

ORGANE DES INGENIEURS  
ET CADRES DE L'INDUSTRIE  
ET DU COMMERCE C.F.T.C.

# CADRES ET PROFESSION

REDACTION-ADMINISTRATION

26, rue Montholon — PARIS (9<sup>e</sup>)

Tél. : TRU. 91-03

C.C. Paris 4169-19

## Le Conseil national de la C. F. T. C. et les Cadres

Nos camarades ont été avertis-temps utile de l'accord intervenu entre les principales organisations syndicales de Cadres : C.F.T.C., Confédération Générale des Cadres (C.G.C.) ; Cadres C.G.T.F.O. (Force Ouvrière), qui ont convenu d'associer leurs efforts pour la défense de la hiérarchie menacée à plus ou moins longue échéance par la politique patronale. Le protocole signé par les responsables des organisations est reproduit dans ce journal et je m'empresse de dire que j'y attache une extrême importance. Cependant cette conjonction des efforts, en vue d'atteindre un objectif défini, pour intéressante qu'elle soit, n'implique nullement l'aliénation, à plus ou moins longue échéance, de notre personnalité propre. Une telle aliénation serait fatale.

Le déroulement des assises du Conseil National de la C.F.T.C., qui s'est tenu à Paris le 17 et le 18 janvier 1948, démontre, si nécessaire, avec éclat, le bien-fondé de cette thèse, car, de toute évidence, notre combat particulier serait voué à la défaite, si nos revendications portant sur la hiérarchie des salaires n'étaient pas agréées par la classe ouvrière organisée. A une époque où l'action de masse est prépondérante, les minorités sont vaincues d'avance, si leur action n'est pas étayée par le poids des multitudes.

Or, quelle que soit la valeur morale exceptionnelle des ouvriers et petits employés affiliés à la C.F.T.C. il est normal que, dans les circonstances actuelles où la vie est si dure pour les gagne-petit, il faille à ceux-ci beaucoup de bonne volonté pour admettre qu'un monsieur qui gagne cinq cent mille francs par an est un insatisfait.

En d'autres termes, il y a là matière à plaider ; c'est parce que nous sommes, nous, Ingénieurs et Cadres chrétiens, agglutinés à une masse ouvrière se réclamant des mêmes principes, qu'il nous est possible de défendre avec succès les thèses essentielles de l'Ingénieur et du Cadre auprès des plus humbles.

La réussite de cette entreprise est éclatante. Telle est la leçon qui se dégage des assises du Conseil National. Certes, le Conseil a été un simple test : le travail en profondeur a été besogne quotidienne dont le mérite essentiel revient à Bapaume qui nous représente au Bureau Confédéral, et aussi, à Cade, qui est notre mandataire au Conseil National Economique. Comme suite à cette action, le Bureau Confédéral avait élaboré une motion relative aux salaires au début de janvier, qui spécifiait une revalorisation hiérarchique sur une base supérieure à celle prévue par les arrêtés de décembre.

Il importait de faire homologuer cette formule par le Conseil National. Quelques orateurs, à la séance du dimanche matin formulaient quelques objections. Je suis intervenu et d'ailleurs j'ai été soutenu par Boula-Joux, rapporteur. Le texte confédéral a été en définitive adopté à main levée sans opposition.

C'est là un résultat dont la portée est grande, d'autant que nos débats et les négociations qui ont précédé ces débats ont exercé certainement une influence conforme à nos intérêts sur les décisions similaires prises par la C.C.T.F.O. (Force Ouvrière), en voie de formation. Il est bon de rappeler que les minoritaires de la C.G.T., avant la scission, n'acceptaient qu'avec réticence le principe hiérarchique intégral. Ces cama-

rades se sont, en définitive, ralliés à notre point de vue, ainsi qu'en fait foi une déclaration publique de Bothereau.

Il est donc évident que la présence d'Ingénieurs et de Cadres au sein des Centrales ouvrières s'est manifestée des plus utiles en acclimatant la notion de hiérarchie dans les milieux ouvriers. Le renforcement de nos effectifs dans les organisations syndicales comme la nôtre est donc d'un intérêt primordial pour la défense des intérêts des Ingénieurs et Cadres en général. C'est là un argument excellent dont nos militants devront faire état pour leur propagande auprès des isolés qui n'ont pas encore donné leur adhésion à une organisation syndicale.

J'ai d'ailleurs été très frappé de l'influence très importante qu'exercent, d'ores et déjà, dans les Conseils de la C. F. T. C., les éléments Cadres. Ceci s'explique notamment par la structure de la Confédération dont le Comité National est une fidèle image. Ce Comité, qui se réunit plusieurs fois l'an, est une assemblée de représentants mandatés par les Fédérations et les Unions Régionales au prorata de leurs effectifs. A ce titre, notre Fédération est évidemment représentée. Mais, en fait, la représentation Cadres est beaucoup plus extensive ; car un bon nombre d'Unions délèguent des Cadres au Conseil National. D'autre part, la C.F.T.C. groupe en son sein de nombreux Ingénieurs ou Cadres qui ne sont pas membres de notre Fédération. Ainsi, les Cheminots syndiqués chrétiens sont associés ensemble dans un organisme fédératif où figurent toutes les catégories de professionnels. Il en est de même pour le personnel de l'Electricité de France ou pour les fonctionnaires. Or il n'est pas exceptionnel que dans ces Confédérations, à structure verticale, des Cadres exercent des fonctions de responsabilité prépondérante. Tel est le cas de Pailieux pour les Cheminots ; Pailieux, membre du Conseil National Economique est un Cadre.

Tel est le cas également de Pinaud, Ingénieur, membre très influent de la Fédération du Personnel de l'Electricité de France.

Depuis quelques mois — soit dit en passant — des conversations entre les différents éléments Ingénieurs ou Cadres C.F.T.C. adhérents ou non à notre Fédération, sont échangées avec l'agrément du Bureau Confédéral, afin de regrouper ces éléments. Ce travail en profondeur s'est avéré fort efficace et il n'est pas douteux qu'il n'ait été un facteur décisif de notre réussite au Comité National.

J. ESCHER-DESRIVIERES.

## UN FRONT COMMUN pour la défense de la hiérarchie

La récente réglementation des salaires comporte un grave danger d'écrasement pour la hiérarchie.

En vue d'y parer, les trois organisations syndicales de Cadres et d'Ingénieurs, C.G.C., C.G.T.F.O. et la nôtre, ont décidé d'unir leurs efforts dans une action commune.

Vous trouverez ci-joint une motion adoptée par les trois organisations ainsi que des instructions concernant l'action à entamer dans les entreprises.

Cette action réside essentiellement dans le dépôt auprès des directions d'une pétition réclamant :

A) La notification à chaque Ingénieur ou Cadre de son coefficient hiérarchique personnel ressortissant de ses appointements réels (voir note ci-après) ;

B) La prise en considération de ce coefficient pour le calcul des nouveaux appointements.

Dans la période de perturbation et de désordre que nous traversons, il est absolument indispensable que la rémunération des Cadres s'exprime en points et non en francs.

Ces démarches que vous ferez sur le plan de l'entreprise appuieront celles que nous entreprendrons conjointement auprès du C.N.P.F. et du gouvernement.

### Détermination du coefficient hiérarchique

D'une façon générale le coefficient hiérarchique personnel K peut

être déterminé par la formule suivante :

$$K = \frac{A}{4687} \text{ dans laquelle :}$$

4687 = base mensuelle correspondant au coefficient 100 majorée de 8 p. 100.

Nous vous rappelons que cette base 100 a pris successivement les valeurs suivantes :

15 mars 1945 : 3470, sans majoration ;

1<sup>er</sup> juillet 1946 : 4340 + 8 p. 100 = 4687 ;

1<sup>er</sup> juillet 1947 : 4810 + 8 p. 100 = 5195 ;

1<sup>er</sup> décembre 1947 : 6590.

A) = appointements réels perçus au mois d'octobre 1946 à l'exclusion des primes répondant à un objet déterminé : prime d'ancienneté, de production, d'assiduité, etc...

Toute augmentation de salaire postérieure à cette date et correspondant à une promotion individuelle doit être traduite en points et ajoutée au coefficient ci-dessus déterminé.

### Aux Ingénieurs et Cadres de toutes industries

Dans la motion commune ci-après, les représentants des trois organisations d'ingénieurs et de cadres se sont mis d'accord pour se dresser ensemble contre la menace d'écrasement de la hiérarchie

## La C. F. T. C. n'existe pas...

L'avez-vous entendue quelquefois cette phrase ? Et pourtant voici une petite histoire qui a eu pour cadre une mairie de Lyon et qui prouve le contraire.

La scission vient de se produire à la C.G.T. Les délégués d'une usine de la région se divisent mais le conflit n'a pas encore éclaté officiellement. Surviennent les décrets d'augmentation de salaires de janvier dernier. Certains délégués commencent des maladroites ; les esprits s'échauffent. Le Comité d'établissement de l'usine se réunit dans une atmosphère d'orage en dehors de la présence de la Direction.

La répartition est la suivante :

Dix délégués C.G.T. ;

Un délégué F.O. ;

Deux délégués C.F.T.C. ;

Un cadre et le secrétaire de la Section syndicale.

Tout de suite la bagarre éclate ; elle est d'une violence inouïe. Les deux délégués C.F.T.C. en sont les témoins impassibles et muets. Le délégué F.O. donne sa démission et quitte la réunion. Le calme revient et le secrétaire de la Section syndicale C.G.T. en profite pour se lancer dans une violente diatribe contre F.O. Le délégué cadre C.F.T.C. prend alors la parole pour déclarer : « Nous sommes en réunion de Comité d'entreprise.

Je ne veux pas entendre parler de politique. Le conflit qui vous oppose à F.O. ne me regarde pas ; si vous continuez à parler ainsi de nos camarades, je donne ma démission et quitte la réunion à mon tour. » Ces paroles produisent l'effet attendu. Le ton baisse et l'on s'attaque alors au problème des salaires. Mais une nouvelle difficulté surgit. Les délégués C.G.T. veulent s'associer à leurs camarades C.F.T.C. pour présenter leurs revendications mais ne veulent pas entendre parler des délégués F.O. Les deux délégués C.F.T.C. reviennent à la charge et menacent à nouveau de se retirer si tous les délégués régulièrement élus ne sont pas invités à participer à la discussion générale qui doit avoir lieu l'après-midi du même jour. La plaidoirie dure une heure et se termine par une victoire complète.

On décide d'établir une « trêve » qui durera jusqu'à ce que satisfaction soit obtenue auprès de la Direction au sujet de l'augmentation des salaires. L'après-midi, la réunion générale des délégués a lieu. Le Secrétaire de la Section syndicale C.G.T. déclare officiellement que c'est sur la demande pressante de la C.F.T.C. que cette réunion groupe tous les délégués. Un cadre C.F.T.C. le remercie et exprime le souhait que cette entente porte ses fruits. La discussion s'ouvre alors et elle est d'une courtoisie parfaite. Des délégués qui s'étaient copieusement enflammés le matin conversent entre eux sans animosité apparente.

Petit à petit la camaraderie reprend le dessus et finalement tout le monde tombe d'accord sur le fond du débat relatif aux salaires. Et le soir tous les délégués se retrouvent unis pour exposer le même point de vue à la Direction.

Cette petite histoire vécue est suffisamment édifiante pour que nous nous abstenions de la commenter.

Nous vous l'avons simplement contée pour prouver que la C.F.T.C., ça existe.

H. VEYRAT,  
Président du Syndicat des Ingénieurs et Cadres de Lyon.

sultant des arrêtés du 31-12-47 et 19-1-48.

Dans ce but, il importe de clarifier une fois pour toutes le mode de calcul des appointements. Ils engagent leurs adhérents à éviter de discuter de leur salaire pris globalement, méthode confuse, mais à déterminer chacun des termes de ce calcul, à savoir :

a) Coefficient hiérarchique personnel ;

b) Salaires de référence, c'est-à-dire valeur du point ;

c) Facteur correctif du temps pour les horaires supérieurs à 40 heures par semaine.

Les trois organisations demandent à tous leurs adhérents d'entreprendre en commun, dans chaque entreprise, une action énergique pour :

a) Obtenir, si ce n'est déjà fait, notification du coefficient hiérarchique personnel correspondant aux appointements réels.

Le coefficient devra servir au calcul des nouveaux appointements.

Des instructions précises seront données par les syndicats d'industrie pour la détermination de ce coefficient.

b) Revendiquer le choix d'une base de calcul correspondant au salaire du manœuvre de la Région parisienne.

L'action définie ci-dessus sera effectuée par le dépôt, auprès de chaque Direction, d'une pétition, signée indistinctement par tous les Cadres et Ingénieurs syndiqués ou non, sans distinction d'appartenance syndicale.

Cette pétition sera remise aux employeurs par les délégués le jeudi 12 février.

Il y a en effet intérêt à ce que cette manifestation ait lieu simultanément dans toutes les entreprises.

### Motion pour la défense de la hiérarchie

Les délégués mandatés des trois organisations des ingénieurs et des cadres C.G.C., C.F.T.C., C.G.T.-F.O., réunis le 30 janvier 1948, ayant examiné la situation résultant des arrêtés des 31 décembre 1947 et 19 janvier 1948, ainsi que la circulaire du 20 janvier 1948 :

Se refusent à admettre que la nouvelle réglementation puisse porter atteinte à la hiérarchie professionnelle par le choix d'une base fixée à 38 francs qui, bien que corrigée partiellement par la prime uniforme de 10 francs, n'en reste pas moins trop éloignée de la base de 52 fr. 50 sur laquelle s'édifiait finalement la hiérarchie ouvrière.

Ils se dressent énergiquement contre toute tentative qui tendrait à diminuer arbitrairement les coefficients hiérarchiques personnels, résultant de l'application des arrêtés de remise en ordre des salaires de 1945 et des promotions individuelles acquises depuis cette date.

Ils rappellent qu'à différentes reprises et notamment à la conférence de juillet 1946, le C.N.P.F. a pris des engagements formels en faveur du maintien de la hiérarchie professionnelle.

Ils signalent aux Pouvoirs Publics et au C.N.P.F. que l'écrasement de cette hiérarchie accentuerait l'abandon par les cadres des activités productives au profit d'activités improductives plus rémunératrices.

Conscients des intérêts généraux du pays, ils décident d'entreprendre en commun une action coordonnée pour la sauvegarde de la hiérarchie professionnelle.

Fait à Paris, le 30 janvier 1948. Pour la Fédération des Ingénieurs et cadres C.F.T.C.

Le président :

ESCHER-DESRIVIERES

Le secrétaire général :

A. BAPAUME

Pour la Fédération des Ingénieurs et cadres supérieurs O.G.T.-F.O.

Le secrétaire général :

P. BERNARD

Pour la C.G.C.

Le président :

J. DUCROS

## Nouveaux taux des Cotisations

Le Conseil a décidé de proportionner les cotisations aux coefficients hiérarchiques et a fixé le montant des cotisations aux chiffres suivants à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1948.

Au-dessous du coefficient 399 ou 28.000 fr. : 80 francs ;

De 400 à 599 ou 40.999 fr. : 120 fr. ;

A partir de 600 ou 41.000 fr. : 150 francs.

Comme par le passé, cette cotisation comprend l'abonnement au journal fédéral « Cadres et Profession ».

De plus, conscient des devoirs de solidarité des cadres vis-à-vis de la

Confédération, le Conseil a décidé d'inclure dans la nouvelle cotisation le service hebdomadaire du journal confédéral « Syndicalisme ».

Vous serez ainsi informés de l'aspect confédéral du syndicalisme chrétien et des positions qu'il prend sur les grands problèmes d'actualité.

A l'heure où la C.F.T.C. montre sa puissance réelle et joue un rôle si important, nous ne doutons pas que tous auront à cœur de lui apporter leur concours moral et financier le plus complet pour l'aider à défendre leurs intérêts professionnels d'abord, et sauver le Pays de l'anarchie qui le guette.



# ARRÊTÉ du 31 Décembre 1947

Le ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, et le ministre des Finances et des Affaires Economiques, arrêtent :

**Article premier.** — Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux entreprises industrielles et commerciales, aux professions libérales, aux offices publics et ministériels, aux syndicats, aux sociétés civiles et associations, de quelque nature que ce soit, ainsi qu'aux organismes à statut légal spécial ; elles ne sont pas applicables au personnel des chemins de fer, de la marine marchande, des exploitations minières et des entreprises électriques et gazières.

**Art. 2.** — Pour l'application des arrêtés de remise en ordre des salaires, le salaire légal de base correspondant au coefficient 100 est fixé à :

38 francs l'heure pour le personnel régi par un arrêté comportant, soit un salaire minimum et un salaire moyen maximum, soit un salaire minimum, soit un salaire minimum garanti ;

6.590 fr. pour le personnel rémunéré à la semaine et accomplissant une durée hebdomadaire de travail effectif de quarante heures.

Pour les salariés régis par un arrêté comportant un taux de salaire qui constitue à la fois le minimum et le maximum, le salaire horaire correspondant au coefficient 100 est fixé à 41 francs.

Pour les ouvriers régis par un arrêté comportant un salaire minimum et un salaire moyen maximum, le salaire moyen maximum de chaque catégorie est fixé uniformément à 115 0/0 du salaire minimum légal

de cette catégorie. Toutefois, ce coefficient reste fixé à 120 0/0 pour les deux premières catégories de manœuvres des métaux.

Le salaire maximum individuel pour les employés dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise est égal à 118 0/0 du salaire minimum légal.

**Art. 3.** — Les salariés des établissements visés à l'article premier bénéficient, en sus des salaires résultant de l'article 2, d'une indemnité horaire dont le taux est fixé à 10 fr.

**Art. 4.** — Dans le cas où, pour les salariés des établissements visés à l'article premier, les salaires calculés conformément aux articles 2 et 3 n'atteindraient pas 52 fr. 50 de l'heure pour les salariés payés à l'heure et 9.100 francs pour les employés payés au mois, sur la base d'une durée hebdomadaire de travail effectif de quarante heures, l'indemnité fixée à l'article 3 devra être majorée de façon à porter les dits salaires aux taux respectifs de 52 fr. 50 de l'heure pour les salariés payés à l'heure et 9.100 francs par mois pour les employés payés au mois.

**Art. 5.** — Les taux fixés aux articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'entendent pour la première zone de la région parisienne et subissent, dans les autres zones, les abattements résultant de la réglementation en vigueur sur les zones territoriales pour la détermination des salaires.

Ils subissent également les réductions prévues par la réglementation des salaires en vigueur :

1° Pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans révolus ;

2° Pour les travailleurs que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notable.

**Art. 6.** — Pour les salariés rémunérés aux pourboires, à la commission ou à la guette, pour lesquels la réglementation prévoit des salaires minima garantis, l'indemnité fixée aux articles 3 et 4 ci-dessus est comprise dans les minima garantis.

**Art. 7.** — Pour les ouvriers travaillant au rendement, le salaire moyen maximum ne pourra excéder 133 0/0 du salaire minimum légal des ouvriers travaillant au temps.

**Art. 8.** — Les primes visées par l'arrêté du 7 janvier 1946, relatif au maintien des certaines primes prévues par les conventions collectives ou les usages sont maintenues et ne pourront être inférieures à la valeur qu'elles avaient en 1936, affectées du coefficient 8.

**Art. 9.** — L'application des dispositions du présent arrêté ne pourra entraîner une réduction de la rémunération effective des travailleurs à la date de publication du présent arrêté.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour conséquence le maintien des écarts relatifs existant entre les salaires payés au personnel à la date du 24 novembre 1947.

**Art. 10.** — Les taux de salaires résultant de l'application du présent arrêté comprennent l'indemnité exceptionnelle de vie chère prévue par l'arrêté du 26 novembre 1947 ; cette indemnité est exonérée d'imposition dans les conditions définies par la loi du 29 novembre 1947.

**Art. 11.** — Dans le cas où le personnel est nourri par l'employeur,

cet avantage est, au regard de la réglementation des salaires, évalué sur la base journalière à une somme égale à deux fois le salaire horaire légal de base correspondant au coefficient 100, soit à 76 francs par jour dans la première zone de la région parisienne. Ce taux subit, dans les autres zones, les abattements prévus par la réglementation en vigueur.

**Art. 12.** — Sont abrogées les dispositions des arrêtés ci-après :

1° Arrêté du 29 juillet 1946, modifié par l'arrêté du 14 septembre 1946 portant relèvement des salaires ;

2° Arrêté du 10 août 1946 relatif à la fixation, en ce qui concerne certaines catégories de salariés, des modalités d'application de l'arrêté sus-visé du 29 juillet 1946 ;

3° Arrêté du 13 septembre 1946 fixant les modalités d'application de l'arrêté du 29 juillet 1946 portant relèvement des salaires en ce qui concerne les employés, techniciens et agents de maîtrise ;

4° Arrêté du 21 août 1947 portant majoration des salaires.

Sont également abrogées toutes dispositions contraires à celles du présent arrêté, ainsi que toutes dispositions et tous accords ayant eu pour objet un aménagement des marges comprises entre les salaires minima et maxima légaux.

**Art. 13.** — Les dispositions du présent arrêté ont effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1947.

**Art. 14.** — Les sanctions prévues en cas d'infraction à la réglementation des salaires sont applicables en cas d'infraction aux dispositions du présent arrêté.

**Art. 15.** — Le directeur du Travail est chargé de l'application du présent arrêté.

Le ministre du Travail, et de la Sécurité Sociale, Daniel MAYER.

MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

## MODIFICATION DE L'ARRETE DU 31 DECEMBRE 1947 portant relèvement des salaires

**Article premier.** — L'article 7 de l'arrêté du 31 décembre 1947 est ainsi modifié :

« Pour les salariés travaillant au rendement, le salaire moyen maximum ne pourra excéder 140 0/0 du salaire minimum légal des salariés travaillant au temps. »

« La limite de 140 0/0 ainsi fixée s'applique aux salaires incluant toutes primes, majorations et bonifications, de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des primes d'ancienneté et des primes prévues à l'article 8 du présent arrêté. »

**Art. 2.** — L'article 9 de l'arrêté du 31 décembre 1947 est ainsi complété :

« L'application des dispositions du présent arrêté ne pourra avoir pour effet d'augmenter de plus de 30 0/0 la rémunération effective individuelle des salariés rémunérés au temps telle qu'elle était pratiquée au 3 novembre 1947. Pour l'appréciation de cette augmentation, il devra être tenu compte de toutes les primes, à l'exception des primes d'ancienneté et de celles visées à l'article 8 ci-dessus. »

« Toutefois, la limitation résultant des dispositions de l'alinéa qui précède n'est pas applicable aux rémunérations minima telles qu'elles résultent du jeu des dispositions des articles 2, 3 et 4 du présent arrêté. »

**Art. 3.** — Le présent arrêté a effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1947.

**Art. 4.** — Le directeur du Travail est chargé de l'application du présent arrêté.

Circulaire du 20 Janvier 1948 relative à l'application de l'arrêté du 31-12-1947.

Le ministre du Travail et de la Sécurité Sociale à MM. les Inspecteurs divisionnaires du Travail et de la main-d'œuvre, MM. les Directeurs départementaux du travail et de la main-d'œuvre, MM. les Ingénieurs en chef des Mines, MM. les Ingénieurs en chef des Ponts et Chaussées, MM. les Ingénieurs en chef des circonscriptions électriques.

Vous voudrez bien trouver, ci-dessous, certaines précisions relatives à l'application de l'arrêté interministériel du 31 décembre 1947 portant relèvement des salaires (« Journal officiel » du 1<sup>er</sup> janvier 1948 ; « Journal officiel » du 21 janvier 1948), ainsi que les dispositions de l'arrêté du 19 janvier 1948 (« Journal officiel » du 20 janvier 1948) ; rectificatif, « Journal officiel » du 21 janvier 1948).

**I. — Champ d'application de l'arrêté du 31 décembre 1947**

Aux termes de son article 1<sup>er</sup>, l'arrêté du 31 décembre 1947 est applicable aux entreprises industrielles et commerciales, aux professions libérales, aux offices publics et ministériels, aux syndicats, aux sociétés civiles et associations de quelque nature que ce soit ainsi qu'aux organismes à statut légal spécial.

De même que les dispositions de l'arrêté du 29 juillet 1946, celles de l'arrêté du 31 décembre 1947 ne sont pas applicables :

1° Aux salariés des chemins de fer, de la marine marchande, des exploitations minières et des entreprises électriques et gazières ;

2° Aux salariés agricoles dont la rémunération est fixée en application de l'ordonnance du 7 juillet 1945 ;

3° Aux salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction du salaire minimum du manœuvre des industries des métaux (médecins du travail visés par l'arrêté du 15 mars 1946 ; concierges des immeubles à usage d'habitation régis par l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1946 ; gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales multiples et des coopératives de consommation visés par les arrêtés modifiés des 23 juin et 25 juillet 1945 ; voyageurs, représentants et placiers du commerce et de l'industrie visés par l'arrêté du 8 février 1946). Il est envisagé de prendre pour les gérants et les voyageurs un texte spécial.

**II. — Modalités du relèvement prescrit par l'arrêté du 31 déc. 1947.**

L'arrêté tend à assurer à la fois une remise en ordre et un relèvement des salaires. Ce dernier résulte :

a) De la revalorisation à un taux nouveau du coefficient 100 ;

b) De l'octroi d'une indemnité horaire, égale pour tous, prévue aux articles 3 et 4.

**A. Nouvelle valeur du coefficient 100.**

L'article 2 de l'arrêté du 31 décembre 1947 prévoit que le salaire légal de base correspondant au coefficient 100 est fixé à :

A 38 fr. l'heure pour le personnel régi par un arrêté comportant, soit un salaire minimum et un salaire moyen maximum, soit un salaire minimum, soit un salaire minimum garanti ;

A 41 fr. 80 l'heure, pour les salariés régis par un arrêté comportant un taux de salaire qui constitue à la fois le minimum et le maximum de la rémunération ;

A 6.590 fr. pour le personnel rémunéré au mois et accomplissant une durée hebdomadaire de travail effectif de quarante heures.

C'est à partir de la nouvelle valeur du coefficient 100 que doit être établie l'échelle hiérarchique fixée par les arrêtés de base.

La question a été posée de savoir suivant quelle modalité les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction des coefficients hiérarchiques pourront bénéficier des dispositions de l'arrêté du 31 décembre 1947.

Bien que l'arrêté initial ne comporte aucune référence à des coefficients hiérarchiques, il est facile de

## Relèvement des Salaires

### Passage intéressant les Ingénieurs et Cadres

constater que la hiérarchie a été établie sur les bases comparables à celles qui ont été retenues pour l'élaboration d'arrêtés comportant l'indication des coefficients hiérarchiques (salaire du manœuvre ordinaire : 20 fr.).

C'est notamment le cas de l'arrêté du 11 avril 1945 relatif aux salaires dans les industries de la métallurgie et du travail des métaux.

Dans ce cas, l'arrêté du 31 décembre 1947 s'appliquera sans difficulté, compte tenu des coefficients hiérarchiques correspondant aux diverses catégories professionnelles.

L'arrêté initial ne comporte aucune indication de coefficient hiérarchique et il a été établi sous une forme différente de celle qui a été retenue pour l'élaboration des arrêtés comportant référence aux coefficients hiérarchiques.

C'est le cas par exemple des professeurs, instituteurs, répétiteurs de l'enseignement libre, des jardiniers d'enfants, des employés et gardes des caisses d'épargne ordinaires, des ouvriers dockers, du personnel navigant des entreprises de transport et de remorquage par navigation intérieure et du personnel d'exploitation des entreprises de traction sur les voies navigables.

Conformément à l'esprit de l'arrêté du 31 décembre 1947, il convient de faire bénéficier les salariés régis par de tels arrêtés du relèvement prescrit par cet arrêté en appliquant les proportions de relèvement qui en résultent.

C'est ainsi que le relèvement prescrit par l'arrêté du 31 décembre 1947 devra être obtenu en appliquant aux salaires fixés par l'arrêté applicable

en 1945, la proportion

(20 représentant le salaire horaire du manœuvre en 1945 et 38 le nouveau salaire horaire du manœuvre)

ou, pour simplifier les opérations —

De même, pour les salariés régis par un arrêté qui constitue à la fois le minimum et le maximum de la rémunération (cas de tous les salariés ayant bénéficié d'un relèvement de 30 % pour l'application de l'arrêté du 29 juillet 1946 la proportion sera

(41,80 représentant le nouveau salaire horaire du manœuvre et 22 le salaire horaire du manœuvre en 1945) ou, pour simplifier les opérations —

19

10

également.

**B. — Octroi d'une indemnité horaire prévue aux articles 3 et 4.**

L'arrêté du 31 décembre 1947 prévoit l'octroi à tous les salariés des établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> d'une indemnité horaire dont le taux est fixé à 10 fr., étant précisé que cette indemnité doit être relevée de telle façon qu'aucun salaire horaire ne soit inférieur à 52 fr. 50 et qu'aucun salaire mensuel pour une durée hebdomadaire de travail effectif de quarante heures ne soit inférieur à 9.100 fr.

Ainsi que le précise l'article 6, l'indemnité fixée aux articles 3 et 4 ci-dessus est comprise dans les minima garantis prévus par la réglementation pour les salariés rémunérés aux pourboires, à la commission ou à la guette.

Il conviendra évidemment de tenir compte, le cas échéant, des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures qui ont assimilé à une durée hebdomadaire de travail effectif une durée de présence plus longue.

En ce qui concerne les ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres et cadres supérieurs des hôtels, cafés, restaurants, il conviendra de calculer aussi bien le nouveau salaire mensuel que l'indemnité ho-

raire prévue aux articles 3 et 4 sur la base d'une durée hebdomadaire de travail effectif de quarante heures, par référence aux arrêtés du 22 février 1946. C'est ainsi que la nouvelle valeur du coefficient 100, qui sert à établir la hiérarchie, est, dans la première zone de la région parisienne, de 7.410 fr.

Vous noterez que les taux fixés à l'article 2 et le montant de l'indemnité horaire prévue aux articles 3 et 4 subissent en application de l'article 5 :

1° Les abattements afférents à la réglementation en vigueur concernant les zones territoriales pour la détermination des salaires ;

2° Les réductions prévues par la même réglementation pour les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans révolus ;

3° Les réductions possibles de salaires résultant de ladite réglementation pour les travailleurs que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notable.

Vous observerez que les majorations pour heures supplémentaires fixées par la loi du 25 février 1946 et qui s'appliquent aux salaires effectifs doivent, évidemment, porter sur les nouveaux salaires, tels qu'ils résultent de l'application de l'arrêté du 31 décembre 1947, y compris l'indemnité horaire résultant des articles 3 et 4 dudit arrêté.

**E. — Appointements des ingénieurs et cadres.**

Les arrêtés relatifs aux appointements des ingénieurs et cadres définissent des positions-types et fixent des coefficients minima. Vous observerez que l'arrêté du 31 décembre ne contient pas de dispositions analogues à celles du deuxième alinéa de l'article 5 de l'arrêté du 29 juillet 1946, modifié par l'arrêté du 14 septembre 1946 concernant le maintien des positions individuelles par rapport au nouveau salaire minimum légal du manœuvre (coefficient 100).

Il est recommandé de faire bénéficier les ingénieurs et cadres d'une hausse qui les rattachent à la haute maîtrise pour leur hiérarchie, il est bon d'observer que, ne disposant dans les arrêtés de salaires de positions-types, ils ne seraient pas fondés à réclamer le bénéfice automatique de l'augmentation qui correspondrait aux appointements légaux résultant de leur coefficient.

Il y aurait intérêt à conserver aux ingénieurs et cadres, dans les limites définies à l'article 9 (3<sup>e</sup> alinéa), les points personnels qui leur ont été accordés en considération de leur valeur professionnelle. Il est précisé que les points correspondant aux augmentations dont ils auraient bénéficié, soit pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie, soit pour maintenir leur position relative par rapport au salaire réel du manœuvre, ne sauraient être conservés.

Ce serait méconnaître la lettre et l'esprit de l'arrêté du 31 décembre 1947 que de procéder à une simple règle de trois consistant à accorder aux ingénieurs et cadres le pourcentage d'augmentation de salaire du manœuvre ou le pourcentage moyen d'augmentation des salaires des ouvriers de l'établissement considéré.

**F. Détermination de l'augmentation maximum applicable.**

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 9 sont ainsi conçus :

« L'application des dispositions du présent arrêté ne pourra avoir pour effet d'augmenter de plus de 30 % la rémunération effective individuelle des salariés rémunérés au temps telle qu'elle était pratiquée au 3 novembre 1947. Pour l'appréciation de cette augmentation, il devra être tenu compte de toutes les primes, à l'exception des primes d'ancienneté et de celles visées à l'article 8 ci-dessus. »

Toutefois, la limitation résultant

des dispositions de l'alinéa qui précède, ne pourra être applicable aux rémunérations minima, telles qu'elles résultent du jeu des dispositions des articles 2, 3 et 4 du présent arrêté. »

La rémunération totale que comporte l'application de l'arrêté du 31 décembre 1947, c'est-à-dire le salaire résultant de l'article 2 augmenté de l'indemnité horaire fixée aux articles 3 et 4, ne doit pas excéder 130 % du salaire individuel effectif de chaque travailleur rémunéré au temps, à la date du 3 novembre 1947 (et à défaut le 4 novembre 1947 si le travailleur considéré n'a pas travaillé le 3).

Il conviendra de tenir compte, aussi bien pour l'appréciation du salaire effectif au 3 novembre 1947, que pour celle de la nouvelle rémunération, de toutes les primes à l'exception des primes d'ancienneté et des primes visées par l'arrêté du 7 janvier 1946.

En tout état de cause, la limite de 30 % ainsi fixée, qui constitue une clause de sauvegarde pour l'équilibre financier et économique du pays, ne saurait être interprétée comme devant être atteinte dans tous les cas. En d'autres termes, il convient de prohiber la pratique qui consisterait à appliquer l'arrêté du 31 décembre 1947 en attribuant uniformément une augmentation de 30 % aux salaires pratiqués le 3 novembre 1947.

Vous noterez que la limitation de 30 % ne saurait faire échec, comme le précise le dernier alinéa de l'article 9, à l'application des nouveaux salaires minima réglementaires résultant de l'article de l'arrêté, augmentés de l'indemnité horaire fixée aux articles 3 et 4.

Les salariés bénéficiaires de cette disposition ne pourront, en aucun cas, prétendre aux marges prévues par la réglementation entre les salaires minima et maxima.

**L. — Treizième mois**

Il m'apparaît que, pour le calcul du treizième mois, il y aura lieu de verser un douzième des sommes effectivement reçues par les intéressés au cours de l'année 1947.

Toutefois, dans le cas où la convention collective de travail prévoyant le treizième mois stipule que celui-ci est égal au mois de décembre, il conviendra de verser une mensualité égale aux appointements reçus au titre du mois de décembre 1947, compte tenu du relèvement prescrit par l'arrêté du 31 décembre 1947.

**J. — Primes**

En application de l'article 8 de l'arrêté du 31 décembre 1947, les primes visées par l'arrêté du 7 janvier 1946, relatif au maintien de certaines primes prévues par les conventions collectives ou les usages, en particulier pour travaux dangereux ou insalubres, ne peuvent être inférieures à la valeur qu'elles avaient en 1936, affectée du coefficient 8.

Vous remarquerez que l'arrêté du 7 janvier 1946 avait prévu que ces primes ne devaient pas être inférieures à la valeur qu'elles avaient en 1936, affectée du coefficient 8.

Il s'ensuit que l'application de l'article 8 de l'arrêté du 31 décembre 1947 aura pour effet de doubler le taux des primes calculées suivant les dispositions de l'arrêté du 7 janvier 1946.

Il est évident que, dans le cas où des primes auraient été intégrées dans le prix global de l'heure de travail, elles doivent en être dégagées pour décomposer la part de salaire proprement dit, et la part de prime qui, seule, doit être affectée du coefficient 8.

**L. — Evaluation des avantages en nature**

L'évaluation de la nourriture journalière, qui était, en application de l'arrêté du 21 août 1947, de 55 fr. 50 dans la première zone de la région parisienne, est portée, par l'article

11 de l'arrêté du 31 décembre 1947, à 76 francs par jour.

**M. — Maintien des avantages acquis**

Les deux premiers alinéas de l'article 9 sont ainsi conçus :

« L'application des dispositions de l'arrêté du 31 décembre 1947 ne pourra entraîner une réduction de la rémunération effective des travailleurs à la date de la publication du présent arrêté. »

« Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour conséquence le maintien des écarts relatifs existant entre les salaires payés au personnel à la date du 24 novembre 1947. »

Il résulte des dispositions rappelées ci-dessus que l'application de l'arrêté du 31 décembre 1947 ne saurait entraîner une réduction en valeur absolue des sommes reçues par les intéressés, mais que les écarts relatifs existant le 24 novembre 1947 entre les travailleurs du même établissement ne sont pas nécessairement conservés.

**III. — TEXTES ET ACCORDS ABROGES**

L'article 12 abroge les arrêtés des 29 juillet, 10 août et 13 et 14 septembre 1946, ainsi que l'arrêté du 21 août 1947.

Cette abrogation comporte la suppression :

De la majoration de 4 0/0 après un mois de présence et de 8 0/0 pour les ouvriers et employés par l'arrêté du 29 juillet 1946 ;

Je précise qu'en tout état de cause l'indemnité prévue aux articles 3 et 4 doit apparaître intégralement dans la rémunération totale des travailleurs et qu'il y aurait intérêt à ce qu'elle soit l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paie. Cette mention spéciale permettra de déterminer, le cas échéant, d'une part, la fraction du salaire qui, par le jeu de l'utilisation des marges réglementaires, dépasse le minimum légal ; d'autre part, pour les ingénieurs et cadres, le coefficient personnel.

**IV. — DATE D'APPLICATION**

L'arrêté du 31 décembre 1947, complet et modifié par l'arrêté du 19 janvier 1948, a effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1947.

Les employeurs devront donc effectuer des rappels pour la période du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 1947.

Vous rappellerez leur attention sur le fait que, pour l'établissement de ces rappels, ils devront tenir compte de l'exonération des charges fiscales prévue jusqu'au 31 décembre 1947, pour l'indemnité de vie chère résultant de l'arrêté du 26 novembre 1947, par l'article 7 de la loi du 29 novembre 1947 portant ouverture de crédits sur l'exercice 1947 (Journal officiel du 30 novembre 1947).

Il va sans dire que le total de la rémunération calculée conformément aux dispositions de l'arrêté du 31 décembre 1947 doit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1948, subir les charges sociales et fiscales habituelles.

Toutefois, dans ce total, ne devront pas être incluses les sommes correspondant aux heures supplémentaires dans la mesure où elles excèdent, pour une même semaine, la cinquième heure ouvrant droit à majoration (article 8 de la loi n° 43-24 du 6 janvier 1948, Journal officiel du 7 janvier 1948).

**V. — SANCTIONS**

L'observation des dispositions de l'arrêté du 31 décembre 1947 est passible, ainsi que le précise l'article 14, des sanctions prévues en cas d'infraction à la réglementation des salaires.

Ces sanctions, comme vous le savez, sont de deux ordres : sanctions pénales inscrites à l'article 39 c du Livre Premier du Code du Travail, sanctions fiscales prévues à l'article 7 du décret du 10 novembre 1939.

Vous voudrez bien veiller à la correcte application des dispositions de l'arrêté du 31 décembre 1947 et ne rendre éventuellement compte des difficultés qui vous auraient été soulevées et que les présentes instructions ne vous auraient pas permis de résoudre.

Le ministre du Travail, et de la Sécurité Sociale,

Pour le ministre et par autorisation :

Le Directeur du Cabinet, Fernand SAMSON.



# Le traitement des Ingénieurs et Cadres

## et les formules de variation des marchés

Nous ne méconnaissions pas, certes, les difficultés financières auxquelles ont à faire face certaines entreprises, difficultés provenant surtout de l'insuffisance du fonds de roulement nécessaire pour « tourner » entre l'époque d'exé-

Dans laquelle :  
Po est le prix initial du marché.  
So le salaire moyen à l'origine de

corporatifs avait été implicitement reconnue comme base de départ. Nous avons chiffré les différents paramètres et fait jouer la formule à diverses dates caractéristiques des fluctuations de la main-d'œuvre ou des matériaux et qui montrent bien les évolutions en pourcentage qu'auraient dû suivre les traitements.

$$= \frac{1.451}{1.206} = 1.2031, \text{ soit } 20,3 \text{ p. } 100.$$

proximativement les variations que donnent dans les recettes des entreprises l'application des formules de revision qui couvrent en fait les frais généraux de celle-ci et il est

Amputation . 25 0/0.

A. CODRON.

Le plan comptable général vient de paraître. Il est édité par l'Imprimerie Nationale et mis en vente au Centre National d'Informations économiques, 16, rue de Monceau, à Paris (8<sup>e</sup>), au prix de :  
265 francs l'exemplaire broché ;  
Et 285 francs l'exemplaire cartonné.

Adh rez au seul syndicat où  
vous restez vous-mêmes, tout en  
conservant l'esprit communau-  
taire dans la solidarité de tous  
les travailleurs, seuls respon-  
sables et juges de leur destin.  
**ADHÉREZ et faites ADH -**  
**RER   la C.F.T.C.**

L'Institut d'anthropo-psychologie  
publie en outre des monographies

(1) L'Institut d'Anthropo-Psychologie. — Les Sociétés Savantes, 28, rue Serpente, Paris 6<sup>e</sup>.

POSITION III A		
Coefficients	Minimum légal	Minimum effectif
400	26.960	28.093
POSITION III B		
600	39.540	41.273
POSITION III C		
800	52.720	54.453

(1) L'Institut d'Anthropo-Psychologie. — Les Sociétés Savantes, 28, rue Serpente, Paris 6<sup>e</sup>.



# Quelques réalisations pendant l'année 1947

## DEBUT JANVIER :

Signature de la Convention collective nationale concernant le personnel des Cadres et de la Direction des Caisses de Sécurité Sociale et des Allocations Familiales.

## 14 MARS :

Signature de la Convention collective instituant un régime de retraite et de prévoyance pour les ingénieurs et cadres du Commerce et de l'Industrie. Cette Convention résout un problème pendant depuis plus de dix ans.

Elle donne naissance à un certain nombre de Caisses professionnelles (Bâtiment et T. P., industrie du Pétrole, Commerces et Industries alimentaires, Parfumerie, etc.).

Les Conseils d'Administration ont un caractère paritaire et nous sommes représentés dans tous ces Conseils.

Le régime institué permet de prendre en charge dès maintenant tous nos vieux camarades qui ne sont plus en activité de service et de leur assurer une retraite intéressante et relativement à l'abri des fluctuations monétaires.

## SECURITE SOCIALE :

L'intégration des cadres dans la Sécurité Sociale, décidée par le Parlement à l'unanimité, n'a pu être émise.

Toutefois des garanties formelles ont été obtenues qui diminuent très sensiblement les pertes que nous pouvions subir de ce fait.

Des études sont en cours pour fixer les règles de détermination du plafond de la Sécurité Sociale en fonction de l'évolution des salaires.

## 14 MAI :

Signature d'une Convention Collective instituant le régime de retraite et de prévoyance (pour les Cadres de l'Assurance).

Cette Convention assure à 65 ans une retraite proportionnelle à raison de 1/80<sup>e</sup> par année de services passés — pour le futur 1/60<sup>e</sup> par année.

La tranche soumise aux Assurances Sociales étant comptée par moitié, la retraite sera égale à la moyenne en points de la carrière.

## 15 JUIN :

Signature de la Convention collective nationale pour le personnel et les cadres de la Banque.

Cette même Convention institue également un régime de prévoyance et de retraite pour ledit personnel et les cadres comportant les conditions les plus intéressantes qui aient pu être obtenues à ce jour.

L'influence de notre mouvement s'accroît constamment, de telle sorte que nous obtenons la majorité au cours des élections professionnelles.

## 21 AOUT :

A la suite de l'augmentation du coût de la vie, les organisations syndicales sont amenées à demander une augmentation du pouvoir d'achat. La thèse de la C.F.T.C. consiste à obtenir cette revalorisation par une diminution des prix et une organisation du ravitaillement.

Le Gouvernement prend un arrêté le 21 août qui érase littéralement la hiérarchie et n'accorde aux cadres qu'une augmentation horaire uniforme de 8 francs.

## FIN AOUT :

La Fédération passe des accords avec le C.N.P.F. qui tendent à rétablir la hiérarchie sur le plan de l'entreprise et accordent en plus aux cadres la majoration de salaire de 11 p. 100.

Les augmentations ainsi obtenues s'échelonnent entre 11 et 30 p. 100. La seule méthode possible utilisée, recommandation du C.N.P.F., ne donne cependant pas satisfaction, car nombre d'employeurs ne se tiennent pas pour engagés par les décisions du C.N.P.F.

## DECEMBRE :

Remise en ordre des salaires. Sous la poussée des événements et la hausse constante des prix, le Gouvernement est amené à envisager une nouvelle remise en ordre des salaires.

Au cours de l'audience accordée par M. René Mayer, ministre des Finances et des Affaires Economiques, le 12 décembre 1947, la position des cadres est exposée, et nous demandons instamment la revalorisation de la hiérarchie et la diminution des charges fiscales.

## 31 DECEMBRE 1947 :

Le gouvernement publie un arrêté posant le rétablissement de la base légale sur laquelle doivent s'appliquer les coefficients hiérarchiques.

Cette base est fixée à 38 francs, et il s'ajoute aux appointements ainsi calculés une majoration mensuelle de 1.733 fr.

Cette décision ne donne pas sa-

tisfaction, mais l'attitude énergique des organisations de cadres a évité une solution beaucoup plus désastreuse qui consistait à donner à tout le monde une prime de vie chère uniforme pour tous.

La Fédération s'emploie à obtenir la hiérarchisation totale sur la base du salaire réellement payé au manoeuvre.

## NOVEMBRE ET DECEMBRE :

Conventions collectives. Le caractère représentatif de la Fédération est reconnu pour dix branches professionnelles.

Des discussions sont actuellement commencées dans les branches suivantes : Commerces et Industries de l'alimentation, et commerces non-alimentaires, industries textiles.

## ACTIVITES GENERALES :

Des résultats extrêmement importants ont été également obtenus sur le plan général, où l'action syndicale est dirigée par la Confédération.

Nous pouvons mettre au bilan de la C.F.T.C. les quelques résultats suivants :

## SECURITE SOCIALE :

L'action énergique de la C.F.T.C. a permis de libérer de la tutelle communiste l'énorme appareil de la Sécurité Sociale ainsi que les 250 milliards nécessaires à son fonctionnement. L'entrée de nos représentants dans les nombreux Conseils d'Administration permettra d'assainir de façon tangible le fonctionnement de cet organisme.

## ALLOCATIONS FAMILIALES :

Les résultats suivants ont été enregistrés :

1) Accrochage du salaire moyen départemental servant de base aux

calculs des Allocations au minimum vital (vraisemblablement 10.000 francs pour la Région parisienne à partir du 1er janvier 1948).

2) Suppression de la disparité entre les salaires moyens départementaux et les salaires légaux subsistant les abattements de zones : l'écart maximum est ramené ainsi de moins 4 p. 100 à 25 p. 100 par rapport à la région Parisienne.

La C.F.T.C. poursuit son action pour amener le montant des Allocations Familiales à 50 p. 100 du salaire de base par personne à charge.

## GREVES GENERALES :

Placée devant le déclenchement des grèves généralisées à caractère nettement politique et insurrectionnel, l'attitude énergique de la C.F.T.C. entraînant celle de nombreux militants ouvriers a permis au Pays d'éviter la dictature du parti communiste, sauvant ainsi l'ensemble des salariés d'un régime d'esclavage qui s'installait partout où cette dictature s'installait.

## CONCLUSION

Il reste encore d'énormes tâches à remplir. Forte de la confiance et de l'appui de ses nombreux militants et adhérents, la Fédération poursuivra son œuvre pour construire un ordre social plus humain, conformément aux principes sociaux du christianisme, principes qui sont à la base de sa doctrine.

Les événements tragiques que nous venons de vivre ont montré la réelle puissance de la C.F.T.C.

Vous ne manquez pas, au cours de l'année qui vient de la maintenir et même de la renforcer.

Le secrétaire général :

A. BAPAUME.

# NOS CADRES dans les Organisations professionnelles

L'action bienfaisante de notre Confédération s'exerce chaque jour davantage pour le grand bien de la vie sociale de notre pays. Le sens moral qui anime nos représentants nous a permis de prendre de plus en plus un rôle de guide dans les milieux professionnels intéressés. Notre complète liberté d'action et le sens profond de l'intérêt général du pays qui est à la base de toutes nos décisions éclairent les divers débats. Un grand nombre de salariés attendent notre prise de position dans les moments critiques (sécurité sociale, grèves de décembre, etc.).

Sans nul doute la presse, plus facilement influencée par les démonstrations spectaculaires, n'a pas encore fait à notre action la place qui conviendrait. Mais les travailleurs n'ont plus besoin de la réclame d'une propagande démagogique pour nous connaître. Nous croyons cependant devoir mieux informer nos adhérents de l'action de notre Fédération des Cadres au sein des divers organismes professionnels, le rôle de ces organismes étant souvent mal connu et la liaison avec les membres de notre Fédération encore insuffisante. Dans ce premier article nous parlerons du Conseil Economique. Dans les prochains numéros nous parlerons des Commissions d'arbitrage, des Comités paritaires consultatifs d'industries, du Conseil du Crédit, des Comités d'entreprises.

## LE CONSEIL ECONOMIQUE

Cette Assemblée créée par la constitution à un rôle très important, très souvent méconnu.

Le Conseil Economique doit donner son avis avant discussion dans le sein de l'Assemblée nationale souveraine sur tous projets de loi à caractère économique et social qui doivent lui être soumis pour étude.

Le Conseil Economique est composé de représentants de toutes les branches de l'activité française ;

ceux-ci étant amenés à supporter les effets des lois sont à même de faire connaître au Parlement leur réaction et étudier à l'avance toute modification qui paraît utile, laissant à l'Assemblée Nationale le soin de juger le côté politique.

Avant toute discussion au Parlement de projet de loi, l'avis du Conseil Economique est lu à la tribune et s'il a fait l'objet d'un vote unanime il est bien clair qu'il influe grandement sur les décisions de l'Assemblée.

En outre, le Conseil Economique est habilité pour étudier certaines questions vitales (liaison entre salaires et prix, loyers, etc.) afin de faire connaître au gouvernement le point de vue des divers syndicats ou groupes de représentation. Ces travaux sont loin d'être négligeables car ils doivent permettre de dégager de la confrontation des divers points de vue souvent opposés, une position moyenne permettant d'éclairer le gouvernement.

Sans nul doute, la mise en place d'un tel organisme nouveau a soulevé de nombreuses critiques (compositions, compétences, etc.). Il est bien évident qu'une période de rodage était nécessaire et nous restons persuadés qu'à brève échéance le résultat des travaux entrepris permettra au Conseil Economique de prendre l'autorité qui convient en rendant les réels services qu'on est en droit d'attendre de lui.

L'expérience nous a permis de constater que le rôle de la C.F.T.C. est prépondérant au sein du Conseil Economique.

Souvent l'opposition manifeste des tendances extrêmes a amené nos représentants à faire adopter une position de juste milieu en suggérant aux divers groupes des concessions permettant d'obtenir une unanimité constructive.

De ce fait, malgré notre trop faible représentation, une large part a été faite à nos représentants dans l'organisation des travaux de cette assemblée.

Les membres du bureau et les Présidences des Commissions sont nommés par l'Assemblée des présidents de groupes ; le pourcentage de nos représentants ne nous a permis d'obtenir que :

— une place de secrétaire du bureau affectée à notre camarade Lévard de la Fédération des Employés, et

— une place de vice-président à la commission des transports affectée à notre camarade Liénard de la Fédération des Cheminots qui nous représente comme cadre.

Au début de l'année 1948 le Conseil Economique a laissé aux Commissions le soin de désigner, si elle le jugeait utile, un deuxième vice-président élu au choix par les membres composant chaque Commission.

Deux Commissions ont procédé à cette élection dans celle de l'Union française ; notre camarade Paillieux a été élu dans l'autre Commission de la Production Industrielle, c'est notre camarade Cade, de la Fédération des Cadres qui a été élu à l'unanimité.

Le gouvernement a demandé à une délégation spéciale prise dans le sein du Conseil Economique de s'occuper de la question des salaires et des prix. C'est notre secrétaire général adjoint Bouladoux qui a été désigné pour nous représenter et nous pouvons faire confiance à sa compétence particulière sur cette importante question.

Nos représentants sont très souvent sollicités comme rapporteurs de projets grâce à leur position de juste milieu sur la plupart des problèmes traités.

Nous insistons particulièrement pour que tous nos adhérents entrent en liaison avec nos représentants au Conseil Economique pour tout projet de loi pouvant les intéresser.

Ch. BRUNET.

# Lettre à un représentant patronal

Avec une franchise dont je vous suis gré, vous m'avez exposé votre point de vue sur les rapports existant entre l'action syndicale des ouvriers et des cadres et la situation intérieure économique actuelle. Vous m'avez rappelé toute la misère des rentiers et plus particulièrement des petits actionnaires. Après avoir vanté la sagesse de la politique intérieure du gouvernement d'occupation dans ses relations avec le problème prix-salaires, vous m'avez enfin montré la folie de l'action syndicale qui, depuis la Libération n'aurait eu d'autre résultat que de diminuer le pouvoir d'achat des travailleurs tout en accablant les rentiers à la misère.

J'ai été très sensible à votre argumentation et aux griefs que vous adressez, au delà de ma personne, à toute l'action syndicale. Par leur généralité les arguments que nous avons échangés dépassent largement le cadre d'un entretien privé ; c'est pourquoi je me suis décidé à rendre public un débat qui peut mettre en lumière certains aspects de nos positions respectives.

Bien qu'il soit, en réalité, fort aisé de critiquer « a posteriori », je ne puis pas contester la logique de votre raisonnement. Je pense que le défaut de votre argumentation réside justement dans l'excès de sa rigueur. Raisonnant comme un financier ou un mathématicien, faisant trop bon marché de l'homme et de sa misère, vous vous êtes montré essentiellement inhumain.

Vous êtes tombé dans l'erreur des totalitaristes qui subordonnent l'individu aux intérêts de la collectivité. Pour nous autres, chrétiens, seul l'homme compte. Les intérêts de la collectivité doivent être faits de la somme des intérêts individuels.

Vous m'avez cité le cas douloureux de vieillards, petits rentiers, qui ont péri à la suite de privations. La misère des uns, hélas ! n'exclut pas celle des autres. Les rentiers que vous me citez en exemple avaient au moins eu la possibilité de vivre dignement de leur travail, et d'économiser en outre, pour leurs vieux jours.

Je pourrais vous citer en retour des cas trop nombreux où des travailleurs en activité ont été victimes des restrictions qu'ils n'ont pas pu supporter, ou bien encore les malades de carence dont leurs enfants ont été victimes.

Nous touchons ici le noeud du drame de notre époque ; beaucoup de travailleurs en activité ne peuvent plus, par l'exercice de leur profession assurer les besoins essentiels de leur famille ; à plus forte raison ils ne peuvent pas avoir l'espoir d'assurer la sécurité de leur vieux jours. C'est contre cet état de choses que nous entendons réagir et nous défendre.

Avec une cruauté, probablement inconsciente, vous m'avez dit que dans un désert il fallait pouvoir se contenter d'un peu de pain et d'eau.

Nous ne sommes plus dans le désert. Pendant l'occupation, les travailleurs ont supporté sans plainte leur part de sacrifice, parce que la France épuisée ne pouvait plus les nourrir. Mais maintenant, alors que la production retrouve son niveau d'avant-guerre, croyez-vous admissible qu'un travailleur soit incapable d'assurer sa subsistance ? Pouvez-vous penser sans dérision au salaire qualifié de « minimum vital » dont doit se satisfaire le manoeuvre ou le modeste employé ?

Vous me direz qu'une certaine quantité de signes monétaires ne peut constituer à elle seule une richesse, si ces signes ne sont pas gagés par une contrepartie de biens matériels.

Cela est vrai en période de crise aiguë ; cela était vrai pendant l'occupation, par exemple ; mais cela l'est beaucoup moins aujourd'hui, puisque, grâce aux efforts de tous, la production tend vers son niveau normal.

Le travailleur, par son labeur, concourt à la richesse commune ; il exige en retour une part de richesse susceptible de lui assurer la vie et celle de sa famille.

C'est pour réagir contre la misère que les travailleurs se sont unis dans le syndicalisme ; une misère que vous n'aviez pas su leur épargner. Car qu'avez-vous fait pour assurer la vie des travailleurs dont vous aviez moralement la charge ? Rien ou peu. Là est votre responsabilité.

Dès lors ne regrettez rien si les travailleurs conscients de leurs forces, veulent obtenir par elles ce que vous n'avez pas pu leur donner.

Vous me direz qu'une force est aveugle. Cela est parfois vrai et bien des groupements politiques ou autres s'efforcent d'exploiter le légitime mécontentement des travailleurs pour des fins étrangères à leur propre intérêt. Mais pour un grand nombre d'entre eux, la force n'exclut pas la raison ainsi que le prouve le magnifique essor du syndicalisme chrétien.

Le syndicalisme, dites-vous, a accentué la misère ou la gêne des travailleurs en réclamant pour eux des augmentations de salaires. C'est prendre l'effet pour la cause, et je conteste la responsabilité du syndicalisme chrétien. N'avons-nous pas été les premiers à appuyer une politique de déflation ? La classe ouvrière ne peut pas être rendue responsable de l'échec de cette politique.

Tous les gouvernements qui se sont succédés depuis la Libération se sont targués de stabiliser les prix et les salaires. C'est parce qu'ils se sont montrés incapables de fixer les premiers que nous avons été

contraints de demander le relèvement des seconds. Jamais une augmentation n'a été demandée « a priori » ; toutes celles que nous avons revendiquées n'avaient d'autre but que la réparation d'un préjudice. Les travailleurs et leurs syndicats n'avaient pas à supporter les responsabilités des fautes ou des faiblesses des gouvernements incapables d'assurer la mission pour laquelle ils étaient mandatés.

Si, dans une certaine mesure, les syndicats sont amenés à participer à titre consultatif à la vie économique du pays, ils ont surtout, en raison de la force de leurs mandats, un pouvoir revendicatif. Les travailleurs sont las de supporter une injuste misère qui ne se justifie plus et ils exigent le « juste salaire » qui doit leur assurer la vie honorable à laquelle ils aspirent et qui leur est due.

C'est dans le même esprit que demain ils revendiqueront l'« échelle mobile » de leurs salaires. Ne croyez-vous pas indigne d'un peuple évolué de se reposer sur la seule notion de force pour faire prévaloir un droit ? Certes, l'« échelle mobile » ne peut engendrer la richesse mais elle dégagera les travailleurs d'un souci de lutte permanente en reportant les responsabilités sur ceux qui ont la charge de gérer notre économie.

Bien que constituant un frein puissant par la crainte de l'incidence brutale de toute politique de hausse, l'échelle mobile pourra présenter quelque danger si nos dirigeants se laissent aller à une politique de facilité. Elle sera au contraire un facteur de stabilité sociale s'ils savent instaurer une saine économie.

Il est vain ainsi que vous l'avez fait d'accuser le syndicalisme d'être le responsable de la décadence de notre Economie. Comme vous nous pensons qu'un des buts du travail est d'accroître la richesse de la collectivité ; mais il doit, surtout et avant tout, permettre à l'homme qui la crée de satisfaire ses besoins essentiels, et il est inexact que la satisfaction de ces besoins soit susceptible d'engendrer la ruine du pays.

Le syndicalisme chrétien entend défendre le droit essentiel de l'homme ; celui d'accorder un minimum de richesse sans lequel aucune personnalité ne pourrait s'épanouir.

J'ai, certes, le plus grand respect pour votre science subtile d'économiste, mais je puis affirmer que, tant que vous ne prendrez pas comme base première, le côté purement humain des problèmes qui nous préoccupent, vous serez dans l'erreur.

M. MATHONNET.

Le Directeur-Gérant : A. BAPAUME  
Impr. J.E.F. Paris  
7, rue Cadet.

# Groupe des Comptables

Le Journal officiel du 25 octobre 1947 a publié deux décrets concernant les examens spéciaux d'aptitude à l'expertise comptable ouverts aux comptables agréés et aux chefs de comptabilité.

Les examens auront lieu de 1947 à 1950 et comportent notamment une épreuve écrite de huit heures maximum consistant dans l'étude d'un cas pratique se rapportant à l'activité de l'expert comptable et pouvant soulever des problèmes de tous ordres en rapport avec la comptabilité.

Les candidats peuvent utiliser le Code civil, le Code de Commerce, le Code pénal, les Codes fiscaux, une table de logarithmes des règles ou des cercles à calcul.

Les candidats devront également rédiger un mémoire sur un sujet se rapportant aux activités de l'expert comptable.