont été des « hommes d'affaires » remarquables, et vous ont légué une admirable entreprise industrielle ou commerciale, vous en serez héritier et continuateur, même si vos dispositions naturelles vous entraînent vers la poésie ou la musique.

Mais tous les trois, après des hauts et des bas, aboutiront à la fermeture de l'entreprise, dans les conditions citées au début de ces propos.

Alors, sans grogner, quoique vous en pensiez, je réclame l'établissement d'un C.A.P. patronal,

avec test et examen graphologique. Il y aurait évidemment quelques surprises.

Et sans doute un élément très utile pour la reconversion nécessaire de certaines de nos industries.

**

IV. — Ce ne sont pas là propos en l'air, ni ironiques. Ils sont au contraire très sérieux... et graves même.

N'est plus — et non, n'est pas — chef d'entreprise qui veut aujourd'hui. La fortune même ne confère plus ce titre.

Et quand la fortune existe il y faudrait aujourd'hui deux parts : celle de l'entreprise et celle qui servira aux besoins familiaux si importants soient-ils.

Et c'est parfois pour avoir confondu le capital de l'entreprise avec le capital familial que les frais généraux ont déséquilibré le budget et amené sinon la faillite, tout au moins la fermeture ou le ralentissement de l'affaire.

**

V. — De tous ces propos qui n'ont rien de « grognard », nous sommes amenés à conclure que de jour en jour s'affirment les responsabilités sociales de l'employeur.

Le salaire payé ne constitue plus un quitus qui libère définitivement l'employeur vis-à-vis de l'employé.

La communauté d'entreprise que nous voyons, aujourd'hui à peine ébauchée, impliquera dans un proche avenir la sécurité d'emploi pour les petits et les grands, avec la participation de tous au travail commun dans la bonne comme dans la mauvaise fortune.

Cela suppose une formation de la classe ouvrière, que nous ne connaissons pas encore, mais que le syndicalisme se doit de lui apporter.

**

VI. — Nous serons vite d'accord je pense sur la technique : il faut un « C. A. P. » ouvrier, employé, cadre et... patron, ce dernier ayant une valeur sociale infiniment plus grande que tous les autres. L'élite doit être l'élite et montrer l'exemple.

Nous serons d'accord aussi sans doute sur la nécessaire distinction de la fortune : capital d'entreprise, quasi tabou, objet de tous les soins pour sa conservation et son accroissement — capital familial, et ressources issues du travail sans jamais confondre l'un avec l'autre, même en période difficile.

Nous le serons peut-être moins sur l'intégration progressive du personnel dans l'entreprise. C'est cependant la route qu'il convient de suivre. Et il serait infiniment souhaitable que le processus se fasse davantage par le jeu des conventions collectives que par la voie législative et réglementaire.

Mais, tout ce travail ne peut se faire qu'avec la collaboration dans un fair play absolu, des patrons et des salariés.

Le Grognard.

Extrait de « Cadres », Bulletin d'Information du Syndicat régional du Nord.

La formation des Cadres au Musée Social

La formation des Cadres est toujours à l'ordre du jour des réunions du Musée Social. Le 18 novembre, M. HEP, inspecteur général de l'Enseignement technique, a fait, rue Las Cases, un exposé sur cette question qui complète fort heureusement celui qui fit au même lieu et devant le même auditoire au printemps dernier, M. BERGER, directeur de l'Enseignement supérieur.

Il est réconfortant de constater que pour l'essentiel, les personnalités qui ont la lourde charge de diriger et de superviser les différentes branches de l'enseignement sont fondamentalement d'accord. M. HEP, comme M. BERGER, s'accordent avec nous pour montrer les dangers d'une spécialisation hâtive, qui serait acquise au prix d'un renoncement à l'acquisition d'une culture générale.

La formation professionnelle est nécessaire, elle ne doit pas être le but fondamental de l'enseignement. M. HEP, qui ne s'intéresse pas simplement aux Ingénieurs et Cadres supérieurs, mais aussi à la formation des Cadres moyens, conférenciers, agents de maîtrise, techniciens, estime que quel que soit le poste qu'occuperont un Cadre dans la hiérarchie professionnelle, il ne sera vrai-

ment apte à exercer ses fonctions que s'il est nanti d'une culture générale suffisante.

M. HEP estime d'ailleurs que la formation d'un Cadre doit comporter un enseignement social et un enseignement économique. Notons que l'assistance unanime a approuvé cette prise de position. Il est intéressant à ce point de vue de faire état d'un renseignement dont a fait part aux personnes présentes au cours de la discussion, M. MILHAUD, directeur de la C.E.G.O.S.

M. MILHAUD a mentionné qu'il avait fait partie d'une mission en Allemagne, composée d'un certain nombre de personnalités du monde patronal français. A ce titre, il avait visité les Etablissements de la

firme Bosch à Stuttgart dont la résurrection est, en effet, spectaculaire. La visite ayant

essentiellement un caractère technique, le guide chargé de faire les honneurs des usines était un ingénieur pourvu de responsabilités techniques. Cependant, au cours d'échange de vues, il apparut aussi que ce technicien était parfaitement au fait des problèmes financiers fort ardu qu'avait posé la reprise d'activité de la firme, après la guerre. M. MILHAUD déclara formellement : « Cet ingénieur technicien est aussi un économiste de première force », et il forma le vœu auquel nous acquiesçâmes, qu'en France les ingénieurs techniciens s'efforcent d'acquérir au moins un minimum de connaissances économiques, leur permettant de mieux comprendre la marche des entreprises dont ils font partie.

J. E.

P.-S. — Etant donné l'intérêt de premier ordre d'une réforme de l'enseignement dans la mesure où elle concerne une formation de Cadres, nous pensons que ce sujet, conformément à une suggestion qui nous a été faite récemment par TOFANI, pourrait faire l'objet d'un rapport qui sera discuté à notre prochain Congrès Fédéral.

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

GEMEAUX PUBLICITE
35, rue de Trévise PARIS (IX^e)
Tél. PRO 32-32
Le numéro : 20 francs
Abonnement : 200 francs par an

Le gérant : A. BAPAUME
Imprimerie spéciale
de « Cadres et Profession »
5, rue du Cornet, Le Mans. — 32.550
Exécuté par des Ouvriers syndiqués

PAGES A LIRE

Une collection nouvelle
« LE MONDE ET LA FOI »

Une collection nouvelle voit le jour, qui a pris pour titre « Le Monde et la Foi ». M. Jean de Fabrèges, rédacteur en chef de « La France Catholique », qui dirige cette collection chez Desclée et Cie, 30, rue Saint-Sulpice, Paris (6^e), justifie ci-dessous son titre :

En ce milieu du XX^e siècle, le monde va s'agrandissant sans cesse. A l'égard de l'homme, chacune de ces dimensions nouvelles pose de nouvelles questions, elle les pose à l'homme, elle les pose au chrétien. Il importe donc en ce moment de reconsiderer les rapports du monde avec la foi.

Ce n'est pas une collection de Théologie qu'on propose ici, mais une documentation générale au sens précis du mot. Elle confrontera l'état du monde, les connaissances que nous avons sur lui et les données de la foi, et cela dans tous les domaines : des sciences exactes aux sciences juridiques, des problèmes moraux aux questions historiques, de l'histoire des idées aux débats contemporains.

Premiers volumes parus :

« FOI CATHOLIQUE
ET PROBLÈMES MODERNES »
par R. P. LABOURDETTE
Prix : 280 francs

« L'auteur a voulu montrer que chaque siècle présente à la foi

L'évolution du monde rural
intéresse tous les Français

Une situation pour les Jeunes Filles

NOUS vivons à une époque de progrès scientifique accéléré et de techniques.

Ce serait une erreur de croire que, seuls, les milieux urbains et l'industrie sont appelés à bénéficier de ces progrès et à travailler selon ces techniques. Il suffit de regarder vivre d'un peu près le monde rural pour se rendre compte que, lui aussi, aspire à progresser, qu'il est en pleine évolution, et qu'il ne pourra se dépasser lui-même, conserver et, à fortiori, accroître ses moyens d'existence, qu'à la condition d'abandonner toute routine, d'étudier les méthodes rationnelles qui s'offrent désormais à lui, et d'adopter, dans la mesure du possible, les inventions de la technique moderne.

Nous voyons beaucoup de jeunes ruraux, garçons et filles, dès qu'ils le peuvent, apprendre avec avidité, prolonger leurs études... Malheureusement, tous n'ont pas encore compris qu'ils auraient tout à gagner — et l'agriculture avec eux — à rechercher dans l'étude, non les seules possibilités d'une situation lucrative qui serait en même temps une éviction de leur milieu, mais au contraire, un moyen de revitaliser leur profession, d'augmenter son prestige auprès des autres catégories de citoyens, de faire surgir toute une élite, amoureuse de la terre, et capable de lui faire rendre tout ce que la nation en attend.

Ceux qui l'ont compris se dirigent, quand ils le peuvent, vers les Ecoles d'Agriculture, s'il s'agit de garçons, et, s'il s'agit de filles, vers les Ecoles d'Enseignement ménager rural.

Il reste la masse des jeunes, et plus spécialement des jeunes filles que les circonstances retiennent à l'exploitation familiale. Elles aussi ont besoin d'être instruites, formées et informées, des points de vue familial et professionnel. Il leur faut des monitrices qui puissent aller vers elles et les réunir dans de petits centres saisonniers, en s'adaptant aux conditions particulières de chaque région.

Depuis peu d'années, en effet, un nombre considérable de découvertes ont été faites qui doivent se vulgariser pour l'amélioration des conditions de la vie à la campagne, et pour un meilleur rendement de la culture et de l'élevage.

Une femme ne doit plus ignorer ni les lois sociales, ni les progrès réalisés en hygiène ou en puériculture. Elle doit connaître aussi désormais les règles de la sélection dans le règne végétal, comme dans le règne animal, les vaccins préventifs ou curatifs applicables aux animaux, l'alimentation rationnelle du bétail et de la volaille, les applications de l'électricité à la ferme ou dans la maison, les nombreux appareils ménagers destinés à alléger et qui réussissent fort bien.

Beaucoup des élèves sont boursières.

Pour tous renseignements sur le programme de l'examen, les conditions d'entrée, celle de l'obtention d'une bourse, et les situations offertes au départ, s'adresser à :

Mlle TROUARD RIOLE
docteur ès Sciences
agrégée de l'Université

directrice de l'Ecole supérieure agricole et ménagère de la Beuvrière, par Brain-sur-Longuenée (Maine-et-Loire).

message du Pape, de Noël sur la justice sociale; le texte de ce message est d'ailleurs donné en appendice. On admirera l'acuité des vues développées dans ce petit ouvrage en même temps que l'ampleur des synthèses qui y sont esquissées. Un livre qui fait réfléchir.

F. G.

PETITES ANNONCES

DEMANDES D'EMPLOIS

1784. — Jeune ingénieur, 25 ans, diplômé Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Lille, licencié ès sciences, recherche situation région parisienne, Nord ou Nord-Est.

1747. — Directeur laiterie, 32 ans, marié, 3 enfants, cherche emploi avec logement. Assure bonne fabrication pâtes molles et pâtes fraîches. Connaissances techniques et commerciales très développées. Bonnes références.

1748. — Ingénieur électro-mécanicien, installations électriques industrielles H. T. et B. T., transformateurs électriques. cherche emploi ingénieur, conducteur de travaux ou secondier par-

1749. — Anc. directeur d'entreprise, spécialiste des questions automobiles construction, ventes. Direction de garage, cherche emploi demandant responsabilités.