

CADRES C.F.T.C.

et PROFESSION

NUMÉRO 112
JUILLET 1957

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

LE 29^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL

1887-1957 Le 29^e Congrès Confédéral marquait les 70 ans de présence de la C.F.T.C. au service des travailleurs et les conquêtes remarquables qu'elle a permis de réaliser.

Au moment où une fraction de nouveaux venus dans le Mouvement, ou d'inconscients, veulent dérocher la C.F.T.C. de ses bases doctrinaires, peut-être est-il opportun de rappeler l'œuvre considérable du Syndicalisme chrétien, inscrite, notamment, dans le Code du Travail français envoyé par les travailleurs de nombreux pays étrangers.

L'institution du repos hebdomadaire au début du siècle est due essentiellement à l'action de nos premiers syndicats. Faut-il rappeler que les Conventions Collectives procèdent du principe de coopération qui est à l'opposé des méthodes de la lutte des classes. Notre Centrale avait préparé soigneusement, depuis 1920, un certain nombre de projets, lesquels se trouvèrent fort opportunément prêts en 1936, de sorte que la C.G.T. toute-puissante ne put faire autrement que de s'engager dans cette voie tracée par nous. Faut-il rappeler également que l'institution des presta-

PAR

André BAPAUME

Secrétaire Général de la F.F.S.I.C.

tions familiales fut l'œuvre exclusive de Chrétiens et de la C.F.T.C. qui durent lutter contre les deux C.G.T. de l'époque et contre les socialistes pour les réaliser. De même, en 1938, nous avons été les promoteurs de la « prime de la mère au foyer », devenue prime de salaire unique.

Il en avait été de même en 1930, lors de l'institution des Assurances Sociales ; c'est contre la C.G.T. et le Patronat qu'il fallut lutter pour réaliser cette conquête dont personne n'ose plus contester les bienfaits.

C'est en 1936, au prix de luttes héroïques menées à la fois par Meck au Parlement et par nos militants de base dans les usines, que la C.F.T.C. sauva la liberté syndicale sans laquelle nous serions tous enrégimentés dans l'organisation totalitaire d'une C.G.T. aux mains du Parti Communiste.

L'HISTOIRE montre ainsi qu'une C.F.T.C. minoritaire mais indépendante a été efficace et nous pouvons affirmer qu'une fraction chrétienne minoritaire dans une Centrale unique n'aurait pas été en mesure de réaliser ces conquêtes ouvrières. Or, le climat français reste encore imprégné pour longtemps des erreurs et de la phraséologie creuse du Marxisme, et inévitablement une Centrale unique ne pourra se soustraire à son influence. Il n'est pas besoin d'être grand prophète pour prévoir que de nouvelles scissions seraient alors inévitablement provoquées par les chrétiens car leur conception philosophique de l'homme et du travail est irréductiblement opposée à celle de « l'homme producteur » du marxisme.

L'exemple allemand est là en pleine actualité, qui montre que les seuls éléments qui n'acceptent pas de se soumettre aux exigences des producteurs d'acier et s'opposent farouchement à l'institution de la semaine glissante qui détruit toute vie familiale sont les éléments chrétiens de la nouvelle centrale. Seul un mouvement spiritualiste comme le nôtre est capable de poser le problème de l'homme dans le développement du progrès industriel.

(Lire la suite page 8.)

SYNDICALISME DE DEMAIN... OU D'HIER ?

Par H. VEYRAT

NOUS nous sommes souvent posé la question : « Pourquoi sommes-nous syndiqués ? » La réponse n'est ni unique ni immuable et il importe de faire le point, de temps en temps, des motifs de notre engagement. Comme tout le reste ces motifs évoluent et c'est sur le sens de cette évolution que nous voulons porter aujourd'hui notre réflexion.

Il apparaît tout de suite très nettement que le sens et le but de l'effort syndical doivent être différents aujourd'hui de ce qu'ils ont été à la fin du xix^e siècle, au début de l'ère syndicale. A l'origine le syndicalisme ouvrier n'a pas eu d'autre but que de lutter contre l'oppression capitaliste et de nos jours il vit encore sur cette lancée. On peut et on doit se poser la question : Le moment n'est-il pas venu de donner à cette lutte une orientation différente ? Pour répondre correctement faisons d'abord quelques constatations évidentes.

Si on établit toujours la distinction entre patrons et salariés (ou, en employant un vocabulaire qui n'est pas le nôtre, les exploitants et les exploités) cela correspond plus à une vieille habitude qu'à un fait précis. Cette dichotomie par trop sommaire est désormais dépassée par les événements. Ni le monde patronal, ni le monde des salariés ne représentent plus des ensembles homogènes et cohérents et c'est peut-être là un des phénomènes les plus importants de l'évolution économique-sociale de ces cinquante dernières années.

Que sont en effet ce que nous appelons — trop habituellement — les patrons ? Il est bien difficile de répondre simplement à cette question. Qu'y a-t-il en effet de commun entre le président directeur général d'une grande entreprise et le petit industriel qui emploie une dizaine d'ouvriers ? Qu'y a-t-il de commun entre l'épicier qui « utilise » deux ou trois commis et le directeur salarié d'une chaîne de grands magasins ? L'épicier est un véritable patron alors que le directeur salarié n'est que le représentant des possesseurs du capital.

On peut par ailleurs faire la constatation suivante. Les grèves ont souvent lieu dans les grandes entreprises où les salariés sont en général mieux payés que dans les entreprises dites « familiales ».

Or, dans ces grandes entreprises, les grévistes ne rencontrent que rarement les vrais représentants du capital, et les discussions se déroulent presque toujours en-

tre délégués et directeurs et quelquefois avec de simples chefs de service. Il arrive que des ingénieurs adhérents à notre Syndicat représentent « la direction » dans certaines discussions paritaires.

Tout ceci nous amène à constater que la fameuse distinction entre Capital et Travail a perdu de sa neteté. Ce qu'il est convenu d'appeler le « patronat » a aussi perdu de son homogénéité et de sa cohésion. Le C.N.P.F. ne représente pas l'ensemble des patrons et son influence est contrebalancée par l'apparition de groupements de tendance tels que le C.J.P., l'U.C.E.A.C.T., l'A.C.A. D.I. et le C.F.P.C.

SI nous examinons maintenant l'aspect purement économique des rapports qui lient employeurs, salariés et consommateurs nous constatons que le coût de la production n'est qu'une partie, quelquefois assez faible, du prix commercial d'un objet.

Ce prix commercial est l'addition de trois composantes essentielles : prix à la production, impôts, marge bénéficiaire des intermédiaires. Ainsi le pouvoir d'achat des salariés ne dépend pas seulement du niveau absolu de leurs salaires, mais aussi, et de plus en plus, du système fiscal et du coût de la distribution. La répartition suivante est très généralement valable. Pour un objet payé 3 francs il y a un franc du coût de production, un franc d'impôt et un franc de coût de distribution.

Au schéma classique opposant les patrons et les salariés il faut donc substituer un nouveau schéma opposant les producteurs-consommateurs d'une part aux intermédiaires et aux fraudeurs du fisc d'autre part.

Entendons-nous bien. Nous ne prétendons pas que le système capitaliste est devenu tabou et qu'il faut maintenant adorer ce que nous avons brûlé. Mais il est grand temps que le Mouvement syndical libre prenne conscience du sens des nouvelles luttes à engager. Poursuivre obstinément le combat dans la seule direction amorcée au début de ce siècle conduira infailliblement à une

Dans ce numéro :

	Pages
• Le Congrès de la C.F.T.C.	2
• LE CONFLIT DE LA BANQUE	3
• Activité professionnelle..	4 et 5
• La Situation des Cadres âgés	7
• Le XI ^e Congrès international de l'Organisation scientifique	8

Dans la grande salle du Centre administratif d'Asnières, les délégués représentant plus d'un million de travailleurs suivent attentivement les débats en séance plénière.



LE PROGRAMME DE LA C. F. T. C.

défini par le dernier Congrès

LE XXIX^e Congrès de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, réuni à Asnières les 8, 9 et 10 juin 1957.

Après avoir examiné les divers aspects de la situation des travailleurs en France et dans le monde,

constate que cette situation est dominée :

SUR LE PLAN MONDIAL

1^o Par l'effondrement des ensembles politiques et économiques basés sur la domination des pays les plus favorisés sur les pays sous-développés, sous la pression de la volonté de promotion et d'indépendance qui anime de proche en proche tous les peuples colonisés.

2^o Par la démonstration sanglante, apportée devant le monde entier, par la féroce répression de la révolution hongroise, de la tragique buperie des perspectives de libération que le communisme et ses satellites prétendent offrir à la classe ouvrière.

3^o Par les perspectives qu'ouvrent les premières manifestations de la présente révolution industrielle due aux progrès vertigineux de la science, au développement de l'automatique, ainsi que de l'utilisation acquise, ou prochaine, de l'énergie nucléaire.

4^o Par une tendance accélérée du monde moderne à l'extension du facteur collectif dans la vie en société et par une évolution profonde des structures des différentes classes sociales et de leurs rapports entre elles.

5^o Par le besoin qui pousse un certain nombre de nations européennes à mettre en commun leurs activités économiques.

SUR LE PLAN NATIONAL

1^o Par l'enlisement de la politique française dans un conservatisme aveugle et impuissant, qui contraste avec le表决isme électoral hardi et généreux et qui n'est pas de nature à rendre aux travailleurs confiance dans les institutions démocratiques...

2^o Par l'incapacité des dirigeants à penser l'avenir français, où il s'agit d'imaginer les formes nouvelles et dynamiques que réclame l'évolution des pays d'outre-mer et la situation en Algérie où il s'agit de mettre sur pied une organisation et d'imposer une orientation de l'économie française de nature à arracher celle-ci à la domination de groupes d'intérêts capitalistes.

3^o Par l'impuissance des équipes au pouvoir — devant les charges accrues de l'Etat et les dangers que court la monnaie, conséquence d'une politique à courte vue et sans énergie — à concevoir autre chose que le recours à des mesures (avantages exorbitants aux détenteurs de capi-

taux, diminution des investissements, blocage des salaires, restriction de la consommation) dont les effets seraient durement ressentis par les citoyens les plus défavorisés, c'est-à-dire très spécialement les salariés, leurs familles et les vieux travailleurs.

4^o Par l'inquiétude et le mécontentement qui grandissent dans les rangs des travailleurs, non seulement devant les menaces qui pèsent sur leur niveau de vie, mais également devant l'absence de toutes réformes profondes des structures économiques et sociales du pays.

Et surtout devant la prolongation du conflit algérien, avec son lourd cortège d'actes de barbarie, de tortures, d'extorsions, de massacres, engendrant la peur et la haine, qui se nourrissent l'une de l'autre, rendant chaque jour plus difficile la réalisation de la cohabitation pacifique des deux communautés dans le respect et la dignité humaine et des libertés essentielles qu'elle exige.

DANS cette conjoncture, le Congrès salue les travailleurs et les organisations C. F. T. C., qui ont pris une part décisive dans le combat syndical de ces dernières années, particulièrement durant l'été 1955 et le printemps 1957, et ont ainsi permis à un grand nombre de travailleurs d'arracher leur part du bénéfice d'une expansion économique dont ils étaient les principaux artisans,

Souligne les nombreux succès des organisations C. F. T. C. dans les élections professionnelles, résultats qui tiennent non seulement au fait que la C. F. T. C. a su, qu'il s'agisse de la révolte hongroise, de l'expédition de Suez ou de la guerre algérienne, exprimer la conscience ouvrière, mais surtout à la confiance que lui apporte chaque jour une masse plus considérable de travailleurs, assurant ainsi une progression continue de ses effectifs, particulièrement sensible depuis un an.

Rend un hommage fraternel aux Confédérations africaines, malgache et du Pacifique, affiliées à la C.I.S.C. et membres du Comité des Organisations syndicales d'Union Française (C.O.S.U.F.) dont le magnifique développement et l'audience grandissante auprès des travailleurs autochtones illustrent, dans toute son am-

plitude, la vigueur de l'idéal de liberté et de dignité humaines qu'elles incarnent avec la C. F. T. C.

Le Congrès estime que ce développement des idées, des forces et de l'influence du syndicalisme chrétien prouve, en même temps que la valeur de ses principes, le caractère profondément réaliste de sa conception de l'homme et de la société. Cela éclaire les responsabilités du Mouvement, qui apparaît de plus en plus comme un ferment authentiquement révolutionnaire et libérateur dans cette lutte gigantesque engagée dans le monde entier et dont l'enjeu pour la classe ouvrière n'est autre que de savoir si les travailleurs auront le droit de vivre libres et majeurs dans le monde de demain.

PROGRAMME A

LE Congrès rappelle que la C. F. T. C. s'est engagée résolument dans cette voie, selon l'orientation déterminée par les Congrès précédents en 1953 et en 1955, notamment en proposant à l'opinion publique française, à l'occasion des élections législatives du 2 janvier 1956, un programme de réformes de structure dans l'ordre économique et social à l'échelon national et international.

Constatant que ce programme n'a rien perdu de son actualité, le Congrès en présente de nouveau les lignes essentielles, convaincu que les réformes préconisées s'imposent plus que jamais aux préoccupations des travailleurs et du pays.

EXPANSION ECONOMIQUE

Le Congrès confirme la volonté de la C. F. T. C. de réclamer la mise en place d'une économie planifiée, c'est-à-dire d'un ensemble d'institutions démocratiques recouvrant, depuis l'entreprise jusqu'aux organismes nationaux de décision, toute la vie économique pour l'orienter, l'organiser et la contrôler, mais conscient des dangers que représente pour les travailleurs une économie organisée en fonction exclusivement d'impératifs capitalistes, techniques ou étatiques.

Le Congrès réclame :

1^o Une politique de hauts salaires liés aux développements de l'économie, rendus possibles par l'organisation et l'impulsion données à celle-ci, ce qui implique des confrontations, à intervalles réguliers, à tous les échelons, entre les organisations syndicales et les représentants patronaux et gouvernementaux.

AUTOMATION ET PROGRÈS TECHNIQUE

tauration de la semaine dite « glissante »;

CONSIDERANT le manque persistant d'ingénieurs, de techniciens, d'ouvriers et d'employés qualifiés nécessaires au développement de l'expansion technique ;

RECLAME :

— Les moyens indispensables pour assurer la formation de ses ingénieurs, techniciens, ouvriers et employés qualifiés dans le cadre de la démocratisation de l'enseignement et le développement de la promotion professionnelle ;

— Les moyens pour assurer la réadaptation professionnelle des travailleurs dégagés par l'application des nouveaux procédés techniques ainsi que pour régler favorablement la situation des travailleurs âgés et non adaptables ;

RECLAME ÉGALEMENT un partage équitable des fruits recueillis par l'amélioration des procédés de production, entre l'entreprise et les travailleurs selon une procédure contractuelle à instaurer et à développer au sein des branches professionnelles ;

ESTIME que les distorsions constatées notamment entre les salaires pratiqués dans les branches en expansion et les branches stationnaires ne doivent pas s'accentuer et que les consommateurs doivent récuerir leur part du profit par un abaissement des prix de vente ;

CONSIDERANT que si l'automation et le progrès technique peuvent améliorer la condition de l'homme au travail ils peuvent entraîner aussi de nouvelles sujétions et de nouvelles contraintes ;

CONSIDERANT en outre que la transformation technologique crée souvent des difficultés pour les travailleurs notamment pendant les périodes de transitions ;

RECLAME que des études systématiques soient faites en vue d'aboutir à une diminution de la fatigue physique et nerveuse dans la mise en application des procédés de fabrication qui devront être examinés non seulement du point de vue de la production mais aussi en fonction du travail humain ;

RECLAME la participation des travailleurs aux études et aux décisions relatives aux modifications technologiques au sein de leur entreprise et d'une façon générale le développement d'une procédure contractuelle réglant les modalités d'application des nouveaux processus de travail et permettant aux travailleurs de bénéficier de meilleures conditions de travail ;

Enfin, LE CONGRES DEMANDE la création, sur le plan national d'une Commission permanente pour l'étude de l'évolution du progrès technique et de ses conséquences économiques et sociales au sein de laquelle les travailleurs seraient représentés ;

Cette Commission serait chargée de rassembler les éléments nécessaires à une politique de planification de l'automation et de la coordination des travaux des organismes chargés d'étudier notamment les problèmes des investissements de l'orientation et de la formation professionnelles et de la main-d'œuvre ;

LE CONGRES SUIT avec attention et intérêt les travaux actuellement poursuivis sur le plan international en ce qui concerne le problème de l'automation et du problème technique ; INSISTE pour l'intensification de ces travaux et pour la mise en application rapide des mesures à prendre aussi bien sur le plan international que sur le plan national afin que le développement du progrès technique satisfasse aux exigences du progrès social.

En effet, attentif à l'évolution irréversible et rapide de la communauté humaine sur le plan du progrès des techniques, des sciences humaines, de l'expansion économique, comme sur le plan de la vie des peuples et leurs relations mutuelles, nul plus que lui ne s'avère capable d'aider la classe ouvrière à faire face à ces données nouvelles de son destin, d'assurer à chaque étape la primauté de l'homme contre les exigences de la technique, la rapacité de l'argent, la dictature des totalitarismes de tous genres et finalement d'aboutir à une société démocratique sachant garder l'équilibre entre les nécessaires disciplines collectives et les libertés fondamentales de la personne humaine.

long terme

2^o Le droit effectif d'intervention, et surtout de contrôle, reconnu aux organisations représentatives de travailleurs :

a) Dans les institutions nouvelles créées, telles que :

— LES COMITÉS INDUSTRIELS DE CONTRÔLE, paritaires, dotés de larges pouvoirs pour assurer, dans chaque branche industrielle, le respect des orientations définies par le Plan ainsi que le respect des droits des travailleurs et le développement du progrès social,

— UNE MAGISTRATURE ECONOMIQUE ET SOCIALE chargée de juger les infractions d'ordre économique et social et de prendre des sanctions pouvant aller jusqu'à retirer au propriétaire ou au Conseil d'administration le droit de gérer l'entreprise, et à la limite jusqu'à la nationalisation.

c) Dans les organismes chargés de la mise en valeur du territoire, y compris les sociétés financières sur un pied d'égalité avec les autres parties prenantes.

Le Congrès est convaincu qu'une économie ainsi équilibrée par la présence, à part entière, des travailleurs à tous les échelons de sa direction, sera demain pour la France le seul moyen de dominer et de faire servir à l'intérêt général les bouleversements qu'apportent dans ses habitudes économiques, sociales, voire politiques, le développement de nouvelles techniques d'une part, d'autre part l'apparition, sur le plan de la concurrence internationale, de grands « espaces économiques », européens ou autres.

PROMOTION OUVRIERE

Le Congrès considère que la promotion collective de la classe ouvrière, tout essentiel du syndicalisme et dernière chance de la démocratie française, exige que la classe ouvrière ait les moyens de faire surgir de son sein les élites dont elle a besoin, et le pays avec elle.

Cela suppose :

D'une part, une profonde réforme de l'enseignement, à la fois dans le sens d'une démocratisation, c'est-à-dire d'une accession facilitée des enfants des travailleurs à tous ordres d'enseignement et d'un renouvellement des structures, des méthodes, du comportement de l'Université en fonction des exigences concrètes du temps présent et en particulier de l'éducation et de la formation ouvrière ;

D'autre part, un appui systématique des Pouvoirs publics aux réalisations éducatives du syndicalisme lui-même, non seulement sur le plan matériel, mais également sur le plan institutionnel, en donnant accès à des emplois, jusqu'ici réservés aux diplômés de l'Université, aux travailleurs qui ont suivi la formation syndicale.

DEPROLETARISATION

Le Congrès estime que la sécurité matérielle, dans le respect des droits de la personne, est le plus puissant facteur de « déproletarisation » :

1^o En donnant au travailleur l'assurance d'un niveau de vie décent, individuel et familial, avant, pendant et après les années d'activité professionnelle, avec toutes les institutions nécessaires à améliorer (Sécurité sociale, prestations familiales, retraite, logement, loisirs, etc.), ou à créer (assurance-chômage, salaire annuel, etc., etc.)

2^o En garantissant aux travailleurs non seulement le droit de grève, mais

encore des procédures démocratiques qui, dans tous les cas, lui apporteront la possibilité de faire valoir efficacement ses intérêts et son point de vue

3^o En permettant aux travailleurs de réaliser leur promotion et de parvenir à un total épanouissement de leur personnalité par l'accession à une culture toujours plus large et à des responsabilités effectives.

PEUPLES D'OUTRE-MER

Le Congrès, plus que jamais convaincu que la vocation de la France à l'égard des peuples de l'ensemble français exige d'elle une aide, sans arrière-pensée de domination, à apporter à ces peuples pour leur permettre d'accéder au plus haut niveau de vie possible et d'acquérir la capacité de prendre eux-mêmes leur destin en main :

Souhaite que la France se décide à prouver au monde qu'il n'y a pas d'autre issue pour l'humanité que dans une « économie du don », c'est-à-dire caractérisée par le soutien désintéressé apporté aux peuples sous-développés et par le contrôle des grands marchés de produits tropicaux.

COOPERATION INTERNATIONALE

Le Congrès se déclare favorable à la création et au développement d'institutions européennes, à la triple condition :

a) Que ces institutions tendent à recouvrir la plus large partie possible, sinon la totalité, de l'espace européen,

b) Que ces institutions ne tendent, en aucune manière, à renforcer le capitalisme international et libéral par le seul jeu de l'ouverture des frontières, mais aboutissent, au contraire, à l'organisation de la PRODUCTION en fonction des besoins des hommes et de la mise en valeur des zones sous-développées,

c) Que les travailleurs participent effectivement au fonctionnement de ces institutions,

d) Que l'élevation du niveau de vie des peuples participants demeure effectivement la préoccupation constante des autorités européennes,

Enfin, le Congrès rappelle que le chemin de la Paix à laquelle aspirent les hommes est jalonné par :

— Le renforcement de l'autorité des institutions internationales, en particulier de l'O. N. U.,

— Le respect de la personnalité et des aspirations de tous les peuples, notamment des peuples sous-développés,

— L'arrêt des expériences d'explosions atomiques,

— L'interdiction des armes atomiques,

— L'utilisation exclusivement pacifique de l'énergie thermo-nucléaire,

— Le désarmement général, simultané et contrôlé.

PROGRAMME A COURT TERME

Dans le cadre de cette orientation générale, le Congrès fixe à l'action immédiate de la Confédération les principaux objectifs suivants :

SUR LE PLAN SOCIAL

1^o Revalorisation du S.M.I.G. et des prestations familiales avec rattachement du S.M.I.G. à l'évolution du budget-type de la Commission supérieure des Conventions collectives ; suppression des abattements de zone et de l'abattement imposé aux travailleurs agricoles,

2^o Développement de l'action menée par les Fédérations et les Syndicats pour l'amélioration des salaires réels,

3^o Vote par le Parlement des projets sociaux en instance,

4^o Action auprès du Parlement pour obtenir le statut légal de la section d'entreprise, la protection des représentants du personnel et des délégués syndicaux, la sécurité de l'emploi,

SUR LE PLAN ECONOMIQUE

1^o Opposition à toute politique inflationniste et de récession économique,

2^o Action pour le rétablissement de l'équilibre de la balance des comptes par une politique de sélectivité dans le choix des importations et des exportations,

(Lire la suite page 8)

LE CONFLIT DE LA BANQUE

Mémorandum sur les causes du malaise social de la Banque présenté à la Commission nationale de conciliation par le groupe CADRES des Banques C.F.T.C.

LORS de la dernière réunion du 26 novembre 1954 de la Commission nationale de Conciliation, appelée à examiner le différend opposant l'A.P.B. aux Organisations syndicales des salariés de la Banque, nous avions fait tenir à MM. les Commissaires une note sur la situation du personnel des Banques en matière de salaires à l'époque considérée.

Depuis cette réunion, la Commission nationale paritaire de la Banque, prévue par la Convention collective, a pu conclure divers accords de salaires et nous devons reconnaître que jusqu'au début de 1956 les Organisations syndicales et l'A.P.B. étaient parvenues à s'entendre pour l'immediat sans trop de difficultés, les problèmes de fond, tels que ceux concernant la refonte des classifications et la réforme du régime de retraite demeurant toutefois en suspens.

La situation n'a commencé à empiéter sérieusement dans le deuxième semestre 1956 du fait que l'A.P.B. n'a été autorisée en novembre 1956 par le ministre des Finances qu'à consentir une augmentation limitée à 3 % (du fait de l'arrondissement de la valeur du point, la hausse réelle s'est traduite par une augmentation de 3,18 %).

Il convient de noter, en effet, que lors de l'augmentation de 5 % accordée en mars 1956 avec valeur 1^{er} janvier 1956, le dernier indice moyen connu pour l'ensemble des salaires, tel qu'il est établi par le ministère du Travail, était celui d'octobre 1955 ; cet indice était alors de 574.

Depuis cette époque, les indices ont varié comme suit :

589 en janvier 1956.
597 en avril 1956.
610 en juillet 1956.
620 en octobre 1956.
629 en janvier 1957.
639 en avril 1957.

Autrement dit, si l'on tient compte de l'indice de juillet 1956 (dernier indice connu en octobre 1956), c'est une hausse d'environ 6 % (au lieu de 3,18 %) qui aurait dû être accordée valeur 1^{er} octobre 1956.

Etant donné l'évolution de l'indice, la hausse aurait dû être, à la date du 1^{er} avril 1957, comprise entre l'indice de janvier 1957, de 9,80 % (au lieu de 3,18 %).

On voit donc, en se basant uniquement sur l'évolution de cet indice, quelle est déjà l'importance des pertes de salaires subies par le personnel des Banques depuis octobre 1956. Elle ressort à :

— près de 3 % par mois, d'octobre 1956 à avril 1957, soit 18 % d'une mensualité ;

— plus de 6,5 % par mois, d'avril 1957 à juillet 1957, soit 19,5 % d'une mensualité.

La perte totale subie au 1^{er} juillet 1957 atteint donc 37,5 % d'une mensualité.

La prime de 30 % d'une mensualité, qui a été accordée par l'A.P.B. à l'occasion de la Commission nationale paritaire du 28 juin 1957, ne couvre donc même pas la totalité de cette perte.

Par ailleurs, la publication en juin 1957 de l'indice d'ensemble au 1^{er} avril 1957 fait apparaître qu'à compter du 1^{er} juillet 1957 l'augmentation des salaires de la Banque devrait être maintenue, au lieu de 3,18 %, de 11,3 %.

Soit une hausse légèrement supérieure à 8 %.

Il est à supposer que l'indice du deuxième trimestre 1957, qui sera publié en septembre prochain, fera encore ressortir un nouveau glissement des salaires réels.

Si nous avons tenu à faire ce rapprochement entre l'évolution de l'indice d'ensemble des salaires et les augmentations de salaires accordées dans la Banque depuis le début de 1956, c'est que M. le président Escarra a reconnu lui-même que les augmentations accordées comblaient souvent des retards et qu'il a toujours considéré que le personnel des banques devrait, en matière de salaires, se situer dans une position moyenne ; reprenant une de ses images, nous dirons que le personnel des Banques ne devrait se trouver placé ni dans les wagons de tête, ni dans les wagons de queue, mais se situer néanmoins dans la première moitié du train des salaires.

MM. les Commissaires voudront bien reconnaître qu'il n'y a pas là une prétention excessive car il est incontestable que la tâche du personnel des Banques, à tous les échelons, ne s'est pas particulièrement simplifiée ; nous empruntons d'ailleurs au dernier rapport du Conseil d'administration du C.N.E.P. la phrase suivante :

« Notre personnel a fait preuve de son dévouement traditionnel ; les conditions changeantes de l'exploitation, la complexité de la législation et de la réglementation, notamment en matière de crédit, de changes et d'impôts, les perfectionnements techniques du matériel mécanographique, lui imposent un périple effort d'adaptation qu'il fournit de bonne grâce ».

Ce ne sont pas les mesures restrictives de crédit récemment décidées qui allègeront la tâche des agents des Banques.

Par ailleurs, les avantages qui étaient dans le passé réservés au

personnel des Banques, qu'il s'agisse des congés annuels, des congés de maladie, des régimes de prévoyance, se sont trouvés progressivement étendus à de nombreuses professions dont le personnel jouit maintenant d'avantages souvent équivalents.

Bien mieux, certains régimes complémentaires de retraites se trouvent maintenant plus favorables que le régime de retraite propre à la Banque ; il en est notamment ainsi du régime général de retraite et de prévoyance des cadres ; de plus, la création de l'U.N.I.R.S. et le vote, à la fin de l'année 1956, de la loi portant coordination obligatoire des régimes de retraite professionnels, doivent encore réduire les quelques avantages particuliers que le personnel des Banques pouvait encore tirer de son régime de prévoyance.

On ne peut donc pas invoquer ces avantages indirects qui existaient autrefois dans la Banque pour justifier, dans notre profession, des salaires plus modestes.

Indépendamment des arguments tirés de l'évolution générale des salaires et de la diminution progressive des avantages qui étaient proposés dans le passé au personnel des Banques, il convient d'insister sur la nécessité d'une révision du salaire minimum professionnel et d'une refonte des classifications qui ne sont plus du tout adaptées à la situation présente.

Afin de démontrer, nous rappellerons brièvement quelles sont les règles générales actuelles de rémunération :

Tous les agents, employés, gradés et cadres (à l'exception des cadres de direction) ont droit pour la fixation de leur rémunération :

a) à l'attribution d'un coefficient de base en points (valeur actuelle du point : 146 fr.) auquel s'ajoute une somme constante de 6,424 fr. (correspondant à 44 points).

b) à des points d'ancienneté calculés sur le coefficient de base et la constante à raison de 1 % par année de service jusqu'à 25 ans de service.

c) éventuellement, à des points de diplômes.

d) à des points de bonifications personnels dont l'attribution est laissée à la discréction des directions.

Avant sa titularisation, un agent débutant non diplômé se voit attribuer le coefficient 123 à l'embauche et le coefficient 138 lui est attribué après 3 mois de stage, mais l'insuffisance de l'équivalent en francs de ce salaire est telle que les Banques ont dû décider de verser une prime dégressive à tout agent n'atteignant pas 149 points.

La titularisation se fait en principe au coefficient 150, et trois coefficients de base existent pour les employés : 150, 170, 190.

Un agent est titularisé au maximum un an après sa date d'entrée, mais sa situation est encore si modeste que, après six mois de titularisation, l'A.P.B. a été conduite à lui garantir un minimum de ressources annuelles correspondant à 13 mensualités et s'élevant à 401,700 francs, ce qui correspond en fait à la situation suivante :

— 150 + 44 (constante) + 2 (ancienneté) + 8 (points de bonification).

Nous savons bien que les avantages hors convention, c'est-à-dire la prime de bilan et la gratification supérieure au 1^{er} mois, s'ajoutent à ce minimum, mais ils représentent environ une mensualité de traitement, soit 30,900 fr., si bien que l'intéressé dispose annuellement, après dix-huit mois de service, de :

401,700 + 30,900 = 432,600 fr.

Même si nous ramenons ce montant à 12 mensualités, le gain mensuel brut, après 18 mois de service, est de 36,000 fr. et l'agent dispose

d'une somme nette de 32,500 fr. par mois, après déduction des retenues pour la Sécurité sociale et la retraite.

Supposons que le même agent ait été classé au coefficient 170 après 5 ans de service — ce qui n'est pas toujours le cas — et qu'il ait même 15 points de bonifications — ce qui est encore assez rare — il aura :

— 170 + 44 + 11 (ancienneté) + 15 = 240 points, soit 35,040 fr.

Même avec sa gratification et la prime de bilan, il aura encassé environ 14 fois 35,040 fr. en un an, soit un salaire brut annuel inférieur à 500,000 fr. et un salaire net mensuel (ramené à 12 mensualités) inférieur à 37,000 fr.

Prenons enfin le cas d'un agent porté au coefficient 190 (qui est actuellement le coefficient le plus élevé pour un employé, après 7 ans de service et ayant 20 points de bonification) et situons, si situation sera de :

— 190 + 44 + 16 (ancienneté) + 20 = 270 points, soit 39,420 fr.

Pour 14 mensualités perçues en un an, l'intéresse aura ainsi un salaire brut annuel de 551,880 fr. soit un salaire net mensuel (ramené à 12 mensualités) légèrement inférieur à 41,500 fr.

Sans doute existe-t-il des points de diplômes (imputables d'autres personnes sur la prime d'ancienneté) et la prime d'ancienneté peut-elle atteindre après 25 ans de service, 25 % du coefficient de base majoré de la constante, soit un maximum de

49 points au coefficient 150 ;
54 points au coefficient 170 ;
59 points au coefficient 190.

mais on voudra bien reconnaître que les salaires de début dans les dix premières années sont nettement trop faibles pour des agents formés, connaissant bien le fonctionnement d'un ou plusieurs services d'un guichet ou exécutant parfaitement leur tâche dans les services du siège.

On soutiendra peut-être qu'assez souvent de bons employés peuvent accéder à un grade de maîtrise ou même de cadre mais ceci demande du temps et en réponse à notre mémorandum du 26 novembre 1954, l'A.P.B. avait elle-même signalé qu'il y avait environ une promotion sur 8 agents comptant 10 ans d'ancienneté.

Toutefois, il faut bien admettre que les banques se trouvent beaucoup plus touchées que la plupart des autres branches, et ceci pour plusieurs raisons :

4. Malgré les progrès de la mécanisation, les banques ont encore besoin, en raison de la complexité croissante des opérations, de main-d'œuvre abondante ;

2. Comme nous l'avons développé ci-dessus, l'insuffisance manifeste des salaires contractuels rend le recrutement presque impossible : certaines banques sont d'ailleurs conduites à tourner les dispositions de la convention collective lorsqu'elles ont un besoin impérieux de personnel ; elles proposent alors des salaires assez nettement supérieurs à ceux qu'elles devraient appliquer, soit en attribuant aux jeunes recrues un coefficient supérieur à celui qui revient normalement aux intéressés, soit encore en accordant un nombre important de points de bonification dès l'embauche.

— Avant sa titularisation, un agent débutant non diplômé se voit attribuer le coefficient 123 à l'embauche et le coefficient 138 lui est attribué après 3 mois de stage, mais l'insuffisance de l'équivalent en francs de ce salaire est telle que les Banques ont dû décider de verser une prime dégressive à tout agent n'atteignant pas 149 points.

La titularisation se fait en principe au coefficient 150, et trois coefficients de base existent pour les employés : 150, 170, 190.

Un agent est titularisé au maximum un an après sa date d'entrée, mais sa situation est encore si modeste que, après six mois de titularisation, l'A.P.B. a été conduite à lui garantir un minimum de ressources annuelles correspondant à 13 mensualités et s'élevant à 401,700 francs, ce qui correspond en fait à la situation suivante :

— 150 + 44 (constante) + 2 (ancienneté) + 8 (points de bonification).

Nous savons bien que les avantages hors convention, c'est-à-dire la prime de bilan et la gratification supérieure au 1^{er} mois, s'ajoutent à ce minimum, mais ils représentent environ une mensualité de traitement, soit 30,900 fr., si bien que l'intéressé dispose annuellement, après dix-huit mois de service, de :

401,700 + 30,900 = 432,600 fr.

Même si nous ramenons ce montant à 12 mensualités, le gain mensuel brut, après 18 mois de service, est de 36,000 fr. et l'agent dispose

Nota importante. — Il convient de rappeler que les salaires de la banque s'entendent pour un horaire de 45 heures de travail et que, de ce fait, comme nous l'avons déjà signalé en novembre 1954, si ces salaires étaient ramenés à l'horaire légal de 40 heures de travail par semaine, les chiffres subiraient une réduction d'environ 16 % (compte tenu qu'il existe une majoration de 25 % par heure supplémentaire au-delà de la 40 heure).

Quant aux salaires des gradés et des cadres, ils sont assez intimement liés au salaire minimum professionnel qui constitue la base de la hiérarchie.

Or, il a paru indispensable à l'A.P.B. du fait que les coefficients de base des gradés et des cadres n'ont pas varié depuis la classification d'origine de 1946 d'accorder aux intérêts un minimum de points garantis après un an de grade : l'ancienneté se trouve maintenant calculée sur le coefficient de base majoré de la constante et de ces points garantis.

La modicité des coefficients de base des gradés et des cadres a d'ailleurs eu pour effet de provoquer des disparités très importantes de situation d'un établissement à un autre, les directions des Banques étant plus ou moins libérales dans l'octroi, aux gradés et aux cadres, de points de bonification destinés à compenser l'insuffisance des coefficients hiérarchiques.

Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, qu'un recrutement sélectif soit devenu presque impossible dans notre profession.

Sans doute la pénurie de main-d'œuvre est un phénomène général et nous n'ignorons pas les difficultés qu'éprouvent actuellement toutes les entreprises en quête de personnel. Cette insuffisance, due pour la plus grande part à la faible natalité des générations issues des années 1939-1945 qui abordent maintenant le marché du travail, s'est encore trouvée aggravée depuis un an par la prolongation du service militaire.

Toutefois, il faut bien admettre que les banques se trouvent beaucoup plus touchées que la plupart des autres branches, et ceci pour plusieurs raisons :

— 4. Malgré les progrès de la mécanisation, les banques ont encore besoin, en raison de la complexité croissante des opérations, de main-d'œuvre abondante ;

2. Comme nous l'avons développé ci-dessus, l'insuffisance manifeste des salaires contractuels rend le recrutement presque impossible : certaines banques sont d'ailleurs conduites à tourner les dispositions de la convention collective lorsqu'elles ont un besoin impérieux de personnel ; elles proposent alors des salaires assez nettement supérieurs à ceux qu'elles devraient appliquer, soit en attribuant aux jeunes recrues un coefficient supérieur à celui qui revient normalement aux intéressés, soit encore en accordant un nombre important de points de bonification dès l'embauche.

C'est d'ailleurs une question de moralité, mais c'est aussi et surtout pour tout le personnel qui reste fidèle à la profession, une question de stricte équité.

Pour la Commission exécutive des Cadres C.F.T.C. de la Banque :

DREVELLE.

Certains agents récemment recrutés se trouvent ainsi bénéficier d'une situation supérieure à celle d'agents formés embauchés antérieurement.

3. La pénurie actuelle de main-d'œuvre conduit à des surenchères comme l'a d'ailleurs souligné récemment M. Villiers, président du C.N.P.E. Nous ajoutons même que cette pénurie provoque des débauches, si l'on en juge par le nombre de démissions d'employés, d'agents de maîtrise et de jeunes cadres de banque sollicités par d'autres entreprises et leur font des offres alléchantes et leur garantissent une augmentation très sérieuse de leurs rémunérations : c'est ainsi que depuis un an, plusieurs centaines d'agents formés, de gradés et de cadres ont quitté les banques, uniquement parce qu'ils ont trouvé une situation nettement plus remuneratrice.

Le fait est particulièrement significatif pour les agents qu'on appelle « interprofessionnels » : aide-comptables, dactylos, mécanos, sténodactylos, secrétaires, car tous ces agents sont, dans les premières années de leur carrière, nettement mieux rétribués dans l'industrie et dans la plupart des maisons de commerce.

CONCLUSION

Nous avons souligné le malaise très profond qui se manifeste depuis quelque temps parmi le personnel des banques à tous les échelons.

Nous n'avons pas voulu prendre des barèmes fictifs tels que le ministère, mais nous avons au contraire pris des exemples concrets et répondant à des moyennes. Nous ne craignons donc pas, sur ce point, que les directions des banques puissent vraiment nous contredire et nous avons toujours pensé qu'en présentant une situation exacte, nous aurions peut-être plus de chance d'être convaincants.

Nous tenons également à répéter que nous sommes sincèrement hostiles à un dirigisme des salaires : nous avons toujours estimé que les comparaisons entre les salaires de la banque et ceux d'autres branches, d'ailleurs, sont très sujettes à caution. Les méthodes différentes utilisées pour déterminer les variables des rémunérations ne sont pas les mêmes et les méthodes ne sont pas toutes équitablement assurées.

ACTIVITE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET SYNDICATS

L'ASSEMBLÉE DU SYNDICAT PARISIEN

Il nous a été impossible de publier ce compte rendu dans notre édition normale en raison de place; nous nous excusons auprès de nos lecteurs.

L'ASSEMBLÉE générale du Syndicat parisien a eu lieu le samedi 4 mai, sous la présidence de A. RIFCHIER. Celui-ci, après avoir reçu les démissions de ses membres présents et excuse certains autres, donne la parole à A. BAPAUME, Secrétaire général du Syndicat, pour présenter l'activité au cours de l'exercice 1956.

BAPAUME rappelle que l'activité du Syndicat parisien est intimement liée à celle de la Fédération puisque la plupart des problèmes des Cadres se traitent au plan national, notre Syndicat parisien en bénéficiant également. Cependant il souligne avec raison que la représentation fédérale auprès des Pouvoirs publics et des groupements patronaux, à part deux ou trois cas, est animée par les militants du Syndicat parisien. Nous ne reproduisons pas la longue liste des Conventions et accords de salaires signés en 1955, et BAPAUME donne lecture, puisque, au fur et à mesure de leur signature, nous les avons fait paraître dans « Cadres et Profession » et que la récapitulation en a été effectuée dans le numéro de mai.

Le caractère interprofessionnel de notre Organisation nous amène à être présents partout où les intérêts des Ingénieurs et Cadres sont en jeu, et de ce fait nous sommes probablement la seule Organisation qui ait signé le plus grand nombre de Conventions d'accord.

Notre régime de retraites a tenu sa part dans nos préoccupations. Nous en suivons attentivement le fonctionnement; c'est maintenant un outil bien rodé qui fait ses preuves et en général donne satisfaction. Toutefois, siège BAPAUME quelques préoccupations concernant :

— D'où venir, aujourd'hui, les cotisations en réduction pour retraite anticipée ;
— Attribution de postes d'administrateurs à des retraités ;
— Inquiétude de voir diminuer le rapport entre la valeur du point de retraite et le salaire de référence, celui-ci augmentant alors que le point retraite. Il a été demandé à ARGANT d'expliquer la signification de ce phénomène mathématique.

BAPAUME signale encore qu'il sera probablement nécessaire d'élever le plafond de la Sécurité sociale.

PÉTROLE

Le 26 juin 1957 a été réunie la Commission paritaire à Ingénieurs et Cadres de l'Industrie du Pétrole pour discuter les clauses annexes : positions relatives et coefficients.

La discussion de ces clauses annexes était en chantier depuis plus de deux ans, l'accord ne pouvant se faire en fonction de deux positions jusqu'à irréductibilité :

1^e Positions supérieures. — La Chambre patronale ne voulant absolument pas les inclure dans l'Annexe ;

2^e Ancienneté. — La C.G.C. exigeant une prime d'ancienneté.

Après bien des conversations, nous avions pu obtenir de la C.G.C. qu'elle abandonne l'ancienneté, cette question ne rentrait pas dans le cadre de l'Annexe en discussion. Nous nous sommes engagés à poser ce problème dans les plus brefs délais avec les problèmes d'horaires posés par F.O.

C'est ainsi qu'il a été possible de reprendre la discussion et que la Chambre patronale a bien voulu inclure les positions supérieures dans l'accord, ce qui est d'ailleurs parfaitement dans la norme des accords. Parodi.

Notre projet avait été longtemps pris comme base de discussion. Pour la séance du 26 juin, C.G.C. et F.O. nous ont demandé de l'abandonner. Nous avons accepté, prouvant ainsi notre désir d'entrer en entente avec les autres Syndicats pour permettre de se présenter devant la Chambre patronale avec une position commune.

Chaque fois qu'il sera fait appel à nous dans ce sens, nous

réagirons toujours présents. Mais, les positions minima ayant été fixées, nous resterons fidèles à notre ligne de conduite sans qu'on puisse attendre de nous de renoncements tels que nous en avons vu accepter par d'autres. Nous ne faisons pas de démagogie, mais nous défendons sûrement ce qui est important.

C'est peut-être pourquoi nous avons obtenu l'acceptation de la délégation patronale sur des points qui nous tenaient à cœur. L'Annexe signée comporte notamment :

— Une majoration de 10 % sur tous les minima.

— La création d'un deuxième échelon au poste III A, échelon dont les termes de la définition permettent d'éviter les risques de barre l'accès à la position III B.

Nous rappelons qu'actuellement, dans l'Industrie du Pétrole, le salaire horaire de base est fixé à 110 fr. pour la distribution et 115 fr. pour la raffinerie et Sociétés intégrées. Les heures supplémentaires sont majorées de 33 % et 66 %.

P. MICHEL.

NOTRE. — Nos Syndicats et membres adhérents recevront sous quelques jours L'Information des Cadres, Pétrole, n° 5 qui leur donnera les textes signés ainsi qu'un compte rendu détaillé de la réunion paritaire du 26 juin (Ingénieurs et Cadres) et de la réunion générale du 12 juillet traitant du relèvement du salaire horaire de base, réunion au cours de laquelle les délégués ouvriers et Cadres C.G.T. sont reçus de la part de nos

salle de séances.

Dans notre prochain numéro :
LE GAZ DE LACQ ET L'ÉCONOMIE DU SUD-OUEST
par Guy de CARMON, Conseiller technique
du Centre d'expansion Bordeaux-Sud-Ouest.
LE NOUVEAU STATUT PROFESSIONNEL DES V.R.P.
par M. Guy BOHN.

ASSURANCES

Le Bureau du Syndicat des Cadres de l'Assurance s'est réuni le 24 juin 1957, au siège de la C.F.T.C., pour élire son Bureau pour l'année 1957-1958.

Ont été élus :

SCHNEIDER Jean,
Chef de Service à la Compagnie
l'UNION I.A.R.D.

Vice-Présidents :

HELMER Auguste,
Chef de Service adjoint aux
A.G.A.
GALLAND Marcel,
Chef de Service à l'UNION
I.A.R.D.

DELADERIERE Armand,
Sous-Chef de Service à la Foncière-Transports.

Secrétaire :

POLTZIEN Roger,
Sous-Chef à la PATERNELLE

Secrétaire adjoint :

SOUFLLET Roger,
Chef de Service à M.A.C.L.

Tresorier :

DOUTE Maurice,
Chef de Service adjoint à la ZURICH.

Tresorier adjoint :

CORDROCH Jean,
Fondateur de pourvoir à l'UNION
I.A.R.D.

ASSURANCE - LYON

Syndicat du Personnel des Organismes d'Assurance de la Région Lyonnaise
12, rue Saint-Polyclerc, LYON (1^{er})

PERMANENCES

Pendant la période de vacances collégiales auront lieu les : 17 juillet, 7 août, 4 septembre et reprendront normalement à compter de cette dernière date, tous les mercredis de 18 h. 45 à 20 h. 15.

REVENDEICATIONS

Par lettres du 6 juin adressées aux groupements patronaux, nous demandons que la prime de vacances soit portée d'un autre égal 100 francs minimum professionnel. Voici la réponse : « Vous nous permettrez de vous dire que l'époque et les circonstances nous apparaissent peu favorables à une modification de l'article 28 de la Convention collective. » Sans commentaire.

Succès C.F.T.C. aux élections dans les entreprises

L.T.T.
Conflans-Sainte-Honorine

Aux élections à la L.T.T. une seule liste a été présentée, celle de nos amis Marcel LE CAMUS et Arthur DUIGEAT, qui ont reçue 101 voix, 89 voix.

INSTITUT FRANÇAIS DU PÉTROLE

ELECTIONS
DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Coll. Cadres, Ingénieurs, Agents de maîtrise et Techniciens (coefficient 29%).

Sur 157 votants, la liste C.F.T.C. recueille 115 voix et enlève les quatre sièges de titulaires et les trois sièges de suppléants. La liste C.G.T. obtient 24 voix et la liste C.G.C. 15 voix.

Toutes les listes auxiliaires aux élus M. Maurice LAFITTE ; Mme Andrée NESSLER et Jeanne CHASTAIGNET ; MM. René CHAVIGNY, Michel FLAMAND, Jean BRANT et Guy BARON.

Dans le collège des Employés et Techniciens, la liste C.F.T.C. obtient les quatre sièges avec 186 voix sur 270 votants. La C.G.T. 54 voix et la C.G.C. 14 voix.

ELECTIONS DES DÉLEGUÉS

DU PERSONNEL

Le résultat de l'élection des délégués du Personnel à Renault-Billancourt est le suivant :

AGENTS DE MAÎTRISE (INGÉNIEURS ET CADRES)
DEUXIÈME COLLEGE

1957 1956

Inscrits 6.141 5.988

Abstentions 1.205 1.284

Voix 4.936 4.704

Suffrages expr. 4.825 4.575

Nuls (ou blancs). 111 129

Sièges à pourvoir 17 17

Nombre de voix obtenues :

1957 1956

C.G.T. 1.207 1.380

C.F.T.C. 1.321 1.044

C.G.T.-F.O. 601 570

C.G.C. 1.696 1.581

Sièges obtenus :

1957 1956

C.G.T. 4 5

C.F.T.C. 5 4

C.G.T.-F.O. 2 2

C.G.C. 6 6

(Lire la suite page 8.)

BATIMENT - TRAVAUX PUBLICS

Le Bureau du Syndicat des Cadres de l'Assurance s'est réuni le 24 juin 1957, au siège de la C.F.T.C., pour élire son Bureau pour l'année 1957-1958.

Ont été élus :

SCHNEIDER Jean,
Chef de Service à la Compagnie
l'UNION I.A.R.D.

Vice-Présidents :

HELMER Auguste,
Chef de Service adjoint aux
A.G.A.
GALLAND Marcel,
Chef de Service à l'UNION
I.A.R.D.

DELADERIERE Armand,
Sous-Chef de Service à la Foncière-Transports.

Secrétaire :

POLTZIEN Roger,
Sous-Chef à la PATERNELLE

Secrétaire adjoint :

SOUFLLET Roger,
Chef de Service à M.A.C.L.

Tresorier :

DOUTE Maurice,
Chef de Service adjoint à la ZURICH.

Tresorier adjoint :

CORDROCH Jean,
Fondateur de pourvoir à l'UNION
I.A.R.D.

CHARBON

Le Bureau du Syndicat des Cadres de l'Assurance s'est réuni le 24 juin 1957, au siège de la C.F.T.C., pour élire son Bureau pour l'année 1957-1958.

Ont été élus :

SCHNEIDER Jean,
Chef de Service à la Compagnie
l'UNION I.A.R.D.

Vice-Présidents :

HELMER Auguste,
Chef de Service adjoint aux
A.G.A.
GALLAND Marcel,
Chef de Service à l'UNION
I.A.R.D.

DELADERIERE Armand,
Sous-Chef de Service à la Foncière-Transports.

Secrétaire :

POLTZIEN Roger,
Sous-Chef à la PATERNELLE

Secrétaire adjoint :

SOUFLLET Roger,
Chef de Service à M.A.C.L.

Tresorier :

DOUTE Maurice,
Chef de Service adjoint à la ZURICH.

Tresorier adjoint :

CORDROCH Jean,
Fondateur de pourvoir à l'UNION
I.A.R.D.

MAJORATIONS DE SALAIRES

Le Bureau du Syndicat des Cadres de l'Assurance s'est réuni le 24 juin 1957, au siège de la C.F.T.C., pour élire son Bureau pour l'année 1957-1958.

Ont été élus :

SCHNEIDER Jean,
Chef de Service à la Compagnie
l'UNION I.A.R.D.

Vice-Présidents :

HELMER Auguste,
Chef de Service adjoint aux
A.G.A.
GALLAND Marcel,
Chef de Service à l'UNION
I.A.R.D.

DELADERIERE Armand,
Sous-Chef de Service à la Foncière-Transports.

Secrétaire :

POLTZIEN Roger,
Sous-Chef à la PATERNELLE

Secrétaire adjoint :

SOUFLLET Roger,
Chef de Service à M.A.C.L.

Tresorier :

DOUTE Maurice,
Chef de Service adjoint à la ZURICH.

Tresorier adjoint :

CORDROCH Jean,
Fondateur de pourvoir à l'UNION
I.A.R.D.

PAPIER - CARTON

</

— L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE —

BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

(Suite de la cinquième page.)

qui pourrait être versée n'étant pas obligatoirement égale à celle à laquelle le bénéficiaire aurait pu prétendre s'il y avait eu cotisation.

Ce qui veut dire que la Caisse fera ce qu'elle pourra pour les cas intéressants.

En cas de chômage temporaire, comme cela existe encore trop souvent dans la profession même en période de plein emploi et comme cela serait encore plus à craindre s'il y avait relâchement de l'activité Bâtiment comme avant-guerre, vous ne seriez pas protégés car il n'existe pas pour les régimes de la Caisse l'homologue des dispositions S.S.: inscription au chômage ou assurance temporaire.

Mais pour ce dernier cas, peut-être que la Mutualité du Bâtiment qui a des liens assez étroits avec notre caisse, pourrait peut-être proposer aux Cadres en activité une assurance volontaire chômage temporaire qui leur garantirait les prestations des régimes supplémentaires de la Caisse.

Si ce passé présente donc un bilan impressionnant et favorable bien qu'avec de petits points noirs, on peut penser qu'il aurait encore pu être plus favorable.

Il est sans doute nécessaire de rappeler que le 1^{er} juillet 1947 ont été signées 3 conventions prévoyant notamment que les organisations signataires étaient d'accord pour que la gestion des régimes de prévoyance et de retraites issus de la convention du 14 mars 1947 soit confiée à la caisse professionnelle transférée depuis rue du Regard. L'accord rendait obligatoire l'affiliation à la caisse pour toutes les entreprises.

Cette convention a été agréée par arrêté du ministre du Travail du 24 février 1948 (« J.O. » du 9 mars 1948).

Elle n'a jamais été dénoncée à notre connaissance. Faisant l'objet d'un arrêté d'agrément, elle est obligatoire.

Or il est de notoriété publique que certaines entreprises, et non des moindres, n'adhèrent pas à notre caisse.

On peut alors regretter vivement que :

— les organisations patronales n'ont pas suffisamment fait connaître aux entreprises l'obligation à laquelle elles étaient tenues, puisqu'une circulaire n° 520.417 en date du 17 avril 1952 de la F.N.T.P. parlait même de la possibilité pour les entreprises de quitter la caisse de la rue du Regard.

— ou que la caisse elle-même n'ait pas suffisamment attiré l'attention desdites entreprises ou des signataires des conventions du 1^{er} juillet 1947.

Il en résulte que la caisse s'est privée ainsi des avantages qu'elle pouvait retirer d'un accroissement du nombre de ses adhérents (Fonds social) ou de la gestion de la totalité des régimes prévus par la convention du 14 mars 1947 permettant ainsi à ces employeurs de recevoir de substantielles ristournes accordées par les compagnies d'assurances. aux employeurs en défaut avec l'arrêté du 24 février 1948 qu'ils ne se trouvent pas dégagés ainsi de la responsabilité des verse-

ments complémentaires que la caisse effectue pour des cas semblables.

Pour que les charges correspondantes apparaissent nettement il serait nécessaire qu'un effort de présentation des résultats successifs ainsi que de l'évolution des prestations servies soit fait par la caisse à l'occasion de l'assemblée générale annuelle.

Ne serait-il pas possible de tenir comme dans les bulletins de l'Agirc, certaines statistiques et graphiques d'une façon permanente depuis l'origine et mis en parallèle avec les chiffres de l'Agirc.

Il nous semblerait souhaitable en outre, que la caisse étudie l'avenir et essaie d'en tirer quelques prévisions puisqu'elle a la chance d'être professionnelle.

En attendant cette réalisation, qu'il nous soit permis de vous faire part de quelques-uns des soucis sur les plans professionnel et interprofessionnel que nous pourrions avoir.

Plan professionnel

Pour bien comprendre, il est nécessaire de rappeler que l'époque de gestation du régime : 1946-1947 était celle de la pleine application des arrêtés de salaires Parodi-Croizat. Les rémunérations étaient fixées par ces arrêtés, tout au moins leurs bases, et on pouvait remarquer des équivalences assez nettes entre les diverses professions.

Mais, depuis 1947 et surtout 1950-1951, on a observé une distorsion marquée des rémunérations selon les professions.

Or, lorsque l'on sait que le salaire annuel de référence, salaire qui sert de diviseur au montant des cotisations portées à votre compte pour obtenir le nombre annuel de points, est établi depuis 1954 pour donner 650 à 660 points au salaire moyen différentiel interprofessionnel (A.G.I.R.C.) (correspondant à la seule cotisation obligatoire de 8 %), on s'aperçoit que si notre salaire reste stable et ne suit pas l'évolution de ce salaire moyen différentiel, le nombre de points acquis chaque année diminue.

Jamais le principe : « qui n'avance pas recule » n'aura été plus vrai.

Ce qui est vrai sur le plan individuel, le demeure sur le plan professionnel puisqu'on observe toujours que le salaire moyen différentiel professionnel est inférieur au salaire moyen différentiel interprofessionnel (A.G.I.R.C.).

Tout ceci veut dire que gagnant moins que la moyenne des professions nous acquérons moins de points de retraite ou encore que chez nous le salaire moyen différentiel professionnel ne permet pas d'acquérir les 650/660 points de base et pourtant le salaire de référence est trop fort pour notre industrie.

Cette moins-value est certainement plus importante encore dans la réalité car les très nombreux présidents directeurs généraux qui cotisent à notre caisse au plafond du régime viennent fausser les statistiques de la caisse ou du régime.

En effet, si le salaire différentiel moyen professionnel a représenté par exemple :

En 1951 : 96 % du salaire différentiel moyen AGIRC,

Et en 1955 : 94,7 % du salaire différentiel moyen AGIRC, on relève des différences plus nettes sur les statistiques de l'I.N.S.E.E. établies d'après les déclarations annuelles des salariés (étais 1.024) :

en 1951 : 84,3 %;

en 1955 : 90,7 %.

Vous me direz : « Mais si nous maintenons strictement la valeur de ce rapport, nous obtiendrons des retraites basées sur des valeurs du point supérieures à celles qui résulteraient du niveau des rémunérations dans notre industrie ! »

D'accord s'il en est constamment ainsi, mais le passé nous prouve que cela ne peut être vrai, il suffit de se référer aux assemblées générales de la caisse :

Lors de l'assemblée du 17 avril 1948, M. le président Salmson déclarait avoir écrit le 12 août 1947 à l'A.G.I.R.C. pour déclarer notamment :

« Or les années 1936 et 1937 ont été des années de très mauvais rendement dans la branche d'activité du Bâtiment et des Travaux publics, de nombreux cadres ou assimilés ont dû accepter des salaires très inférieurs à la limite inférieure de 30.000 fr. figurant sur le tableau joint à l'annexe I; d'autres se sont même vus obligés de chercher à s'employer dans des branches d'activité ne relevant pas de la convention collective nationale. »

Il vous faut donc surveiller très attentivement l'évolution du rapport des salaires moyens différents pour ne pas observer une détérioration sensible des rémunérations dans la profession qui vous coûterait plus cher qu'un préjugé en vous faisant acquérir de moins en moins de points que vous paieriez à un prix plus élevé que ne vous le permettraient vos revenus.

(Lire la suite page 7.)

Mercerie, Bonneterie, Chaussures en gros

UNE CONVENTION COLLECTIVE a été signée le 22 mai dernier pour la Région Parisienne (Seine et Seine-et-Oise). Elle est commune au personnel Employés et aux Cadres.

En voici les grandes lignes.

PERIODE D'ESSAI. — Un mois pour les Cadres, trois mois pour les Cadres. Le bulletin de salaires devra porter la mention exacte de l'emploi occupé. En cas de modification dans la fonction, le changement de libelle tiendra lieu de notification.

PRIME D'ANCIENNETE. — 3, 6, 9, 12, 15 % pour 3, 6, 9, 12, 15 % d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'au coefficient 350, et calculées sur les salaires minima fixés par le barème des salaires annexé.

CONGES PAYES. — Sont ceux des dispositions légales, soit 18 jours ouvrables après un an de présence, plus 2 jours ouvrables après 20 ans, 4 jours après 25 ans, 6 jours après 30 ans.

L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congé payé par fraction de deux mois passés dans les sous-sols.

JOURS FERIES. — Lorsque le personnel salarié d'une entreprise travaillera un des jours fériés légaux, il percevra un salaire supplémentaire équivalent à une journée de travail.

MALADIE. — Après un an de présence, le personnel malade recevra ses appointements sur les bases suivantes :

Un mois à 100 % après un an de présence;

Un mois à 100 % et un mois à 75 % après cinq ans de présence;

Deux mois à 100 % après dix ans de présence;

Trois mois à 100 % après vingt ans de présence.

DELAI CONGE. — Il est de un mois pour les Employés et de trois mois pour les Cadres.

INDEMNITE DE LICENCIE.

MENT. — Elle est de 25 % du salaire moyen mensuel des douze premiers mois à partir de la cinquième année de présence et sans pouvoir dépasser quatre mois.

COMMISSION DE CONCILIATION. — Dans un délai de quinze jours, elle aura à statuer sur les cas qui lui seront présentés.

SALAires. — Le barème qui doit être annexé reste à faire.

INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

Le principe d'une Convention collective nationale s'appliquant aux industries de l'Habillement suivantes a été définitivement admis : vêtement masculin, vêtement féminin, lingerie, corset, casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniformes.

Elle comprendra des clauses générales s'appliquant à tous les personnels et des annexes par catégories de personnels ; les Cadres auront la leur.

La question des salaires qui a failli faire échouer ce projet de Convention semble résolue ; le patronat ayant admis la fixation d'un salaire de base national, alors que précédemment il ne voulait connaître que des salaires régionaux. Nous tiendrons nos adhérents au courant de l'avancement des travaux de la Commission paritaire.

CUIRS ET PEAUX

Ventes publiques de cuirs et de peaux brutes

La Convention des Cadres est terminée ; nous en publierons les clauses principales dans notre prochain numéro de « Cadres et Profession ». Il y a lieu de signaler la valeur du point salaire fixé à 202 fr. 36.

HAVAS

UNE CONVENTION COLLECTIVE a été signée le 24 mai pour l'agence Havas et pour l'ensemble de ses succursales, avec effet du 1^{er} janvier 1957. Elle s'applique à tous les personnels, cadres compris. Ressemblant, dans l'ensemble, aux autres conventions, nous ne reproduisons pas en entier, mais nous en donnons quelques clauses qui valent d'être connues :

CONGES PAYES. — Un mois pour les Cadres.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT (par année de présence) :

De la 1^{re} à la 10^e année : 33 % du salaire mensuel ;

Au dessus de la 10^e année : 50 % du salaire mensuel sans pouvoir dépasser 8 mois.

INDEMNITE DE FIN DE CARrière : Elle est identique à l'indemnité de licenciement. Il est plutôt rare, dans les conventions collectives, de trouver une indemnité de fin de carrière qui soit de même importance que l'indemnité de licenciement quand on connaît les difficultés que l'on éprouve pour l'obtenir. Aussi, il convient de féliciter chaudement nos collègues de la C.F.T.C. qui ont abouti à ce résultat :

PRIME DE MARIAGE : 20.000 fr.

PRIME DE NAISSANCE : 10.000 fr.

PRIME DE DECES (conjoints ou enfant) : 10.000 fr.

PRIME DE LONGUE ACTIVITE :

Elle est accordée aux collaborateurs ayant atteint l'ancienneté suivante :

10.000 fr. à 25 ans de services effectifs ;

10.000 fr. à 30 ans de services effectifs ;

10.000 fr. à 35 ans de services effectifs ;

20.000 fr. à 40 ans de services effectifs ;

25.000 fr. à 45 ans de services effectifs ;

50.000 fr. à 50 ans de services effectifs.

GRATIFICATION. — Le versement d'un troisième mois est prévu dans la convention.

NATURELS

Fédérations Textile C.F.T.C., C.G.C. et F.O. »

Il s'agit :

1^o De déterminer une base hiérarchique, coefficient 100, se substituant à partir d'un certain coefficient à la formule ouvrière (100 fr. hiérarchisés, plus 15 fr. de partie fixe).

2^o De traduire en pourcentage la majoration de 6 francs garantie sur les salaires effectifs par l'article 2 de l'accord du 28 mai 1957 dont ci-dessous, le texte :

ACCORD DU 28 MAI 1957

(Textiles naturels)

Entre les représentants des Organisations d'employeurs et de salariés, dont les signatures suivent, est conclu ci-dessous qui s'inscrit dans le cadre de l'accord du 9 juin 1957.

ARTICLE PREMIER. — Les rémunérations minima garanties, établies en application de l'accord du 6 octobre 1956, sur la base de la formule « 100 + 7 », seront calculées sur la formule « 100 + 15 » (grands centres).

ART. 2. — L'application des nouveaux barèmes devra se traduire par une augmentation des salaires effectifs égale, au minimum, à 6 francs (grands centres).

ART. 3. — Sont incluses dans les majorations ci-dessous, celles qui résulteraient d'accords collectifs conclus à l'échelon régional, local ou d'entreprise en sus de celles découlant de l'accord du 6 octobre 1956.

ART. 4. — Le salaire minimum effectif garanti à tout salarié apte à l'emploi et ayant un rendement normal, après trois mois de présence dans l'établissement, est porté à 136 francs (grands centres).

ART. 5. — Les chiffres fixés aux articles 1, 2 et 4 ci-dessous subissent les abattements de zone actuellement pratiqués, étant précisé, toutefois que l'abattement maximum ne peut excéder 10 % par rapport aux grands centres.

ART. 6. — Le présent accord s'applique, dans les régions signataires, pour la période de travail correspondant à la première période de paie suivant le 1^{er} juin.

ART. 7. — Il est donné un délai d'un mois aux branches et régions non signataires pour préciser leur position à l'égard de cet accord.

Signataires :

Syndicat patronal Textile : de la région lilloise, de Roubaix-Tourcoing, d'Elbeuf-Louviers et de la région de Roanne-Thizy, du Territoire de Belfort et des régions limítrophes.

Syndicat Cotonnier de l'Ouest, Chambres syndicales lyonnaises de la Teinture, de l'Impression et des Apprêts, Union des Industries textiles du Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

ES abattements de zone dans l'industrie du Verre mécanique étaient particulièrement importants. Ceci indisposait gravement les ressortissants de cette industrie qui, peut

L'harmonisation Franco-Allemande BASE DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

Résumé de la Conférence prononcée par M. Wilhelm Röpke, professeur à l'Institut Universitaire des Hautes Etudes internationales de Genève, sous les auspices du CEPEC — Société de Géographie — 28 mai 1957.

APRES une introduction d'un tour personnel où il met en lumière l'interénétration profonde des deux cultures, française et allemande, et où il évoque à grands traits la douloureuse histoire des relations politiques entre les deux pays et la nécessité de se mettre d'accord sur les causes de leurs périodes tragiques, le conférencier se tourne vers les problèmes actuels et commence par souligner ce qu'il appelle un fait capital trop généralement méconnu : à savoir le bouleversement profond qui a suivi l'annihilation d'un régime exécrable, le changement fondamental qui a éliminé sans retour le « danger » allemand et déplacé la menace vers le seul système totalitaire encore existant, qui domine aujourd'hui un tiers de l'humanité et qui aspire à dominer le reste.

Il devait s'ensuivre un renversement radical dans la perspective des relations franco-allemandes ; et c'est ce renversement qui, progressant de façon encourageante, a rendu possible le rapprochement entre les deux pays qui a abouti au projet actuel de Marché commun.

Ce projet s'est heurté, des deux côtés, à des hésitations et à des doutes. C'est du côté français que semblent s'être élevées les plus séries objections. En dehors d'obstacles d'ordre sentimental, d'ailleurs parfaitement compréhensibles, des inquiétudes se sont fait jour en France, inspirées surtout par le relèvement sensationnel de l'Allemagne occidentale. Mais ici il faut se garder de confondre deux choses très distinctes : le potentiel économique d'un pays et l'ordre économique, et monétaire dont dépend la plus ou moins heureuse utilisation de ce potentiel. Le potentiel économique de la France est, de façon permanente, plus élevé que celui de l'Allemagne ; mais l'Allemagne a réussi, à partir de 1948, à se donner un ordre économique et monétaire qui a rétabli l'équilibre en sa faveur, et l'a même renversé à son profit. Si le franc est moins « dur » que le mark, si la France a une balance des paiements déficitaire, et l'Allemagne une balance des paiements excédentaire et si cette situation risque d'entraver le fonctionnement du Marché commun, ce n'est pas la vitalité économique ou la richesse de l'un et de l'autre qu'il faut mettre en cause. Ce serait une grande erreur de croire que la santé monétaire d'un pays soit fonction de sa richesse ou de sa pauvreté. Elle dépend en réalité de sa politique économique saine ou malsaine. Autrement, on ne saurait

comprendre pourquoi le Portugal, le pays le plus pauvre de l'Europe libre, a une monnaie forte, tandis que la Suède, pays riche entre tous, une monnaie molle et malsaine. Il serait tout à fait inexact de penser que l'Allemagne est plus riche ou plus dynamique que la France. Simplement, elle a résolu, par une politique bien conçue et pas trop mal exécutée, le problème n° 1 de toute économie nationale, le problème de l'ordre économique.

Si l'Allemagne occidentale démontre aujourd'hui les biensfaits d'une politique saine basée sur l'économie de marché et sur la discipline monétaire, cette démonstration acquiert un surcroit de rigueur du fait que c'est le même pays qui, antérieurement, avait donné au monde le mauvais exemple par le collectivisme inflationniste du III^e Reich, exemple que les autres pays avaient suivi avec une docilité inquiétante.

Malheureusement, la nature véritable de l'expérience que fait actuellement l'Allemagne est généralement mal comprise à l'étranger. Il ne s'agit ni d'un miracle, ni d'un effet de vertus fabuleuses, ni d'une conséquence du Plan Marshall et pas davantage du fruit de la SEULE réforme MONETAIRE de 1948. La cause réelle du prétendu « miracle » allemand, c'est la réforme économique, c'est-à-dire le rétablissement d'une économie de marché concurrentielle et l'élimination du socialis-

NOUS relevons dans cette conférence que l'un des éléments essentiels du relèvement économique de l'Allemagne a été la sagesse des ouvriers et des syndicats allemands.

Cette constatation montre qu'en Allemagne, comme en Angleterre, en Suède et aux États-Unis, le syndicalisme s'insère dans le régime capitaliste qu'il ne discute pas, mais il essaye d'en tirer le maximum de profits pour les travailleurs et il y réussit.

Ceci ne veut pas dire de notre part qu'il ne faille pas réaliser un certain nombre de réformes dans notre système ; mais peut-être conviendrait-il d'abord de tirer le maximum du régime actuel avant de s'engager dans une voie dont les promoteurs n'ont pas encore indiqué les structures et dont ils se sont gardés jusqu'à présent de prévoir et de garantir les résultats chiffrés qu'elle permettrait d'obtenir.

A. B.

BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

(Suite de la sixième page.)

Votre vigilance ne doit pas se limiter au plan professionnel ou à celui de vos rémunérations.

Elle doit concerner aussi l'existence même du régime.

Je ne parlerai pas des craintes exagérées exprimées par certains par suite de l'accroissement prévisible des charges du régime (années creuses, diminution du rapport actif, retraités).

L'expansion démographique et l'augmentation du groupe « Cadres » à prévoir, par suite de l'évolution technique (transfert du monde du travail vers le haut de la pyramide) répondent d'eux-mêmes à de tels soucis.

Je voudrais au contraire effleurer quelques sujets plus sérieux que je livrerai à vos méditations :

Il s'agit : — du déficit de la Sécurité sociale d'une part ; — et du marché européen d'autre part.

Sur le premier point vous savez combien périodiquement ce sujet revient à l'ordre du jour.

Et dans cette situation nous sommes handicapés parce que notre régime est par trop influencé par le montant du plafond de la Sécurité sociale et de ses variations et parce qu'aussi il ne repose pas sur une cotisation au premier franc comme l'U.N.I.R.S. ce qui aurait été bien préférable. Ceci nous oblige à une attention permanente.

Enfin, en liaison avec le point précédent, il faut aborder la question du marché européen.

On ne sait s'il se fera. Mais il est certain qu'il est susceptible d'apporter des modifications à notre régime :

Je vous rappellerai, ce que vous savez sans doute, qu'il existe un projet de fiscalisation des charges sociales françaises en partie ou en totalité dont le principe serait le même que celui de la taxe à la valeur ajoutée et qui permettrait ainsi d'assurer ces charges uniquement sur la consommation intérieure afin d'exporter sur le marché commun des produits nets de toutes charges ou d'un certain nombre d'entre elles.

Que deviendrait alors notre régime dans ce bouleversement ?

En bref l'avenir comporte quelques points d'interrogation. Il requiert une certaine vigilance de notre part, de votre part actifs ou retraités tant sur le plan professionnel que sur le plan interprofessionnel.

Certains, en outre, désirent voir apporter des aménagements au régime même, rappellons que cela ne peut se faire par des assemblées générales telles que celle d'aujourd'hui mais seulement par l'intermédiaire de la commission paritaire composée uniquement des organisations syndicales de Cadres auxquelles vous devez transmettre vos demandes.

Pour que tous, assistés de notre caisse professionnelle, nous puissions maintenir et améliorer des conditions de vie meilleures dans un avenir plus sûr.

me. L'Allemagne a démontré tour à tour dans quels abîmes d'anarchie et de paralysie un peuple peut tomber si une politique malsaine détruit les bases de l'ordre économique et, inversement, avec quelle rapidité il peut se relever dès que les fautes de cette politique sont reconnues et corrigées.

Il convient d'ajouter qu'un des éléments essentiels du succès de l'expérience a été la sagesse des ouvriers et des syndicats allemands qui en ont attendu les fruits avec patience et qui ont ainsi rendu possibles les investissements gigantesques sans lesquels l'élan initial se serait vite épousé. Il est vrai qu'ils furent aidés dans cette sagesse par la pression de millions de réfugiés sur le marché du travail.

Bref, il n'y a rien de miraculeux dans la résurrection allemande. Le seul miracle, c'est qu'un tel régime de raison et de discipline ait pu être réalisé sur le plan politique dans notre époque si peu favorisée à cet égard. Que ce régime doive persister, ce n'est pas du tout sûr. Cela dépend de l'évolution de l'esprit public, de l'ATTITUDE DES SYNDICATS, et surtout des élections prochaines.

Cette explication économique d'un phénomène qui a surpris les Français devrait les rassurer parce qu'elle relève des facteurs dont l'Allemagne n'a pas le monopole. Il leur appartiendrait, semble-t-il, plutôt que d's'abandonner à l'hésitation ou la crainte, d'étudier sans parti pris les leçons de l'expérience allemande, dans un esprit de compagnonnage, auquel les Allemands sont tous prêts à répondre et qui ne serait pas moins profitable aux uns qu'aux autres. Car c'est cet esprit, et la politique correspondante, qui pourra seul faire le succès du Marché commun, si désirable pour nos deux pays et pour l'Europe entière.

La FÉDÉRATION des SYNDICATS CHRÉTIENS dans la C.E.C.A.

Le Bureau de la Fédération des Syndicats Chrétiens dans la C.E.C.A. réuni le 10 mai, à Bruxelles :

CONSTATE que certaines entreprises qui tombent sous l'autorité de la C.E.C.A., ont instauré le système de la semaine mobile du travail :

Qu'en adopte dans ces secteurs un système de production continue pour d'autres raisons que des raisons techniques :

Que ce système de production enlève au dimanche son caractère primitif :

Que le repos dominical est protégé et sanctionné par les lois nationales et internationales pour des motifs religieux, sociaux et humanitaires :

DEPLORE qu'on abandonne le dimanche et le repos dominical pour des raisons de production optimale et des considérations de rendement :

DEPLORE également qu'en supprimant le dimanche, on porte atteinte à la famille, cellule première et essentielle de toute communauté religieuse et civile :

ESTIME, en conséquence, que l'adoption de la semaine mobile du travail n'apporte aux travailleurs

La situation des Cadres agés

Notre syndicat des Ingénieurs de la région lyonnaise nous communique la lettre suivante, adressée au préfet du Rhône par les syndicats libres d'ingénieurs et cadres.

Lyon, le 23 avril 1957.

Monsieur l'Inspecteur général,

Nous vous remercions d'avoir bien voulu nous accorder cet entretien. Le but de notre démarche est d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur le problème de l'emploi des salariés ayant atteint une cinquantaine d'années.

Nous nous proposons d'illustrer ce sujet par quelques exemples récents, qui ont provoqué une intense émotion dans une entreprise de notre région. Il ne s'agit là que d'exemples limités ; des cas analogues se sont produits dans d'autres entreprises.

Depuis un an environ un certain nombre de licenciements, collectifs ou individuels se sont produits. Trois ingénieurs ont été touchés par cette mesure, un directeur de service, un chef de service et un ingénieur, tous trois de plus de cinquante ans. Deux d'entre eux avaient une vingtaine d'années de présence dans l'entreprise, l'autre cinq ans.

Ils ont retrouvé un emploi, non sans de nombreuses difficultés malgré la demande actuelle d'ingénieurs.

Les ingénieurs d'une cinquantaine d'années ont donné une grande partie de leur vie à l'industrie. Qu'ils soient ou non toujours restés dans la même entreprise, leur employeur a envers eux, soit personnellement, soit au nom des autres employeurs, certains devoirs de reconnaissance.

Nous ne contestons pas le fait qu'avec l'âge le rendement d'un individu puisse parfois diminuer, mais nous ajoutons qu'en revanche, son expérience augmente et que son utilisation reste possible, avec certaines modifications de responsabilités, mais sans déclas-

sement. A plus forte raison, le cadre âgé n'a doit-il pas se voir simplement licencié suivant le jeu d'un libéralisme abusif.

Le choc psychologique que subit le salarié d'un certain âge devant la perte de son emploi et la perspective de très grosses difficultés qu'il rencontrera pour en trouver un autre, est une conséquence particulièrement douloureuse de tels procédés. D'autant plus que le redaptation dans une branche d'industrie qui peut ne pas être celle où il a travaillé jusqu'alors, risque de lui être difficile, et d'amener une nouvelle perte d'emploi. Perte de confiance en lui-même, humiliation, jointes à l'inquiétude, constituent un préjudice moral certain, et très important.

Dans un des cas présents, la mesure de licenciement a été d'autant plus durement ressentie que la situation familiale de cet ingénieur traversait une période pénible : un deuil récent, la charge de deux enfants poursuivant leurs études. La faiblesse de l'indemnité donnée lors du licenciement nous paraît sans rapport avec le préjudice causé.

Etant donné le manque de protection sur le plan légal, nos camarades ingénieurs nous ont demandé d'intervenir auprès des pouvoirs publics, par l'intermédiaire des organisations syndicales. Nous pensons en effet, que l'équité, sinon le droit, souffre de telles mesures que nous estimons préjudiciables au bon ordre social.

Nous vous demandons, Monsieur le Préfet, d'intervenir auprès du gouvernement pour faire prendre des mesures législatives qui assureront la protection des salariés d'un certain âge.

Entre autres mesures souhaitables, nous proposons :

1^o Le vote d'une loi fixant, pour chaque catégorie professionnelle, une certaine proportion minimale de gens âgés dans les entreprises :

2^o L'augmentation du nombre et des pouvoirs des inspecteurs du travail, surtout en ce qui concerne la protection des travailleurs âgés ;

3^o La création d'une importante indemnité légale pour tout licenciement d'un travailleur de plus de cinquante ans, sauf en cas de faute grave.

Nous espérons que ce douloureux problème des salariés âgés verra une solution prochaine, et en vous disant notre reconnaissance d'avoir bien voulu nous recevoir, croyez, Monsieur l'Inspecteur général, en notre respect.

Le Syndicat des Ingénieurs et Cadres de la C.F.T.C.

Le Syndicat des Ingénieurs et Cadres C.G.T.-F.O.

Le Confédération générale des Cadres

Communiqué du Bureau Confédéral

Le Bureau confédéral, réuni le 19 juin 1957, a étudié la situation économique et sociale ainsi que les mesures envisagées par les pouvoirs publics pour y faire face.

Il considère, en première analyse, que ces projets dont il n'a eu connaissance que par la presse, ne sont pas à la mesure du drame économique et social dans lequel le pays se trouve engagé.

Il estime qu'il convient tout d'abord de dresser, et en toute clarté, le bilan de la situation et d'expliquer à l'opinion les raisons pour lesquelles, en moins d'un mois, le Gouvernement a été amené à recourir, à deux reprises, aux avances de la Banque de France et à décider après avoir épuisé nos réserves de changes, de revenir sur la politique de libération des échanges suivie depuis plusieurs années.

Il importera ensuite de donner aux travailleurs des garanties pour qu'une fois de plus ils ne

soient pas appelés à supporter dans leurs salaires et dans leur emploi les conséquences d'une politique économique et sociale contre laquelle ils n'ont cessé de s'élèver.

Rappelant à ce sujet les positions définies par son dernier congrès, le bureau confédéral estime qu'il n'y aura pas de redressement possible de notre économie sans une réforme profonde du régime économique lui-même et sans la mise en place d'installations nouvelles que la C.F.T.C. a réclamées à plusieurs reprises.

Il confirme également ses revendications antérieures concernant le S.M.I.G. dont le taux horaire — qui doit être égal pour tous les travailleurs de l'industrie et de l'agriculture — de vra tenir compte à la fois de la hausse du coût de la vie et de l'augmentation de la production constatées au cours des dernières années.

L'Association Française pour l'Accroissement de la Productivité vient d'établir le compte rendu du cycle de conférences sur :

LE RECOURS AU CRÉDIT POUR LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES

I. - Généralités sur le crédit en France et aux États-Unis ;

II. - Modalités des crédits à l'industrie en France et aux États-Unis ;

III. - Analyse de la situation financière d'une entreprise par le banquier ;

IV. - Financement des investissements (crédit à long et moyen terme) ;

V. - Crédit aux petites et moyennes entreprises ;

VI. - Le crédit à court terme.

VII. - Conclusion. L'exemple américain.

On peut se procurer ce volume : — Soit en s'adressant directement au magasin de vente de la S.A.D.E.P., 6, rue Royale, Paris (8^e). — Soit en écrivant à la S.A.D.E.P., 11, rue du Faubourg-Saint-Honoré, Paris (8^e). C.C.P. 7127-31, Paris ANJ. 49-32.

Prix : 600 fr. Franco : 625 fr.

LE XI^e CONGRÈS INTERNATIONAL DE L'ORGANISATION SCIENTIFIQUE

Au cours de la dernière semaine de juin, les Parisiens ont pu rencontrer des promeneurs qui portaient au revers de leur veston ou sur leur robe un insigne rectangulaire indiquant C.I.O.S. Il s'agissait des participants au XI^e Congrès International de l'Organisation Scientifique dont « Cadres et Profession » de mai-juin a publié le programme.

Ce fut un véritable Congrès international par le nombre et la diversité des participants. Plus de 1.500 personnes inscrites, d'Europe d'Afrique, d'Asie, d'Amérique d'Australie. Pendant cinq jours la Maison de la Chimie a été une

à la séance inaugurale du Congrès au Palais de Chaillot, l'Homme a été le point central des orateurs. Tour à tour, M. Toulouse, président du Comité national de l'Organisation française et du congrès; M. Georges Villiers, président du Conseil national du patronat français et du Comité d'Honneur du Congrès; M. Odilon Souza, président du Comité international de l'Organisation scientifique; vice-président du C.I.O.S., M. Gaston Tessier, président honoraire de la Confédération française des travailleurs chrétiens, président de la Confédération internationale des syndicats chrétiens, ont défini l'organisation scien-

des ensembles industriels africains, sur « Les méthodes d'organisation scientifique dans l'orientation de l'avenir ». Ce fut une magistrale anticipation du futur dont il n'est pas possible de donner un aperçu dans ce compte rendu.

Visites d'entreprises, projections de films sur l'organisation et exposition de méthodes de fabrication et d'organisation furent des compléments appréciés aux rapports présentés.

Comme pour tout Congrès de cette importance, des réceptions eurent lieu à l'Hôtel de Ville, à la Chambre de commerce à l'intention de nos visiteurs étrangers. Mais la



Au cours de la séance inaugurale, au Palais de Chaillot, M. CORNIGLION-MOLINIER prononce l'allocution d'ouverture

réminiscence de la tour de Babel, toutes les langues de la terre s'y débrouillent.

La chaleur accablante, dans un Congrès fréquenté; les journées de travail et plénières ont été régulièrement et activement suivies. Les rapports présentés étaient de qualité et ont donné lieu, en général, à des interventions intéressantes.

Si, dans des Congrès précédant celui-ci, la technique tenait la première place, ce XI^e Congrès, au contraire a donné la primauté à l'humain.

Dans les allocutions prononcées

tifique en fonction de l'Homme certains même n'ont pas hésité à se référer à des textes de Pie XII.

Les membres de la C.F.T.C. présents dans la salle ont pu se réjouir de ces tendances, car elles vont dans le sens de ce que la C.F.T.C. a toujours défendu : donner à l'homme la première place, organiser et produire en fonction de l'homme.

Il convient de signaler tout particulièrement la conférence prononcée, à cette séance d'ouverture, par M. Louis Armand, président de la Société nationale des chemins de fer français et du Bureau

réussite qu'il faut signaler est la réception et le dîner officiel qui eurent lieu à l'Orangerie de Versailles suivis du spectacle « Son et Lumière » dans le parc du château.

Les invités de la France ne sont pas près d'oublier l'accueil qui leur était réservé car pour leur plus grand éblouissement ils ont été reçus comme on recevait au Grand Siècle. Les Français, quand ils le veulent, savent être toujours les grands seigneurs de cette époque

**

Les congressistes étrangers se sont rendu compte que la France vit, travaille, invente et produit et qu'elle n'est pas la nation affaiblie que certains voudraient faire croire et que les hommes politiques ne sont pas toute la France. Mais les Français eux-mêmes se rendent-ils compte qu'ils vivent une nouvelle Renaissance ?

F. GALLOT.

Les comptes rendus des séances du C.I.O.S. seront publiés dans la Revue du C.N.O.F. Nous en informerons nos lecteurs pour que ceux qui y seraient intéressés puissent se la procurer.

LE PROGRAMME DE LA C.F.T.C.

(Suite de la page 2.)

3^e D'une façon générale, exigence d'une reprise en main, de la part des Pouvoirs publics, de l'ensemble de l'économie du pays, par toutes mesures appropriées, y compris un contrôle sévère des investissements et du crédit.

4^e Crédit des Comités industriels de contrôle,

5^e Développement des économies régionales dans le cadre d'un plan d'ensemble, avec participation et contrôle des organisations syndicales dans tous les organismes qui prennent en charge ce développement, y compris les sociétés de financement.

SUR LE PLAN GENERAL

Le Congrès, confirmant les positions confédérées antérieures, mandate le Conseil confédéral :

1^o Pour rappeler constamment la volonté de la classe ouvrière de voir apporter sans tarder au conflit algérien une solution qui permette la coexistence pacifique des deux communautés qui composent la population algérienne, dans le respect des droits et des aspirations légitimes de chacune d'elles;

2^o Pour appuyer tout effort de la Métropole tendant à développer l'économie des territoires d'outre-mer au profit des populations autochtones et à assurer, sur tous les plans, la promotion collective de celles-ci;

3^o Pour exiger que toutes garanties soient données que la mise en place du Marché commun ne seulement sauvegarde les intérêts des travailleurs des pays intéressés, mais encore ouvrira la voie à une solidarité active à l'égard de toutes les régions sous-développées d'Europe et du monde.

4^o Au service d'un tel programme, le Congrès, sachant qu'une telle participation des travailleurs au pouvoir économique à quelque échelon que ce soit — entreprise, branche d'industrie, région, organismes nationaux ou internationaux — n'a de signification et de valeur que dans la mesure où elle s'appuie sur une force syndicale puissante et dynamique, seul moyen de donner aux représentants des travailleurs l'indépendance et l'autorité nécessaires.

Le Congrès exprime sa volonté d'engager toute la force d'une grande organisation syndicale ouvrière, dont il est l'expression, et qui connaît une progression constante dans ses effectifs comme dans son influence et son efficacité.

Mais le Congrès entend donner à la C.F.T.C. les moyens de poursuivre cette progression :

— En affirmant de nouveau la totale indépendance du mouvement, à l'égard de quelque formation que ce soit, de nature politique ou autre, dans le triple domaine de sa pensée, de son action et de son recrutement;

— En préparant le renforcement des structures du mouvement et en jetant les bases d'un équipement important en militants et en moyens financiers;

— En faisant appel à l'adhésion de tous les travailleurs, sans distinction de métiers, de croyances, d'options politiques, qui croient en leur dignité et veulent mener le combat de la liberté.

Le Congrès, conscient de la nécessité dans laquelle se trouve le syndicalisme ouvrier français de faire accepter son programme par la plus large fraction possible de l'opinion publique pour réussir à orienter le pays dans la voie de l'expansion économique, du progrès social et de la paix :

Renouvelle le mandat, donné par le Congrès précédent au Conseil confédéral, de rechercher les contacts nécessaires avec les catégories sociales susceptibles de partager les préoccupations et les vues ouvrières, afin de créer un large mouvement d'opinion capable d'infléchir l'action des forces politiques.

Enfin, le Congrès, attentif au fait que l'évolution générale des économies des pays européens, évolution accélérée par les institutions européennes existantes ou prochaines, crée entre les travailleurs de ces pays une profonde solidarité de destin.

Souhaite que s'ouvrent et s'organisent des contacts aussi étroits que possible entre toutes les centrales syndicales libres européennes, afin de réaliser, dans un « pool syndical européen », la nécessaire coordination des objectifs et de l'action ouvrière.

Contribution professionnelle obligatoire

Conformément au vœu exprimé par notre dernier Congrès fédéral, notre ami Nys, au nom du Syndicat régional des Cadres du Nord, a présenté au Congrès confédéral la motion suivante :

Le 29 Congrès National de la C.F.T.C., réuni à Asnières les 8, 9, 10 juin 1957,

CONSIDERANT le rôle de plus en plus important du Syndicalisme dans la vie économique du Pays, et constatant que les éléments et moyens dont il dispose ne lui permettent pas d'assumer efficacement les responsabilités qui en découlent.

CONSIDERANT que les Syndicats patronaux sont financés par des ressources prélevées sur la production, comprises dans les frais généraux et finalement payées par les consommateurs.

CONSIDERANT d'autre part le nombre important de salariés qui bénéficient gratuitement des avantages obtenus par l'action syndicale.

Donne mandat au **CONSEIL CONFEDERAL** d'étudier et de faire déposer une proposition de loi ayant pour objet d'attribuer aux organisations Syndicales représentatives au Plan National, des ressources comparables à celles dont disposent les Syndicats patronaux par le moyen d'une Contribution Professionnelle obligatoire.

D'accord avec le Congrès, il a été décidé qu'un groupe de travail serait constitué, auquel serait appelé à participer notre Fédération, pour étudier les modalités possibles d'une telle institution et présenter éventuellement un projet au Bureau Confédéral.

PETITES ANNONCES

MAI JUIN, SEPTEMBRE
à BOIS-DE-CISE-SUR-MER (Somme)
100 fr. par jour et par personne
LES STUDIOS MODERNES
Loués 25.000 et 30.000 juillet, août

OFFRE D'EMPLOI

■ **ÉCOLE TECHNIQUE PRIVÉE**, St Denis (Centre Apprentissage, et Coll. techn. : ajustage, tournage, fraiseage, dess. industriel, électrique), cherch. ing. A. et M. ou E. N. P. ou formation ident. pr dirige. Étud. techn. théoriques et pratiques. Ayant expér. enseigné et sérieuses référs. Traitem. mensuel : 80 à 100.000 fr.

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

AGENCE PUBLICAT
24, boulevard Poissonnière
PARIS (IX^e)
Téléphone : TAI7bout 64-11
Le numéro : 25 francs
Abonnement : 250 francs par an

Le Gérant : A. BAPAUME

Imp. spéciale de Cadres et Profession,
5, rue du Cornet, Le Mans, — 37 936

LE 29^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL

(Suite de la première page.)

Né tenant aucun compte de cette expérience de 70 ans, faudrait-il recommencer l'histoire ouvrière de notre pays ? Voilà la question que ne se posent pas ceux qui veulent supprimer le « C » de notre raison sociale.

Congrès, quelque peu agité par moments, a montré la progression constante de la C.F.T.C. sous la direction dynamique de son Conseil et de son Bureau Confédéral. Il est du reste paradoxal que les éléments qui ont vivement critiqué la direction confédérale soient ceux qui, généralement, ont contribué à mettre en place un Gouvernement dont on ne peut pas ne pas enregistrer l'immobilisme sur le plan social et la faillite sur le plan économique ; ceci n'a pas été sans gêner considérablement l'action syndicale.

Ce Congrès a, par ailleurs, dans ses différentes résolutions, fixé les orientations générales de l'action confédérale à venir :

- Maintien de l'expansion économique et accroissement du niveau de vie ;
- Orientation des investissements dans les secteurs productifs et répondant aux besoins de la population ;
- Garantie d'emploi et des ressources ;
- Association des travailleurs à la vie et à la gestion des entreprises, des professions, ainsi qu'à la gestion économique et sociale du pays.

Le Congrès a, par ailleurs, adopté un rapport tendant au renforcement du Mouvement. Dans ce cadre, un vœu a été émis demandant aux différentes Fédérations intéressées de trouver entre elles une formule tendant à créer une organisation d'industrie. Ce vœu répond depuis longtemps à nos préoccupations et nous nous emploierons à trouver les formules de cette organisation industrielle qui sauvegarde la liberté d'expression et de décision des cadres et ingénieurs. Une telle organisation est du reste en voie de réalisation dans l'industrie textile.

Ce Congrès a été marqué, comme les autres par la division entre « majorité » et « minorité », cette dernière étant ramenée à une plus exacte proportion (37 %) de ce qu'elle représente. Encore que le mode de vote adopté favorise largement les petits syndicats au détriment des plus importants.

La C.F.T.C. continue et ceux qui comptaient sur ses difficultés intérieures pour enregistrer un affaiblissement du Syndicalisme se sont trompés.

Nul doute que, la fièvre du Congrès étant passée, un effort de compréhension mutuelle ne puisse se développer avec ceux de nos camarades qui sont persuadés de la nécessité et de l'efficacité d'une Centrale syndicale élargie mais fidèle à ses aspirations d'origine, et qu'en ensemble nous ne poursuivions longtemps encore l'œuvre entreprise par nos ancêtres en 1887.

A. BAPAUME.

ritable, tous les pays dits de « démocratie populaire » étant en fait soumis à des dictatures policières. Pour les pays dits communistes, le communisme n'est qu'un article d'exportation considéré comme sans valeur pour l'usage interne. Or, il y a en France — le pays le plus intelligent du monde — des gens qui se croient progressistes parce qu'ils arrivent à absorber cette mauvaise pitance phénoménique. C'est bien navrant.

Notre syndicalisme veut être réaliste et il n'a rien à attendre des doctrinaires qui préfèrent la magie du verbe et des formules, aux difficultés de l'action quotidienne, tenace et persévérente. Mais cette action nous la voulons toujours clairement orientée par une analyse toujours renouvelée de la situation économique et sociale. Un changement d'orientation n'est pas un changement de doctrine et aucun sectarisme ne nous gêne jamais dans nos prises de position. Nous invitons tous les vrais syndicalistes à réfléchir avec nous à ces graves problèmes d'orientation dont la solution conditionne notre avenir économique.

c'est-à-dire de plus en plus notre avenir tout court. Pour bien comprendre cela il faut évidemment se rendre compte qu'à l'heure actuelle aucun pays ne vit en régime communiste vé-

H. VEYRAT.