

CADRES

C.F.T.C.

et PROFESSION

NUMÉRO 95
JANVIER 1956

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

A la suite des
Elections Législatives

LA C.F.T.C.

définit sa ligne de conduite

« Fort de la confiance de 1.400.000 travailleurs qui ont voté pour les listes que la C.F.T.C. a présentées aux élections sociales du 17 novembre 1955,

Le Conseil confédéral de la C.F.T.C., après examen de la situation générale, a défini la ligne de conduite de la Confédération dans la conjoncture résultant des récentes élections sociales et politiques.

Fermement résolue à demeurer indépendante des partis et étrangère à leurs luttes, après comme avant les élections législatives, à l'occasion desquelles elle n'a adressé aucune consigne de vote à ses adhérents,

La C.F.T.C. s'attachera à réaliser son programme économique et social.

Devant la gravité de la situation politique et des dangers que courent les institutions démocratiques auxquelles est lié le sort du syndicalisme libre, elle rappelle son opposition traditionnelle à toute

RÉSOLUTION GÉNÉRALE
adoptée le 15 Janvier 1956
par le Conseil Confédéral de la C.F.T.C.
à la suite des Elections Législatives

forme de gouvernement totalitaire comme à toute méthode de gouvernement qui, consciemment ou non, y conduirait.

La C.F.T.C. avertit donc les travailleurs du danger des prises de position de la C.G.T. dans une affaire qui est le ressort des partis et non des syndicats, à savoir la création de comités de Front populaire.

Elle estime, dans ces conditions, que la seule orientation politique valable consiste à réaliser un programme de progrès social, de réforme des structures économiques et de solution des problèmes de l'Algérie et de l'Union Française. Dans cette perspective, elle tient à rappeler les exigences sur les

quelles elle a, dans ces domaines, maintes reprises, déjà mis l'accent.

Elle se déclare prête à discuter l'ordre d'urgence de la satisfaction de ces exigences et les modalités de réalisation avec les formations politiques, qui les feront leurs, ainsi qu'avec un gouvernement qui se déclarerait d'accord pour les réaliser.

De toute façon, elle demandera au gouvernement de s'opposer à toute hausse de prix et à toute manipulation monétaire qui y conduirait, notamment la dévaluation.

Indépendamment de la conduite de cette action générale, et quelle que soit la conjoncture politique, poursuivre la généralisation des accords contractuels pour garantir aux travailleurs une amélioration croissante de leur pouvoir d'achat et à leur famille, et plus généralement de leurs conditions de vie dans le maintien intégral des droits et des prérogatives du Syndicalisme. »

Au moment où une nouvelle législature prend en main les destinées du pays, nous avons voulu marquer les importantes prises de position de l'organisme directeur de la C.F.T.C. Ce document se suffit à lui-même et montre que la C.F.T.C. a parfaitement conscience des dangers qui menacent notre pays.

Dans cette situation anarchique où la division politique des Français est telle qu'aucun des partis ou groupements n'a la puissance suffisante pour gouverner, le syndicalisme libre représente une force cohérente, seule capable de détourner le pays d'un certain nombre d'aventures.

Quelle que soit la conjoncture politique, la prospérité et l'indépendance de notre pays restent conditionnées par sa puissance économique, son avancée sociale et l'idéalisme traditionnel de son peuple.

Le Patronat doit comprendre qu'il doit en finir avec ses tergiversations continues qui procèdent d'un manque de dynamisme et lui font perdre le bénéfice moral des améliorations qu'il réalise.

Doubler le niveau de vie en dix ans, accroître en conséquence la production des biens et la productivité du travail en améliorant les conditions de travail, associer les travailleurs et leurs Syndicats à cet effort par la création d'organismes mixtes de gestion, tels sont les objectifs qu'il convient de vouloir atteindre. Réalisons-les ensemble avec toutes les forces morales et spirituelles du pays et les choses iront beaucoup mieux.

A. BAPAUME.

Erratum. — Une ligne ayant sauté à la composition de notre dernier numéro, nos lecteurs voudront bien rectifier ainsi (p. 1, col. de droite, en haut) cette phrase : « Sait-on que les terres d'Algérie, rendues cultivables par irrigation, ne sont pas nécessairement utilisées pour les cultures vivrières nécessaires à la population, mais exploitées en vue du plus grand rapport à leurs propriétaires ? »

UTILE CONFRONTATION

ES augures se penchent avec intérêt sur les données des scrutins qui ont intéressé récemment notre pays. La France a voté. Quel est donc le climat politique de la Nation ? Quels sont les éléments psychologiques qui le déterminent ? Nous pensons que ces recherches sont intéressantes au premier chef ; mais, fort de notre pratique professionnelle, nous estimons que l'interprétation des grands nombres est délicate. Pour conclure à bon escient, il convient d'envisager les perspectives sous divers points de vue. A cet égard, et à titre d'appoint à cette vaste enquête, une confrontation des élections sociales et politiques est suggestive ; elle nous semble originale.

M. Tout le Monde pense qu'il existe un parallélisme étroit entre les comportements politique et syndical de l'électeur ouvrier. Les adhérents de la C.G.T. sont communistes. F.O. est le refuge syndical des militants socialistes et la C.F.T.C. est une filiale du M.R.P. Enfin le farouche individualiste — il en existe parmi les salariés — qui dit non à toute tentative d'embridagement, vote d'une part Mutualiste ou Familial, et d'autre part Radical, Indépendant, Républicain social, etc., en tout cas pour un parti politique auquel il est à coup sûr impossible d'attribuer un appendice syndical.

par J. Escher-Desrivières

Président de la F.F.S.I.C.

Que faut-il penser de cette conception ? Penchons-nous sur les statistiques. Les éléments numériques de base sont d'abord les nombres d'électeurs inscrits pour les deux scrutins (9.475.000 d'une part et 26.353.273 d'autre part) ; ainsi que la répartition des suffrages par liste. Pour une comparaison, on groupera ensemble sous la rubrique « Divers » les Mutualistes, Familiaux et Indépendants, candidats aux élections sociales ; et sous la même rubrique les supporters des partis politiques globalement assimilables à notre point de vue aux Indépendants des élections sociales.

Il faut tenir compte également — l'objection nous a été faite — de ces 2.952.000 familles — une paille ! — bénéficiant de l'allocation du salaire unique et comportant deux membres politiquement nubiles dont un seul est électeur social, la femme demeurant au foyer. La femme, dit-on, partage toujours les opinions de son mari. C'est là une affirmation présomptueuse du sexe fort ; M^e Jaurès était pieuse ; député, elle n'aurait pas voté les lois laïques. Qu'à cela ne tienne. Nous compterons pour double les voix des chefs de famille allocataires, en majorant toutes les données numériques des élections sociales, nombre d'électeurs inscrits, suffrages par listes, dans le rapport de 30 % correspondant à peu près au rapport du nombre des salariés bénéficiant de l'allocation de salaire unique à l'effectif total des électeurs sociaux. Le tableau ci-après résume schématiquement toutes les données du problème. Il est suggestif.

(Suite page 2.)

NOUS AVIONS VU JUSTE !

A u cours de son X^e Congrès, tenu en avril 1955, notre Fédération avait mis l'accent sur le grand intérêt d'une politique prévisionnelle d'accroissement des salaires.

C'est notre ami Lagandre, président de notre Syndicat national des Ingénieurs des Mines, qui présentait cette thèse à la tribune du Congrès. Rappelant que dans le passé le Patronat s'est toujours laissé surprise par les demandes de majoration de salaires, il suggérait d'étudier la possibilité de prévoir tous les six mois une augmentation de 2 % par exemple pour tous les salariés. Ce faisant, le Patronat, qui serait engagé dans une telle politique, devrait prévoir dans le temps les mesures nécessaires pour réaliser ces majorations.

C'était en avril 1955. En août, la Régie Renault conclut un accord avec les Syndicats, accord prévoyant notamment une majoration annuelle des salaires de 4 % pendant deux ans. On sait quel retentissement a eu cet accord qui ouvrait la voie à toute une série d'autres dans les grandes entreprises.

Dans un autre domaine, c'est Bapaume qui, en juillet 1950, à la réunion inaugurale du Comité national de la Productivité, déclarait :

« Pourquoi ne pourrait-on substituer aux objectifs quantitatifs que contiennent les plans de modernisation, un autre objectif qui n'en est que la finalité : l'élévation progressive du niveau de vie ? » Et il lançait le chiffre à discuter de 10 % par an.

Cette idée a fait son chemin, et c'est en 1955, après le Commissaire général à la Productivité, un chef de Gouvernement qui propose de... « doubler le niveau de vie de la population en dix ans » (ce qui signifie en réalité 7 % environ de plus chaque année), or, les années 1954 et 1955 ont vu se réaliser des améliorations correspondant à ces chiffres.

Ainsi, dans ces deux cas, nous avions vu juste.

UNE UTILE CRÉATION EN FRANCE

L'enseignement de l'administration des affaires

Le Journal Officiel du 4 janvier a publié le programme d'un nouveau certificat qu'onze Facultés de Droit sont habilitées à délivrer (1).

Figurent au programme les matières suivantes : psychologie sociale, relations industrielles, organisation générale des entreprises, organisation scientifique de la production du travail, gestion commerciale et financière, comptabilité générale et industrielle des entreprises, problèmes juridiques des affaires et problèmes économiques fondamentaux. Des exercices pratiques obligatoires compléteront les cours magistraux qui s'étaleront sur un semestre.

Cet enseignement sera sanctionné par un examen comportant quatre épreuves écrites : une composition sur les problèmes juridiques des affaires, une sur les problèmes économiques fondamentaux, une troisième portant sur l'une des autres matières du programme, une « épreuve propre à sanctionner l'enseignement pratique » : commentaire d'un texte ou d'une statistique, solution de cas concrets, etc. Les étudiants titulaires du troisième certificat de la licence en droit peuvent être dispensés des deux premières épreuves.

Un oral complète l'examen ; il consistera en une interrogation sur chacune des matières n'ayant pas fait l'objet d'une composition écrite.

Deux sessions seront organisées chaque année ; en juin-juillet et en octobre, celle-là ne comportant que les deux premières compositions écrites.

★

On sait que la réforme des études juridiques est à l'ordre du jour. L'institution de ce certificat représente un grand pas en avant.

Le premier cours « magistral » a eu lieu à la Faculté de Droit de Paris le 18 janvier. Il a été donné par M. Gaston Berger.

Un aspect particulièrement nouveau de ce certificat est que l'enseignement est assuré non seulement par des pro-

fesseurs, mais aussi par des personnalités de l'industrie et du commerce.

D'autre part, sont admis à suivre ces cours aussi bien des licenciés en lettres et sciences que des élèves des grandes Ecoles et, bien entendu, les licenciés en droit.

(Suite page 8.)

(1) Aix, Marseille, Alger, Bordeaux, Dijon, Lille, Montpellier, Nancy, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse. Un Institut de préparation aux affaires est, d'autre part, créé à Montpellier et un Institut d'administration des entreprises à Rennes.

Rappelons que l'Institut Catholique a créé, il y a quatre ans, un Centre de préparation à la vie des affaires et à la gestion des entreprises.

Dans ce numéro vous lirez :

PAGES

Revue de presse :	
Perspectives pour l'année nouvelle	2
Les problèmes des territoires sous-développés, thème dominant du XII ^e Congrès de la C.I.S.C.	3
Déclaration des Syndicats chrétiens à l'issue de la X ^e Assemblée générale de l'O.N.U....	3
L'Expert-comptable et le Comité d'Entreprise	3
Le Syndicalisme des Cadres à l'étranger	4
L'activité professionnelle	6
Bilan 1955	7
Classification des Cadres par les tribunaux	7
L'Economie soviétique connaît un manque de Cadres	8

Une année est terminée. Le bilan en a été présenté de façon très contradictoire, dans l'atmosphère de la campagne électorale. Mais que sera l'année 1956 ? Dans un numéro spécial de fin d'année (114 pages) LES ECHOS ont présenté les souhaits et les craintes du Président du C.N.P.F. et de quatre syndicalistes.

Les inquiétudes du patronat...

M. Georges Villiers estime qu'en 1956, l'effort devra porter sur les trois points faibles de l'économie : les investissements, les échanges extérieurs, l'Union Française et il s'inquiète dès menaces inflationnistes :

« L'évolution du niveau de vie de la nation (et notamment des salariés) a enregistré des progrès exceptionnels. Cependant, les menaces inflationnistes qui n'ont jamais été écartées se sont amplifiées au cours des derniers mois et risquent si l'on n'y prend garde, d'annuler le bénéfice des progrès antérieurs.

« A la suite des dernières hausses de salaires, le risque n'est pas vague, mais précis et grave, toutes les possibilités envisagées par les économistes indépendants ont été dépassées : quelles en seront les conséquences ? C'est évidemment l'inconnue qui pèse sur 1956.

« En même temps que sur les salariés, cette menace pèse sur les entreprises auxquelles l'assurance d'une stabilité des conditions économiques est indispensable.

Après avoir souligné la nécessité d'investir, le Président du C.N.P.F. réclame un assouplissement du blocage des prix :

« Dans la concurrence actuelle, une répercussion en hausse des prix des produits industriels sur le coût de la vie n'est pas à craindre ; le blocage ne répond absolument plus à son objectif et n'a plus pour résultat que d'entretenir aussi bien à la baisse qu'à la hausse une rigidité profondément malsaine. Il empêche ainsi des entreprises de disposer d'une façon continue des moyens financiers indispensables pour réaliser leurs programmes d'investissements.

Pour conclure, après avoir traité des autres problèmes (libération des échanges, et équipement de l'Union Française), M. G. Villiers souhaite pour faciliter leur solution, une « autorité gouvernementale plus stable ».

...autres inquiétudes : celles des cadres.

M. André Malterre, secrétaire général de la C.G.C., n'est pas optimiste :

« Il est également admis que l'économie domine la politique. L'année 1956 pourrait constituer à cet égard une exception. « Nous sommes en 1788 » s'écriait il y a deux ans M. Pierre Mendès-Fran-

REVUE DE PRESSE

Perspectives pour l'année nouvelle

ce. Ne serions-nous pas plutôt en 1939 ?

« 1940 a vu se désagréger en un mois l'armée française. L'année 1956 ne risque-t-elle pas de voir se dissoudre avec la même rapidité ce qui reste de l'Union française ?

« Sauvons-nous recréer un Etat qui se fasse aimer et respecter de l'intérieur comme de l'extérieur ?

« C'est la solution donnée à ce problème qui conditionnera notre destin au cours de l'année prochaine. »

Et il conclut :

« L'année 1956 sera peut-être l'année du choix entre une politique commerciale reposant sur l'Union française ou une politique purement européenne. Les deux ne sont pas incompatibles, à condition qu'il n'y ait pas aliénation de la souveraineté française entre les mains d'organismes internationaux. Au nom de quel principe, la France pourra-t-elle alors s'opposer à l'entrée de pays de l'Union française dans d'autres systèmes économiques ?

« L'Union française ne doit pas être simplement une fiction constitutionnelle, mais une préoccupation de tous les jours, sinon il n'y aura plus d'Union française et si l'on voit bien ce que la France y perdrait on ne voit pas ce que la civilisation et la paix y gagneront... »

Vaste programme de la C.F.T.C.

Les syndicalistes ouvriers présentent les revendications à défendre en 1956. C'est ainsi que M. Maurice Bouladoux, président de la C.F.T.C., présente en ces termes le programme de sa confédération :

« Le mouvement revendicatif déclenché l'été dernier n'est pas totalement terminé. Les salaires réels qui, en de nombreux cas, ont été sensiblement majorés demeurent, dans beaucoup d'autres, notablement insuffisants. L'action se continuera quelque temps encore sur sa lancée.

« Nous n'étonnerons personne en indiquant que nous assisterons en 1956 à une nouvelle action, engagée cette fois, non plus à la diligence des syndicats (locaux ou régionaux), mais sous l'impulsion des confédérations, une action qui tendra à obtenir de nouveaux ajustements du S.M.I.G., la suppression des zones de salaires, l'ajustement des prestations familiales, l'amélioration des régimes de retraites, la création de l'assurance-chômage, le paiement des jours fériés, la garantie du salaire mensuel pour tous. »

« Vaste programme, on le voit, pour l'année qui vient, mais qui

s'impose quand on sait le nombre de salariés qui, malgré les récentes augmentations, restent figés à un niveau qui n'est pas vital !

« Bien sûr, on nous dira encore que la réalisation de ce programme (que personne, j'imagine, n'osera qualifier de démagogique) serait coûteuse et qu'elle mettrait l'économie du pays en péril.

« Rien ne permet de l'affirmer en raison notamment de l'indigence des moyens dont disposent nos instituts de conjoncture et de statistiques. On peut même, sans paradoxe, soutenir qu'il est grand temps, pour éviter une crise économique et sociale, de pratiquer en France une politique de hauts salaires. »

Après avoir évoqué l'âge de l'automatisme, M. Bouladoux conclut :

« Pour nous, nous estimons que cette solution exige l'instauration parallèlement à la démocratie politique, d'une véritable démocratie économique et sociale, gage de promotion pour les classes laborieuses et certitude de hauts niveaux de vie pour l'ensemble des Français. »

« C'est dans ce sens que la C.F.T.C. entend travailler en 1956 et dans les années suivantes. »

Et un programme offensif de Force-Ouvrière.

De son côté, M. Robert Bothereau, secrétaire général de la C.G.T.-F.O. définit un programme offensif pour l'année 1956. Il est optimiste et analyse comme suit la situation.

« C'est une erreur, de décrire la situation en France, comme catastrophique. Situation difficile certes. Pourquoi ?

« Parce que les Français, plus traditionnalistes qu'on ne le prétend, ont les yeux fixés sur un certain nombre de clichés : « pâturages et labours, l'équilibre entre l'industrie et l'agriculture et les bas de laine », clichés tellement usés par les événements que leur seule valeur reste strictement sentimentale.

« En fait, les maux dont nous souffrons sont faciles à diagnostiquer : une agriculture qui n'a pas été suffisamment modernisée, un circuit distributif archaïque et des frontières qui nous corsent un peu trop sévèrement. »

« Il suffirait de peu de chose pour redresser définitivement l'économie française. Car la solution est d'ordre politique.

« Les hommes d'Etat français doivent se mettre à l'heure de l'horloge atomique. Il ne faut pas en effet, résoudre les problèmes à la petite semaine. Il est plus facile de créer, en parlant d'un terrain vierge, une industrie européenne de

l'agriculture, révolution dans le circuit distributif, reconversion et amélioration du rendement des entreprises. »

Mais deux obstacles différents s'opposent, selon lui, à ce choix :

« Cela serait possible et même relativement facile, si la vie politique française ne supportait pas le lourd handicap d'une « cinquième colonne » qui en défraie la mécanique. La France devrait être politiquement progressiste, dans le bon sens du terme. Seule l'hypothèque communiste empêche qu'il en soit ainsi. Tout le système politique français s'en trouve fausse et c'est la raison essentielle de notre immobilisme. »

« Dans le domaine syndical, nous souffrons particulièrement des mêmes maux, car nous sommes obligés de lutter sur deux fronts : contre les « libéralices » et contre les réactionnaires. Cette nécessité ne doit pas nous faire oublier le danger de la réaction. »

Et M. Bothereau expose ensuite le programme de Force-Ouvrière :

« Le syndicalisme libre a un grand rôle à jouer, il nous faut, dès 1956, engager notre action dans de nouvelles voies. Nous devons dépasser maintenant — sans bien entendu les abandonner — le stade des revendications sommaires. Cela veut dire, qu'il nous faut placer dans les organismes déterminants de l'économie des hommes capables. La force des hommes du capital, c'est d'être assez adroits pour se placer au bon moment et au bon endroit en vue d'agir efficacement. Mais il n'y a aucune raison, fondamentale pour que le Capital triomphe toujours, si nous savons placer, nous aussi, nos hommes dans les mêmes conditions. »

« De ce point de vue, la C.G.T.-F.O. a l'intention d'utiliser pleinement les Comités d'entreprise. Et elle veut que les entreprises nationalisées se transforment comme le réclamait déjà la vieille C.G.T. : en nationalisations industrielles. Pour cela, les Conseils d'administration doivent être tripartis (ouvriers, consommateurs, Etat) et gérer librement les entreprises débarrassées de la tutelle autoritaire des gouvernements. Nous voulons que l'expérience des nationalisations, qui a fait ses preuves, soit étendue à d'autres secteurs-clés : en premier lieu la sidérurgie et le pétrole. »

« Enfin, il faut dès maintenant envisager sur le plan européen, l'extension de la politique des pools »

à l'énergie atomique. Il ne faut pas en effet, résoudre les problèmes à la petite semaine. Il est plus facile de créer, en parlant d'un terrain

vierge, une industrie européenne de

l'industrie atomique que de réclamer un « pool charbon-acier » qui porte atteinte à des situations préexistantes.

« Dans le cas de l'énergie atomique, aucun pays, y compris la Grande-Bretagne, n'a rien à perdre. Tout le monde peut au contraire y gagner beaucoup. »

« Voilà quelques-uns des problèmes essentiels que nous voulons poser dès 1956... »

Pour la C.G.T., les salaires devront "bouger" en 1956.

LES ECHOS ont choisi M. Pierre Le Brun pour exprimer les souhaits de la C.G.T. Répondant à une question sur l'orientation du mouvement syndical en 1956, le leader cégétiste décide :

« L'année 1956 devrait normalement apporter des faits nouveaux de nouveaux progrès, continuant et développant ceux qui ont été réalisés depuis 1953, sur le chemin de l'unité d'action et du regroupement syndical. A cet égard, une constante adaptation du mouvement syndical, dans la fidélité à ses principes traditionnels, aux nouveaux problèmes que lui posent le développement économique et le progrès technique, est d'une grande importance. »

« Le rapprochement des Gauches dans la perspective d'un nouveau Front Populaire et de nouveaux progrès de la détente internationale ne pourrait qu'accélérer un tel processus. »

Une dernière question lui est posée : « Le standard de vie des salariés peut-il s'améliorer sans répercussions économiques néfastes ? » Voici la réponse :

« Le standard de vie des salariés peut s'améliorer sans répercussions économiques néfastes et bien au contraire avec des répercussions économiques heureuses au point de vue de l'intérêt national, sous la seule réserve que l'inflation soit et reste jugulée. A cet égard, la tendance au développement des investissements productifs pose avec beaucoup de force le problème de la réduction du déficit des Finances publiques, de la réduction des charges imprudentes (donc des dépenses militaires dans la très large mesure où elles excèdent les besoins réels de la défense et de l'indépendance nationales). »

BIBLIOGRAPHIE

Les carrières d'Ingénieur

La revue *Avenir*, éditée par le Bureau Universitaire de Statistique et de Documentation, a publié un numéro spécial sur les « Carrières d'Ingénieur ».

Ce numéro de près de 400 pages, traite du problème des carrières d'ingénieur sous une forme très détaillée et très complète.

Une première série d'articles met en évidence le rôle et les différents aspects de cette profession, moderne par excellence, à l'intérieur de laquelle chacun peut trouver selon ses goûts et ses capacités la spécialisation qui lui convient le mieux. Puis de nombreuses études consacrées aux industries les plus diverses sont destinées à montrer la place qu'y occupe l'ingénieur. Elles rendront sensible aux lecteurs le « climat » de chaque industrie, en mettant en lumière les problèmes spécifiques qui peuvent s'y poser.

Enfin, la dernière partie du numéro, avec ses articles traitant de la formation des ingénieurs et ses monographies sur toutes les écoles, constitue un document d'ensemble extrêmement précieux sur la préparation à la profession.

Prix du numéro : 450 francs (francs : 475 francs).

Pour tous renseignements, s'adresser à la revue *Avenir*, 29, rue d'Ulm, Paris (5^e).

C.C.P. 2027-66 Paris.

DEMANDES D'EMPLOI

1187. Ex-Directeur de Sociétés, Dr en droit, E.S.C. expert-comptable breveté, 5 langues, bon organisateur et vendeur, réf. 1^{er} ordre, cherche sit. en rapport Paris ou province, de préf. Est et ville université.

1188. Comptable, 42 ans, qualifié et expérimenté. Bilan, fiscalité, contentieux, plan comptable, mécanographie, comptab. industriel. Sérieuses réf. profess. et bancaires. Libre sous peu, cherche sit. métropole ou colonie.

UTILE CONFRONTATION

(Suite de la première page.)

Un simple coup d'œil met en évidence une distorsion considérable des effectifs virtuels de la Centrale syndicale chrétienne (15 % des inscrits environ) et du M.R.P. (8 % des inscrits). Cependant ce parti, qui à juste titre ne revendique nullement la qualité de parti ouvrier, comporte des membres actifs et des sympathisants dans toutes les classes de la société. Donc, dans le domaine qui lui est propre, la démocratie syndicale chrétienne prime largement la démocratie politique de même tendance. Ce clivage des effectifs syndicaux et politiques est d'autant plus net qu'un nombre appréciable de dévots de M. Teitgen (d'ailleurs cadre salarié, membre de la C.G.C.) ont accordé en novembre leurs suf-

	Effectifs réels E	30 % E	Effectifs fictifs E (1 + 30 %)
Inscrits	9.475.000	2.842.500	12.317.500
C.G.T.	2.873.810	861.900	3.735.710
C.F.T.C.	1.396.445	418.000	1.815.245
F.O.	1.081.449	324.300	1.405.749
Divers	1.337.307	400.000	1.737.307

frages aux Familiaux. Nul doute qu'à l'inverse, dans une forte proportion — 50 % peut-être — la clientèle syndicale chrétienne n'accepte pas l'obéissance politique du M.R.P. Une autre légende tenace est également démentie par notre enquête. Le Parti communiste déclare qu'il est par excellence le parti de la classe ouvrière. Cette opinion outrancière n'est pas justifiée, car un nombre appréciable d'ouvriers ne sont pas communistes. Elle est acceptée cependant à peu près unanimement et comporte d'importants corollaires. Le progrès, ou du moins l'inquiétante stabilité du marxisme léniniste en France, s'expliquerait exclusivement par le mécontentement chronique de la classe ouvrière tel qu'il est

Effectifs en pourcentage des inscrits	Inscrits	Effectifs en pourcentage des inscrits	Effectifs en pourcentage des inscrits
30	26.353.273	19	5.426.803
15	2.261.676	8	2.261.676
12	3.171.935	12	3.171.935
13	9.983.107	38	1.337.307

montre sans ambiguïté que la clientèle du Parti, dans une très large proportion, déborde le domaine du « travail salarié ». Il est probable que cette clientèle comporte également un nombre fort appréciable de ces économiquement faibles pour la plupart petits rentiers ruinés qui sont incapables de se défendre, et aussi des petits commerçants, artisans ou ruraux inadaptables à la vie moderne, ainsi que nombre d'intellectuels se réclamant ouvertement

Les PROBLÈMES des TERRITOIRES SOUS-DÉVELOPPÉS

Thème dominant du XII^e Congrès de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens

Le numéro de décembre 1955 de Cadres et Profession s'est déjà fait l'écho du XII^e Congrès de la Confédération Internationale des Syndicats chrétiens, en publiant en particulier la « Déclaration concernant le plein emploi », un des points essentiels figurant au programme du Congrès.

Nous prions nos lecteurs de bien vouloir se reporter à ce texte. Rappelons simplement ici la déclaration adoptée à l'unanimité, en définissant le plein emploi comme : « l'utilisation judicieuse et socialement justifiée de toute la main-d'œuvre disponible dans des conditions compatibles avec la dignité de la personne humaine, ainsi que de tous les autres éléments contribuant à la production pour réaliser un niveau élevé de bien-être matériel et spirituel ».

Si le problème du plein-emploi avait été choisi comme thème central du Congrès, et si, officiellement, il a figuré comme tel, la présence de bon nombre de représentants des régions sous-développées a eu pour conséquence que les problèmes posés par ces pays, ont pratiquement constitué le thème dominant de ce Congrès. Le rapport même du secrétaire général de la C.I.S.C., M. A. Vanistendael, a certes contribué à ce que l'accent fut ainsi déplacé. En effet, ledit rapport a suscité de nombreuses interventions, qui permirent aux délégués des pays défavorisés, de corroborer et d'étayer par des exemples concrets, les remarques contenues dans le rapport sur le niveau de vie extrêmement bas des travailleurs de ces pays, sur l'insuffisance de l'aide accordée aux régions sous-développées et sur les conditions difficiles dans lesquelles s'y débat le syndicalisme. Les déclarations faites par les délégués d'Amérique latine, d'Asie et d'Afrique, n'ont pas manqué de produire une profonde impression sur les membres du Congrès, qui ont adopté, à l'unanimité, une série de résolutions sur la création d'un fonds de secours en faveur du mouvement syndical en dehors de l'Europe, sur l'oppor-

tunité de la mise en place d'une commission économique africaine sur le continent noir, sur le financement du développement économique des régions arriérées et sur l'aide à accorder au Fonds de secours de l'Enfance des Nations-Unies.

Nous ne pouvons nous arrêter à chacun des points de l'ordre du jour. Signalons cependant, que dans une résolution circonstanciée, le Congrès a défini l'attitude adoptée par la C.I.S.C., tant sur le plan pratique que sur celui des principes à l'égard de l'intégration européenne. Le Congrès a également adopté, à l'unanimité, une série d'autres résolutions concernant les relations entre l'Est et l'Ouest, le problème des migrations, l'activité de l'UNESCO, la liberté syndicale en Espagne et la création d'une commission tripartite au sein de l'O.I.T.

Le Congrès a décidé la création de deux nouvelles commissions permanentes, dont l'une sera chargée de poursuivre l'étude du problème du plein emploi, tandis que l'autre s'occupera de la question des relations avec l'O.I.T. Cette dernière commission aura pour tâche de faire un rapport au bureau et au conseil de la C.I.S.C. sur

le projet de déclaration relative à l'évolution de l'O.I.T., projet que le Congrès n'a pas eu le temps d'approfondi, et qu'il s'est borné dès lors à approuver comme document de travail pour la commission.

Le Conseil de la C.I.S.C. convoqué en séance spéciale pendant le Congrès, a agréé l'affiliation des confédérations syndicales chrétiennes d'Allemagne, de la Jamaïque et du Venezuela.

Ce 12^e Congrès mondial de la C.I.S.C., comprenant plus de 300 délégués, a fait ressortir l'unité inébranlable des principes qui sont à la base du syndicalisme chrétien international, la grande vitalité de ce mouvement et le rayonnement sans cesse croissant qu'il exerce dans tous les milieux et dans toutes les régions du monde.

Ces trois points ont également été mis en relief dans le discours d'ouverture de M. le président Gaston Tessier, qui a, par ailleurs, été réélu par le Congrès pour une nouvelle période de trois ans.

Nous publions d'autre part le texte de quelquesunes des résolutions adoptées à l'issue de la X^e Assemblée générale de l'O.N.U.

L'Expert-Comptable et le Comité d'Entreprise

Le 15 décembre dernier avait lieu au Conservatoire National des Arts et Métiers une conférence de M. Reydel, président de l'Association des Experts-Comptables diplômés de la Région parisienne, sur un sujet d'actualité intéressant au premier chef les syndicalistes, « L'Expert-comptable et le Comité d'Entreprise. »

La conférence était organisée par le jeune et dynamique président de l'Association nationale des Experts-comptables stagiaires, M. A. Huet, et présidée par M. Grévol, expert-comptable bien connu de nos militants.

Le président Reydel fut un exposé clair et précis de la législation sur les Comités d'entreprise, s'appliquant entre autres à démontrer le rôle primordial de l'expert-comptable désigné par le Comité, à la demande de celui-ci c'est-à-dire à la demande des travailleurs de l'entreprise.

Il expliqua toutes les méfiances qu'auront à dissiper ces experts ; défiance des chefs d'entreprise, défiance des travailleurs eux-mêmes. Il souligne la différence entre le commissaire aux comptes de l'entreprise et l'expert du Comité. Ce dernier n'a pas les mêmes responsabilités, sa mission est celle de conseiller technique envers les membres du Comité. Il devra se tenir à leur disposition, avec beaucoup de doigté envers la Direction. En déposant son rapport, en même temps au chef d'entreprise et au Comité, il devra l'accompagner d'un exposé oral, en général plus efficace pour les non-initiés en matière comptable. Au cours d'une réception préalable, il devra donner des explications verbales sur les amortissements, les modes d'évaluation de la dépréciation, les titres de participation, les titres de placement, les valeurs d'exploitation, etc. Il devra s'appliquer, en des formules simples, à rendre aussi juste et compréhensible que possible la nature juridique de l'entreprise, le mode de formation du compte capital, sa réalité pratique, l'explication des « Réserve » : légales, statutaires, facultatives, les dispositions fiscales concernant, entre autres, les plus-values à reinvestir, les dotations, les fonds de renouvellement, etc.

En expliquant les dispositions fiscales, il devra mettre à la portée des membres du Comité les nécessités économiques fondamentales qui en sont à l'origine.

Ces entrevues, préalables aux réunions du Comité d'entreprise, devront être faites d'accord avec le Chef d'entreprise, mais sans sa présence, pour laisser aux travailleurs toute liberté d'esprit pour toutes questions qui leur sembleraient efficaces.

Le président Reydel souligna enfin les Commissions d'Etudes avec experts-comptables, du décret du 20 mai 1955 en vue de l'amélioration de la Productivité dans l'Entreprise. A côté d'un rôle essentiellement technique, il y a un rôle social aussi important dévolu à l'expert-comptable.

Un échange de vues très intéressant eut lieu, montrant tout l'intérêt attaché à la question par les jeunes experts-comptables stagiaires, soucieux de remplir efficacement leurs fonctions.

L'un d'eux, dans une question très précise, demanda la raison du peu d'empressement manifesté par les membres des Comités d'Entreprise pour avoir un expert-comptable désigné par eux ? Le président Reydel renvoya la question aux syndicats, qui, en fait, conseillent les membres des Comités d'Entreprise et en connaissent donc mieux que lui les raisons.

Représentant notre syndicat des Ingénieurs et Cadres, nous sommes intervenus pour souligner en quelques mots, l'obstruction systématique trop fréquente du patronat français, à chaque demande de la désignation d'un comptable agréé auprès de la cour d'Appel, comme la législation en donne le pouvoir sans pour autant en faire une obligation.

Il y a lieu que chacun en prenne conscience pour agir en conséquence. Bien des points obscurs, du fait même du manque d'information pourraient être éclaircis si chacun voulait très franchement et en toute confiance accepter et comprendre le rôle social important que peut revêtir l'expert-comptable désigné par le Comité d'Entreprise.

H. BOSSELUT.

DÉCLARATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS

à l'issue de la X^e Assemblée générale de l'O.N.U.

La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens, après avoir suivi de près les travaux de la 10^e réunion de l'Assemblée générale des Nations Unies pour le développement Economique (SUNFED), Nous restons partisans convaincus de ce projet qui, à notre sens, ne devrait pas être tributaire de l'intervention d'accords en matière de désarmement universel placés sous contrôle international. Nous nous rallions entièrement au point de vue exprimé par plusieurs délégués, que le SUNFED est devenu une nécessité historique et que tout nouveau retard qui serait apporté à la réalisation de cette initiative constituerait un réel danger.

Le C.I.S.C. s'est toujours fait un devoir d'appuyer les efforts déployés par les Nations Unies en vue de réaliser un ordre juridique précis, bien agencé et sans lacunes, ordre qui permettrait de substituer une saine compétition dans le domaine du progrès économique et social à la surenchère qui prévaut actuellement dans le domaine militaire.

Nous espérons qu'après de longues années de discussions et de délibérations, les Nations Unies se seraient enfin avérées capables de prendre des mesures concrètes dans un domaine aussi important. Nous espérons sincèrement que, malgré notre profonde déception, les Nations Unies et le Sous-Comité de la Commission du Désarmement en particulier, poursuivront leurs efforts en faveur d'une paix garantie par un désarmement contrôlé.

L'UTILISATION PACIFIQUE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE

C'est avec une grande satisfaction que la C.I.S.C. a pris connaissance des décisions prises par l'assemblée générale dans le domaine de l'utilisation pacifique de l'énergie atomique. Nous souscrivons pleinement à sa seconde recommandation préconisant l'organisation, d'ici deux ou trois ans, d'une seconde conférence internationale sur l'échange de renseignements techniques dans le domaine de l'utilisation pacifique de l'énergie atomique.

Les Syndicats Chrétiens estiment qu'il y a lieu de procéder dans un proche avenir, à l'examen des incidences sociales économiques et culturelles d'un développement rapide de l'utilisation pacifique de l'énergie atomique. Ils espèrent que la seconde conférence internationale ne manquera pas d'aborder des problèmes présentant un intérêt aussi évident pour toutes les nations du monde.

Les Syndicats Chrétiens forment également le vœu qu'il soit procédé, sans un délai trop grand, à l'érection, sous l'égide des Nations Unies, d'une Agence Internationale pour l'Energie Atomique en espérant que toutes les dispositions seront prises afin de permettre aux travailleurs d'être associés d'une manière étroite à l'activité de cet organisme.

Le Syndicalisme Chrétien se rallie également à l'idée de la création d'une Commission scientifique chargée d'étudier le problème des radiations atomiques. Il n'est pas douteux qu'une telle étude ne peut plus souffrir de retard si l'on veut assurer le bien-être et la protection des travailleurs et de leurs familles tant dans les districts d'extraction des minéraux fissiles que dans les centres utilisés pour la transformation des matières premières ou pour l'exploitation de l'énergie nucléaire. A notre sens, seule une législation internationale appropriée permettrait de protéger efficacement la santé des travailleurs qui ne laisse pas d'être exposée à certains dangers dans le voisinage des installations atomiques.

LE DÉVELOPPEMENT DES RÉGIONS SOUS-DÉVELOPPÉES

Les Syndicats Chrétiens, convaincus de l'urgence qu'il y a d'instaurer une entraide internationale destinée à promouvoir le développement économique et social des régions sous-développées, appuient tous les efforts déployés à cette fin par les Nations Unies.

Tout en appréciant comme il convient ce qui a déjà été réalisé dans ce domaine, nous nous rendons fort bien compte de l'amplitude de la tâche qui reste à accomplir. Aussi est-ce avec une véritable satisfaction que notre organisation a constaté le progrès réalisé quant à la création d'une Société Financière Internationale qu'elle souhaiterait bientôt voir réalisée.

Nous regrettons par contre qu'aucun progrès n'ait pu être enregistré à cette assemblée générale en ce qui concerne la création d'un Fonds Spécial des Nations Unies pour le développement Economique (SUNFED).

Nous restons partisans convaincus de ce projet qui, à notre sens, ne devrait pas être tributaire de l'intervention d'accords en matière de désarmement universel placés sous contrôle international.

Nous nous rallions entièrement au point de vue exprimé par plusieurs délégués, que le SUNFED est devenu une nécessité historique et que tout nouveau retard qui serait apporté à la réalisation de cette initiative constituerait un réel danger.

En ce qui concerne les programmes d'assistance technique, la C.I.S.C. se réjouit de ce qu'à la Conférence sur l'Assistance Technique de cette année des crédits plus importants aient été consentis à cette fin. Il est de notoriété publique que ces programmes constituent l'une des activités les plus précieuses et fécondes des Nations Unies et qu'ils ont déjà contribué dans une large mesure au progrès social ainsi qu'à l'amélioration des niveaux de vie.

Nous avons constaté avec une satisfaction toute particulière que les Nations se rendent mieux compte du rôle que les organisations syndicales peuvent et doivent jouer dans le cadre de ces programmes d'assistance. Nous espérons qu'on ne tardera pas à trouver des moyens d'utiliser au mieux les ressources syndicales. Le mouvement syndical chrétien est convaincu qu'en agissant de la sorte, on contribuerait à mettre en évidence, comme il se doit, l'importance primordiale des aspects sociaux que revêtent les programmes de développement économique.

CONVENTIONS SUR LES DROITS DE L'HOMME

La C.I.S.C. a toujours maintenu que les conventions envisagées sur les Droits de l'Homme constituerait un aspect essentiel de l'effort des Nations Unies visant à garantir la sauvegarde et le respect universels des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous.

Nous nous rendons très bien compte des nombreuses difficultés que soulèvent la définition précise, l'élaboration et l'organisation de ces droits dans un code juridique international de caractère obligatoire, mais nous ne pouvons que nous déclarer déçus par les progrès extrêmement faibles qu'on a dû constater dans l'élaboration de ces deux conventions.

En outre, les débats qui se sont déroulés cette année ont fait ressortir, avec une évidence qui n'a pas laissé de nous impressionner négativement, que de profondes divergences de vues subsistent sur des questions très importantes, divergences qui ne manqueront pas sans doute d'entraver singulièrement les efforts déployés en vue d'aboutir au plus grand nombre possible de ratifications.

Forts de ces considérations, nous voudrions adresser un appel à tous ceux qui sont animés du désir d'aplanir les divergences existantes afin de hâter la ratification et la mise en œuvre de ces deux conventions. Il importe surtout de ne pas décevoir les grandes espérances que nous avons mises dans ce programme des Nations Unies.

LES TERRITOIRES NON-AUTONOMES

La C.I.S.C. approuve la décision prise par l'assemblée générale de renouveler la Commission d'Information sur les Territoires non-autonomes. Nous sommes persuadés que les recommandations émanant de cette Commission sont appelées à jouer un rôle important dans l'amélioration des conditions de vie des habitants des territoires en question.

Nous sommes également persuadés qu'il sera utile que les organisations non gouvernementales ayant des organisations affiliées dans les territoires intéressés fassent parvenir des compléments d'information à cette Commission. Nous sommes convaincus qu'on pourrait facilement s'arranger pour établir des relations consultatives entre ces organisations d'une part et la Commission d'information d'autre part. Aussi approuvons-nous chaleureusement la décision qui a été prise par plusieurs délégués avec une véritable satisfaction que notre organisation a constaté le progrès réalisé quant à la création d'une Société Financière Internationale qu'elle souhaiterait bientôt voir réalisée.

LE SYNDICALISME DES CADRES A L'ÉTRANGER

Sous le titre « Problème du Syndicalisme des Cadres », André BAPAUME a présenté au XI^e Congrès de la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens d'Employés, Techniciens, Cadres et Voyageurs de Commerce (Genève, 8-10 septembre 1955), un rapport très dense sur le Syndicalisme des Cadres.

Après avoir défini les Cadres, il s'attacha à présenter l'état actuel du Syndicalisme des Cadres dans différents pays étrangers. Nos lecteurs seront sans doute intéressés par cet exposé sur la position de nos collègues outre-mer.

Etat actuel du syndicalisme des Cadres

Les réponses qui nous sont parvenues nous permettent d'avoir une connaissance plus exacte de la situation du Syndicalisme des Cadres dans les différents pays qui nous occupent. Nous remercions bien vivement les organisations et les délégués qui ont bien voulu nous adresser les renseignements sollicités.

ALLEMAGNE

Nous ne possédons encore aucun renseignement précis sur ce pays. Il semble que les Ingénieurs et Cadres n'aient pas constitué encore de syndicat qui leur soit M. De Vitt.

Par ailleurs, le compte rendu de la réunion du Comité directeur de la C.I.C. mentionne la présence du docteur F.J.G. baron Van Voorst, président de la Confédération néerlandaise (St. Adelbert Vereniging). Nous avons relevé également qu'un regroupement catholique d'employés et ingénieurs des mines avait adhéré à la C.I.C.

Nous ne connaissons pas l'importance de cette Union.

AUTRICHE

Il n'existe pas d'organisation spécifique pour les Ingénieurs et Cadres au sein de l'organisation unique, ni dans la fraction chrétienne. Certains Cadres adhèrent au Syndicat des Employés.

L'absence de moyens de défense se traduit par une régression relative de leur situation. Les Chrétiens tentent de résister, mais les socialistes s'y opposent.

BELGIQUE

Il est difficile d'évaluer le nombre de Cadres en Belgique : aucune méthode officielle ou statistique ne permet d'en connaître l'importance comme groupe fonctionnel propre. D'après une estimation faite par nos amis, il y aurait 20.000 Cadres salariés dans ce pays. Il n'existe jusqu'à présent qu'une seule organisation syndicale regroupant les Ingénieurs et Cadres, dénommée : Groupement National des Cadres (G.N.C.) ou National Verbond voor Kaderpersoneel (N.V.K.).

Cette Organisation a été créée à la fin de l'année 1953 ; elle constitue un regroupement professionnel autonome au sein de la Centrale Nationale des Employés et adhère ainsi à la Confédération syndicale chrétienne et à notre Fédération. Elle groupe environ 10 % des Cadres.

Un certain nombre de Cadres sont syndiqués dans les Organisations générales socialistes.

En avril 1955, la presse belge a annoncé la création d'une Fédération générale des Cadres présentée comme organisation neutre et indépendante des organisations patronales et des syndicats de travailleurs. Il s'agit vraisemblablement d'une initiative de la C.I.C.

PAYS-BAS

Le nombre d'Employés appartenant à la catégorie des Cadres n'est pas connu ; il est évalué par nos amis à 20.000 dont 10 % appartiennent aux différentes organisations ci-après mentionnées.

Il existe une seule organisation de Cadres ayant les statuts de Syndicat : l'Association Chrétienne Néerlandaise de Personnel de Cadre (protestante) affiliée à la Confédération syndicale protestante et à notre Fédération internationale.

En dehors de cette organisation il existe deux autres organisations de Cadres ayant un caractère d'institutions d'études et d'éducation.

la C.I.C. Une organisation similaire existe en France, mais est considérée comme un regroupement patronal.

ANGLETERRE

Il n'y a pas de syndicalisme de Cadres organisé selon la conception française et la plupart des ingénieurs sont groupés dans des associations à caractère non syndical. Toutefois, selon les méthodes empiriques anglaises, nous avons pu déceler que certains Syndicats des T.U.C. comprennent un nombre important de Cadres.

C'est ainsi qu'en Angleterre les délégués d'un Syndicat regroupant 90.000 cheminots每个月, indiquent avoir une proportion importante d'adhésions ayant une rémunération égale ou supérieure à trois fois le salaire de base (6 Livre 90 p. semestre).

Après avoir présenté son état actuel, A. Bapaume expose ensuite les

Obstacles au développement du syndicalisme chez les Cadres

Ainsi que nous avons pu nous en rendre compte, le syndicalisme est peu développé chez les Ingénieurs et Cadres supérieurs de l'ensemble des pays à structure industrielle.

Voyons quels peuvent être les obstacles qui s'opposent à son développement.

LÉGISLATION

Il ne semble pas que, dans l'ensemble, une difficulté vienne des législations nationales concernant l'existence des Syndicats ; elles s'appliquent en général aux travailleurs salariés et aucun des pays consultés n'a signalé une interdiction pour les Ingénieurs et Cadres.

Toutefois, nos amis sarrois signalent qu'en vertu de la loi organique, dans nos groupes professionnels suivants : Banques et Caisses d'épargne, Compagnies d'Assurances, Industries chimiques, Industrie du Tabac, Construction, Pharmacie, Électricité, Industries Graphiques, Commerce de gros et de détail, Radiodiffusion, etc.

A côté des Syndicats chrétiens existe un Syndicat unique qui a été constitué le premier après 1945, deux à trois ans ayant le Syndicat chrétien. Ce Syndicat unique qui regroupe des ouvriers, employés et fonctionnaires avait un fort contingent d'affiliés lorsque les Syndicats chrétiens se sont constitués. Ces Cadres et Ingénieurs sont membres de ce Syndicat unique.

Dans les Charbonnages, les Ingénieurs et Cadres ont leur propre regroupement professionnel. Il s'intitule : « Groupeement professionnel des Ingénieurs et Cadres et assimilés ». Son président est notre ami M. le Directeur de Charbonnage dip-ing. Grégor, Eisvogel ; son délégué est M. le dipl. Kaufmann (ingénieur commercial diplômé), Gutzwiller, chef de département à la direction du travail et du Service social des Charbonnages sarrois à Sarrebrück.

Ce regroupement professionnel fait partie de notre Organisation (V.D.A.) et respecte nos statuts, il réunit les trois directeurs de mines de Charbonnages sarrois, ainsi que la plupart des ingénieurs et cadres occupés aux mêmes mines sarroises.

Des ingénieurs des mines sont affiliés au Syndicat unique ; il existe également un Syndicat des Ingénieurs des mines sarroises (V.I.S.).

Cependant, à l'exception des Charbonnages, les Ingénieurs et Cadres ne s'affilient que rarement aux Syndicats.

La loi relative au préavis stipule :

Paragraphe 12. — Employés aux postes de direction :

Les dispositions de ce chapitre ne sont pas valables :

a) Dans des entreprises d'une personne juridique ; les membres de l'organe qui est appelé à la représentation légale de la personne juridique ;

b) Les sociétaires d'une société commerciale ou les membres d'une autre entité de personnes dans les entreprises de ces dernières ;

c) Les employés dirigeants, lorsqu'ils ont le droit d'embaucher et de licencier en toute indépendance du personnel occupé dans l'usine ou lorsqu'ils ont reçu des pleins pouvoirs ou la procuration, ou lorsqu'ils assument des missions qui, en raison de leur importance pour la stabilité et le développement de l'entreprise, ne sont confiées qu'à certaines personnes possédant les expériences et des connaissances spéciales et jouissant de la confiance personnelle de l'employeur.

Le paragraphe 3 de la loi organique stipule notamment :

Ne sont pas considérés comme travailleurs en sens de cette loi :

a) Dans les entreprises d'une personne juridique ; les membres de l'organe qui est appelé à la représentation légale de la personne juridique ;

b) Les sociétaires d'une société commerciale ou les membres d'une autre entité de personnes dans les entreprises de ces dernières ;

c) Les employés dirigeants, lorsqu'ils ont le droit d'embaucher et de licencier en toute indépendance du personnel occupé dans l'usine ou lorsqu'ils ont reçu des pleins pouvoirs ou la procuration, ou lorsqu'ils assument des missions qui, en raison de leur importance pour la stabilité et le développement de l'entreprise, ne sont confiées qu'à certaines personnes possédant les expériences et des connaissances spéciales et jouissant de la confiance personnelle de l'employeur.

Le paragraphe 12. — Employés aux postes de direction :

Les dispositions de ce chapitre ne sont pas valables :

a) Dans des entreprises d'une personne juridique : pour les membres de l'organe habilité à la représentation légale de la personne juridique ;

b) Dans des entreprises (d'une totalité) d'un groupe de personnes : pour les personnes habilitées à la représentation de ce groupe de personnes, soit légalement, statutairement ou en vertu d'un contrat de société ;

c) Dans les F.S.M.

Toutefois il existe une « Confédération Italienne Dirigenti di Azienda » (C.I.D.A.) adhérente à

AUTRES PAYS EUROPÉENS

Il est de même pour la plupart des pays européens. En Suède nous avons rencontré une Confédération regroupant 325.000 Employés, Fonctionnaires et Cadres des secteurs publics et privés. Elle adhère à la C.I.S.L.

ÉTATS-UNIS

Le Syndicalisme des Cadres est inexistant. Toutefois les contacts multiples depuis plusieurs années entre syndicalistes américains et européens sont susceptibles de modifier cet état de chose dans l'avenir. Les Américains considèrent comme supérieures les formules européennes et notamment françaises regroupant toutes les catégories de salariés dans une même Centrale.

On sait que pratiquement les prérogatives d'un contremaître le classent aux Etats-Unis dans le « personnel de direction » et qu'il est considéré et se considère comme tel. La loi américaine semble donc interdire aux Syndicats de s'occuper des intérêts non seulement des Cadres, mais aussi des Agents de Maîtrise.

PSYCHOLOGIE DU CADRE

C'est peut-être dans la conception même de son rôle de chef que le Cadre lui-même voit une incompatibilité avec le recours au Syndicalisme qu'il croit réservé plutôt aux ouvriers.

EN BELGIQUE

Nos amis belges indiquent dans leur réponse au questionnaire : « ... Dans des conversations individuelles et libres, les Cadres avouent le besoin de se grouper autrement que dans les organisations post-scolaires existantes. Cette nécessité ainsi exprimée est négative. Certains d'entre eux craignent toute forme de Syndicalisme. » Plus loin ils indiquent encore : « Une partie importante des Cadres pense encore que le Syndicalisme est réservé aux ouvriers (et aux employés). »

AUX PAYS-BAS

Nos amis hollandais précisent que : « Le personnel cadre estime en général que les organisations syndicales pour ouvriers et employés sont des institutions ayant

pour objet l'amélioration collective des conditions de travail de ces catégories. En ce qui concerne ses propres conditions de travail son point de vue est assez individualiste. »

Nos amis résument comme suit les difficultés rencontrées chez les Cadres :

— La mentalité individualiste des fonctionnaires ;

— Une mentalité de classe indépendante ;

— Une conception plus ou moins unilatérale quant à leur tâche et leur fonction au sein de l'entreprise ;

— Le contact plus direct avec la direction supérieure de l'entreprise ;

— Les tâches individuelles et spécialisées de ces fonctionnaires, donnant naissance chez ces derniers à une mentalité de clan ;

— La rémunération individuelle sur base de l'évaluation individuelle du travail, placant ce fonctionnaire au-dessus de la « Collectivité » des travailleurs et lui enlevant ainsi toute compréhension pour l'idée de la communauté du travail.

2. REMUNERATION MENSUELLE D'UN CONTREMAÎTRE (A L'ÂGE DE 30 ANS).

Situation relative des rémunérations

Enfin, c'est à un examen de la situation relative des rémunérations que le Rapporteur s'attache.

BELGIQUE

POSITION HIÉRARCHIQUE DES RÉMUNÉRATIONS (en francs belges)

1. SALAIRE MENSUEL D'UN TRAVAILLEUR SANS QUALIFICATION PROFESSIONNELLE — OU MANOEUVRE A 21 ANS. NOMBRE D'HEURES MOYEN DE TRAVAIL. NOMBRE DE TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE.

Genre d'entreprise	Salaire mensuel	Nombre d'heures par mois	Nombre de travailleurs
A. Poudreries	4.000-4.500	200	1.300
B. Constructions métallurgiques	4.500	200	450
C. Glucoseries	3.500	200	400
D. Atelier de construction métallurgique	4.000	200	100
E. Usines de ferraille	4.000-4.500	200	1.950
F. Produits photographiques (Gevaert)	4.320	180	5.500
G. Produits électriques (Bell)	3.680-3.860	184	8.000
H. Distribution d'électricité (Anvers)	5.250	210	1.250
I. Région de La Louvière - Le Centre	4.010	200	»
J. Ateliers de constructions électriques (Chalon).....	4.200	200	6.000
K. Moyen des minimes conventionnels d'un certain nombre de secteurs	3.571	200	»

3. 4, 5. REMUNERATION MENSUELLE APRES 5 ANS DE SERVICE DANS LA FONCTION

Un ingénieur d'étude sans commandant	Un ingénieur de laboratoire	Un chef ingénieur d'un bureau d'étude, de planning, etc.	Nombre de subordonnés
A. 6.000	8.000 à 10.000	20 à 50	
B. 5.000	10.000	100	222
C. 5.000	12.000	100	342
D. 4.000	100	100	»
E. 4.000-4.500	100	15.000	375-333
F. 4.320	100	14.250	329
G. 3.680-3.860	100	13.000	353-336
H. 5.250	100	10.430	198
I. 4.010	100	8.000-12.000	200-300
J. 4.200	100	13.800	328
K. 3.571	100	12.800	355

6. REMUNERATION D'UN INGENIEUR TECHNICIEN APRES 5 ANS DE SERVICE (+ de 27 ans).

(Le titre d'ingénieur

- L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE -

CONFLIT DANS LA MÉTALLURGIE

Le conflit ouvert le 9 décembre entre les trois Fédérations de Cadres (C.G.C., F.O., C.F.T.C.) et l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, n'a guère évolué sauf dans l'opinion publique. Sur le plan de la procédure, la situation politique est telle qu'il n'y a pratiquement pas de Ministre du Travail pour mettre en route notre demande de médiation. Nous devons attendre la mise en place du nouveau ministère pour la faire avancer.

Sur le plan de l'opinion publique, c'est une autre affaire. Les allentours des grandes usines de la banlieue parisienne et dans quelques grandes villes de province se sont couverts de grandes affiches dénonçant l'attitude patronale. Vous avez ci-contre

la reproduction du texte de l'affiche placardée à plusieurs milliers d'exemplaires.

Comme nous l'avions prévu, le Groupement patronal a réagi et la presse du 16 janvier a publié un communiqué de l'U.I.M.M. contestant nos chiffres et donnant les rémunérations moyennes des diverses positions de Cadres dans la région parisienne.

NOUS CONFIRMONS NOS CHIFFRES. Ils sont ceux du barème des minima offerts par la Délégation patronale et refusés par les Syndicats le 9 décembre. Ce barème a été adressé sous forme de recommandation à toutes les entreprises de la région parisienne. Le voici :

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS GARANTIES des Ingénieurs et Cadres

Recommandation du Groupe du 15 décembre 1955

POSITION I (années de début)

21 ans	41.250
22 ans	45.375
23 ans	49.500
24 ans	53.625
25 ans	57.750
26 ans	61.875
27 ans	66.000
28 ans	68.750

POSITION II

II A, II B, II C	68.750
Après 3 ans en position II	74.250
Après une nouvelle période de 3 ans en position II	78.375
Après une nouvelle période de 3 ans en position II	82.500
Après une nouvelle période de 3 ans en position II	86.625
Après une nouvelle période de 3 ans en position II	90.750
Après une nouvelle période de 3 ans en position II	94.875

POSITION III (A, B, C)

III A	82.500
III B	123.750
III C	165.000

Nous n'avons pas « altéré » la vérité comme l'indique l'U.I.M.M. Nous avons sciemment comparé les salaires réels, courants, dans la région parisienne, des manœuvres, ouvriers très qualifiés et projeteurs, avec les chiffres de ce barème qui correspondent à des rémunérations réel-

les dans un certain nombre d'entreprises en France. Quant aux rémunérations MOYENNES des Cadres dans la région parisienne, voici les chiffres publiés :

Ingénieur débutant (23 ans) ..	68.000
— (28 ans) ..	78.000
Position II	93.000
Position III A (coeff. 400) ..	124.000
Position III B (coeff. 600) ..	170.000
Position III C (coeff. 800) ..	228.000

La publication de ces chiffres, que l'U.I.M.M. avait eu soin de ne pas communiquer au cours des négociations, montre combien nous étions raisonnables en réclamant un barème basé sur 90.000 francs pour la position III A. Elle montre aussi le manque de « fair play » des négociateurs patronaux qui gardent par devers eux un des éléments essentiels du problème à résoudre et qu'eux seuls sont à même de connaître.

Cette épisode ne peut que nous inciter davantage à réclamer l'organisation professionnelle paritaire, et cela avec d'autant plus d'énergie que les Syndicats patronaux sont financés par la production et donc en définitive par les consommateurs, dont les salariés.

Quant aux Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, ils connaissent maintenant à quel niveau se situent les salaires moyens de leur industrie. Ils sauront utiliser ces chiffres au mieux de leurs intérêts.

Le 19 décembre, un accord paritaire important a été signé modifiant les clauses générales de la Convention collective nationale de l'Industrie du Verre (fabrication métallique), et ceci dans des conditions très avantageuses pour les ouvriers de cette industrie, puisque les nouveaux textes leur accordent notamment, en sus d'une hausse des salaires minima et réels, les TROIS SEMAINES de congés payés réclamées pour l'ensemble du monde ouvrier par les Organisations syndicales, et le paiement des jours chômés.

Nous avons pris une part active aux négociations, en plein accord avec la délégation ouvrière C.F.T.C. du Verre, laquelle est autonome et parfaitement indépendante de la Fédération des Industries chimiques.

Le développement rapide des négociations et leur heureuse issue présentent un intérêt général, car ils mettent parfaitement en valeur l'efficacité du coup de main que nous sommes à même, nous Cadres, de donner à nos camarades ouvriers, dans tous les cas où leurs revendications sont justifiées, et d'autre part démontrent qu'une action commune avec la C.G.T. ne nous paraît nullement impossible, lorsque le partenariat syndical entend discuter en toute loyauté avec nous et les patrons, abstraction faite des directives du Parti communiste, hostile à tout accord assurant l'établissement d'une paix sociale véritable.

Au départ, lorsque les diverses délégations se rencontrèrent le 18 décembre au Ministère, sous la présidence de M. Bouvié, inspecteur du Travail, la situation était tendue. La C.G.T. appuyée par le groupe ouvrier C.F.T.C. avait présenté quelques jours auparavant le programme

INGÉNIEURS ET CADRES DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières se refuse à satisfaire aux légitimes demandes formulées par les Organisations Syndicales d'Ingénieurs et Cadres en matière de rémunération.

CONFRONTEZ les chiffres qui suivent :

Salaires mensuels	Fr.	Fr.
du Manœuvre	30.000	Ingénieur débutant à 23 ans, après cinq à six années d'études supérieures
de l'Ouvrier très qualifié ..	50.000	49.500
du Dessinateur projeteur ..	70.000	Ingénieur confirmé après cinq ans de pratique dans l'industrie 68.750

Les industries françaises manquent d'ingénieurs :

POURQUOI ?

Les rémunérations offertes découragent les jeunes, lesquels dirigent leurs études vers d'autres voies, au détriment de nos industries.

Si le patronat français payait mieux ses ingénieurs et ses inventeurs

une partie importante des achats de licences de fabrication à l'étranger (13 milliards par an) pourrait être économisée.

La rémunération des Ingénieurs et Cadres ne représente qu'une très FAIBLE partie du prix de revient.

Devant ce patronat qui ne sait que demander :

- des SUBVENTIONS,
- des DÉGRÈVEMENTS D'IMPOTS,
- des PROTECTIONS DOUANIÈRES,
- des TEXTES FAVORISANT L'AUTOFINANCEMENT.

Que tous nos collègues Ingénieurs et Cadres des Industries Métallurgiques fassent connaître cette situation à tous les ELUS du 2 janvier de leurs secteurs respectifs.

INGÉNIEURS ET CADRES DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES

Tenez-vous prêts à soutenir l'action de vos Organisations Syndicales.

Fédération des Syndicats des Cadres de la Métallurgie:
C. G. C.

Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres :
C. F. T. C.

Fédération des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie :
C. G. T.-F. O.

BANQUE

La Commission Nationale Paritaire s'est réunie le 11 janvier. Ses conclusions ont porté sur trois points :

1° SALAIRES

La délégation patronale a explicitement reconnu que l'évolution des salaires dans la profession bancaire connaît un certain retard par rapport avec ceux des Assurances par exemple. Elle est disposée à prendre contact rapidement avec le Ministre compétent du futur Gouvernement, en vue de signer un nouvel accord avec les Organisations syndicales. La date d'effet de cet accord a été d'ores et déjà fixée au 1^{er} janvier 1956.

2° CONGÉS

L.A.P.B. tenant compte des satisfactions accordées dans d'autres secteurs a décidé de porter la durée des congés à 18 jours ouvrables (au lieu de 15), tant pour Paris que pour la Province, en faveur des agents comptant au moins un an de service.

3° RETRAITES

Trois décisions ont été prises :

- Le minimum de retraite à la charge des Caisses, qui était précédemment de 3.000 francs, sera porté à 4.000 francs par annuité.
- Il y aura application des majorations pour enfants aux pensions de veuves, définies à l'article 28 du Règlement-type des Caisses de Retraites annexé à la convention collective. Cette disposition est d'ailleurs déjà appliquée dans la plupart des Caisses,
- Pour les agents morts pour la France, il y aura validation des annuités (au profit des veuves ou des orphelins) jusqu'à la date de cessation légale des hostilités.

Des informations très complètes ont été publiées sur cette réunion dans notre bulletin « L'Information des Cadres » — Banque — n° 25 du 13 janvier.

INSPECTEURS D'ASSURANCES

Le 25 janvier 1956, une délégation composée de notre Président Rancurel, accompagné de nos amis Faber, Zimmerman et Beau, a été reçue par M. Cheneau de Leyritz, Président de la Fédération Française d'Assurances.

Elle a entretenu celui-ci du dernier accord des salariés intervenu dans la profession et demandé la reprise éventuelle des pourparlers au sujet de notre Convention Collective.

Nous vous tiendrons au courant des résultats de cette démarche.

Le Bureau.

ADMINISTRATEURS DE BIENS GÉRANCES IMMOBILIÈRES

Majoration de salaires

A dater du 1^{er} décembre 1955, la valeur du point salaire est portée à 200 francs.

Les employeurs qui n'auraient pas assuré aux membres de leur personnel, à la date du 30 septembre 1955, une majoration de 15 % sur les salaires dus au 30 septembre 1951, en application de l'accord du 18 octobre 1951, devront garantir les salaires découlant du présent accord, à compter du 1^{er} octobre 1955.

Les points supplémentaires ayant pour objet de reconnaître une valeur professionnelle particulière sont maintenus.

MARINE MARCHANDE

Personnel sédentaire

Comme nous l'avions annoncé dans notre précédent « Cadres et Profession », nous avions demandé avec les autres Organisations syndicales la réunion de la Commission nationale de Conciliation, puisque la partie patronale refusait de majorer le barème de salaires d'octobre 1951 de plus de 7 %. Les Organisations syndicales avaient demandé plus de 20 %.

La Commission nationale de Conciliation s'est effectivement réunie lundi 16 janvier au ministère du Travail, après avoir entendu les parties en présence et pris connaissance de la documentation remise par les Organisations syndicales sur la situation des Compagnies de Navigation, où le salaire au rendement est pratiqué, la C.G.T. acceptait qu'un

MAJORATION DE 15 % DES BARÈMES

Chef de Service de Direction générale 80.100

Cet accord prend effet du 1^{er} février 1956.

Il était vraiment inutile que le Comité des Armateurs refuse de discuter il y a à peine deux mois pour une majoration de salaires supérieure à 7 %, alors qu'il en accepte maintenant une de 15 %.

LES CADRES C.F.T.C. DANS LA SÉCURITÉ SOCIALE

Parmi les Administrateurs élus lors du dernier scrutin, il y a :

- CAISSES DE SECURITE SOCIALE 175 Cadres C.F.T.C.
- CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES 64 Cadres C.F.T.C.

Ne sont pas comptés les Cadres C.F.T.C. élus sur les listes mutualistes et familiales.

(1) Il s'agit des Cadres selon les critères de la C.G.C., c'est-à-dire Ingénieurs, Cadres administratifs, Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés.

BILAN 1955

Nous donnons ci-dessous l'énumération des conventions collectives et accords conclus dans le courant de l'année 1955 pour les Ingénieurs et Cadres.

Cette liste montre l'effort d'organisation sociale réalisé cette année par les Syndicats de Cadres et notamment par notre Fédération.

(Il y a lieu d'ajouter à cette liste une trentaine de conventions régionales pour les Cadres de la Métallurgie, conventions issues de l'accord national du 10 juin.)

Ces conventions, en chantier depuis de longs mois, certaines depuis quatre ans, n'ont pu aboutir plus tôt par suite d'une politique patronale menée pendant plusieurs années et tendant à réduire l'influence du syndicalisme. L.U.I.M.M. offre actuellement un lamentable exemple de cette politique à courte vue. Et, si d'importants résultats ont été obtenus au cours de l'année, les effets psychologiques que le patronat pouvait en attendre ne sont pas conséquents.

Il reste néanmoins que la conclusion de ces nombreuses conventions constitue un grand pas dans le sens de l'organisation professionnelle souhaitée par nous.

1955		
Février	Assurances - Algérie	Signature d'une Convention collective pour les Cadres.
8 février ..	Edition	Extension de la Convention nationale.
16 mars ..	Industries chimiques	Protocole d'accord sur les rémunérations des Cadres.
15 avril ..	Assurances - Paris	Convention collective des Cadres, avec rétablissement de la hiérarchie de 1947 - Augmentation de 5,83 à 9,27 % des minima de salaires.
22 avril ..	Publicité	Convention collective nationale.
26 avril ..	Industries Textiles	Accord national salaires pour les Employés et les Cadres.
27 avril ..	Imprimerie - Arts graphiques	Convention nationale de retraites.
3 mai	Traction sur berge	Convention nationale - Annexe Cadres.
17 mai	Métallurgie - Rebaix-Tourcoing	Accord rémunérations des Cadres.
20 mai	Laiteries	Convention collective nationale (clauses générales).
Juin	Assurances - Eure-et-Loir - Région Lyonnaise	Signature d'une Convention collective des Cadres.
10 juin	Pétrole	Convention collective nationale des Cadres.
10 juin	Métallurgie	Convention nationale des Cadres.
16 juin	Chimie	Nouvelle convention nationale Cadres.
17 juin	Papier carton (production - transformation)	Accord national sur la rémunération des Cadres.
6 juillet ..	Banques	Accord national sur les rémunérations.
Juillet	Assurances - Poitiers	Convention collective.
22 juillet ..	Verrerie à main	Convention collective nationale (clauses générales).
22 juillet ..	Métallurgie - Paris	Important accord de salaires pour les ouvriers et mensuels.
29 juillet ..	Transports routiers	Accord national sur rémunérations des Cadres.
Août	Métallurgie	Signature de l'important accord Renault.
17 août ...	Meunerie	Accord national sur les salaires.
31 août	Travaux Publics	Convention collective nationale des Cadres.
22 septembre	Chimie	Accord sur rémunérations Ingénieurs et Cadres.
Octobre	Alimentation - Salaisons	Les grandes firmes décident d'appliquer la convention de la métallurgie.
12 octobre ..	Confection féminine	Accord de salaires comprenant les Cadres.
23 novembre.	Métallurgie - Paris	Généralisant les 3 semaines de congés.
30 novembre.	Assurances - Paris	Signature d'un accord de salaires Employés et A.M. d'ou incidence sur ceux des Cadres, augmentation de 17,64 % sur les minima précédents. Les minima garantis aux inspecteurs d'assurances s'alignent chaque fois sur les salaires des Cadres.
1er décembre	Import-export - Paris	Accord de salaires.
9 décembre	Transports routiers	Accord de salaires pour les Cadres.
Décembre ..	Industrie du bois (Scieries)	Convention collective nationale.
21 décembre	Assurances - Paris	Accord de salaires dans les cabinets de courtage d'assurances. Augmentation de 15 % sur les minima qui n'avaient pas varié depuis juillet 1952.
23 décembre	Meunerie	Convention collective nationale.
23 décembre	Pétrole	Accord sur 3 semaines de congés.

NOS SERVICES COURANTS

M. X... Directeur technique d'une importante entreprise de produits chimiques, adhérent à notre Organisation, se trouve en difficulté et nous soumet son cas. Son Entreprise ayant fusionné avec une autre Société, son activité est radicalement transformée; de telle sorte que l'état-major et une partie du personnel se trouvent licenciés, y compris M. X..., Directeur technique.

La Société règle son licenciement suivant les conditions de la convention collective : préavis trois mois et indemnité de congédiement. Elle lui offre une somme de deux millions pour règlement complet.

Nous examinons le cas et trouvons :

1^e La Société ancienne ne doit pas licencier son personnel avant la fusion, car elle doit laisser au personnel toutes les possibilités

de négociations avec la nouvelle Société;

2^e M. X... avait un contrat de travail à durée indéterminée, se renouvelant d'année en année par tacite reconduction, sauf préavis de six mois avant l'expiration d'une période.

En conséquence, M. X... n'ayant pas été prévenu fin juin dernier, le contrat de travail est valable pour une année entière.

M. X... a donc droit à une année de traitement, plus l'indemnité de congédiement;

3^e La Société ne tenait pas compte de la partie variable des salaires pour le calcul des indemnités. Cette partie de la rémunération doit entrer en ligne de compte et être calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

Ainsi, M. X... percevra une indemnité de près de 4 millions au lieu de 2 proposés par sa Société.

CLASSIFICATION DES CADRES PAR LES TRIBUNAUX

PAR
Guy BOHN
Avocat à la Cour

L'affiliation du personnel au Régime de Prévoyance des Cadres donne lieu à de nombreuses controverses.

Le Tribunal Civil de la Seine, statuant en appel des Prud'hommes, vient de trancher deux cas qui doivent faire jurisprudence.

PREMIER CAS

Il a jugé qu'une personne qui recevait depuis 1950 des feuilles de paie portant la mention « Directeur Technique », puis « Chef de Fabrication » ne devait pas être considérée comme un simple contremaître, mais comme Cadre, devant être affilié au Régime de Prévoyance des Cadres, alors surtout que le salarié gagnait environ 100.000 francs par mois et qu'après son décès il a été déclaré

à l'I.R.C.A.P.I.M. comme ayant un coefficient hiérarchique de 340.

En conséquence, l'offre de preuve contrarie par témoins doit être rejetée et l'employeur condamné à payer à la veuve le capital décès prévu par l'article 7 de la convention collective du 14 mars 1947, soit la somme de 684.000 francs.

DEUXIÈME CAS

Toujours dans le même ordre d'idées, au sujet de la classifica-

JUGEMENT CONCERNANT

7^e Chambre Tribunal Civil de la Seine - Appel des Prud'hommes (Présidence de M. MAYER)

Ets LATIMIER (M^r VENAT, Avocat à la Cour) c/ Vve T. (M^r BOHN, Avocat à la Cour)

cien hiérarchique de 340 et le titre de Chef d'Atelier;

Attendu qu'au surplus, et jusqu'au 7 mars 1949, les bulletins de salaires de T... le qualifiaient de contremaître, ceux délivrés du 9 mai 1949 au 31 octobre 1950 lui donnaient le titre de « Directeur Technique » et du 1^{er} novembre jusqu'à son décès celui de « Chef de Fabrication ».

Attendu enfin que l'examen du bulletin de salaires délivré au « Directeur Technique » comportait des salaires supérieurs à celui d'un contremaître ou d'un agent de maîtrise;

Attendu que dans des conclusions écrites déposées à l'audience la Société ne soutient plus l'incompétence de la juridiction prud'homale; qu'elle sollicite une enquête sommaire afin de rapporter la preuve par témoins que T... exerçait en réalité les fonctions de contremaître et n'aurait pu prétendre à l'inscription au régime de retraite des Ingénieurs et Cadres;

Mais attendu que l'offre de preuve ci-dessus manque de pertinence et ne saurait être accueillie;

Attendu en effet que la Société précitée doit affilier son personnel Cadre à la Caisse de Prévoyance des Cadres des Industries Mécaniques dite C.A.P.I.M.

Attendu que tout d'abord T... aurait eu droit à cette qualification puisque, le 21 octobre 1953, l'employeur envoyait à une autre Caisse l'I.R.C.A.P.I.M. une déclaration accordant à T. le coeffi-

cien hiérarchique de 340 et le titre de Chef d'Atelier;

Que le tribunal eu égard aux circonstances de la cause possède les éléments suffisants pour fixer ce préjudice à la somme de 10.000 francs.

PAR CES MOTIFS

En la forme, reçoit la Société à responsabilité des Ets Latimier en son appel déclaré régulier et dit que le Conseil des Prud'hommes était compétent « ratione materiae ».

Au fond, dit bien jugé, mal appelé, et mettant l'appellation à néant, confirme la décision entreprise, qui a condamné ladite Société à payer à la veuve T... la somme de 684.000 francs, à titre de capital-décès, aux intérêts de droit de ladite somme à compter du jour de la demande, fixé au 19 janvier 1950 et qui a ordonné l'inscription de feu T... à la Caisse de Prévoyance des Cadres; dit que cette décision sera exécutée en sa forme et tenue; et liquidant l'astreinte fixée au jugement entrepris, condamne ladite Société en réparation du préjudice causé à la somme de 10.000 francs avec intérêts de droit à compter du prononcé du présent jugement réservé d'office tous les droits de la veuve T... en cas de nouveau refus de la Société de procéder à l'inscription ordonnée, ou de refus opposé par la Caisse des Cadres de recevoir cette nouvelle inscription, à revenir devant le Conseil des Prud'hommes pour la détermination de son nouveau préjudice; condamne la Société appelaient aux dépens de première instance et d'appel.

Le syndicalisme des Cadres à l'étranger

(Suite de la cinquième-page)

HOLLANDE

Durée hebdomadaire du travail : 48 heures.

Salaire mensuel d'un travailleur sans qualification : 240 florins.

Contremaître de 40 ans ayant 150 à 200 ouvriers sous ses ordres (ce salaire se situe de 40 à 60 % au-dessus du salaire du meilleur ouvrier qualifié) : 500 florins.

Personnel de Cadre : 600 à 1.200 florins.

Ingénieur d'Etudes (sans personnel sous ses ordres) : 800 à 1.500 florins.

Ingénieur de laboratoire : 1.000 à 2.000 florins.

Le personnel des cadres reçoit généralement une prime ou gratification en plus du salaire nominal.

Toutes proportions gardées, l'écart hiérarchique entre les rémunérations des Cadres et des ouvriers se rétrécit.

Toutefois, ces derniers temps, une amélioration se fait sentir dans ce domaine, les employeurs étant convaincus eux-mêmes que les salaires des Cadres ont été augmentés dans une trop faible proportion par comparaison aux salaires des ouvriers et employés.

ANGLETERRE

Nous avons relevé, dans une entreprise métallurgique (200 ouvriers) de la région de Birmingham, les salaires suivants (Livres par semaine) :

Salaire de base 6,5

Salaire des manœuvres 7,5

Salaire moyen des ouvriers 10

Salaire au rendement des ouvriers à la fonderie 18

Salaire d'un contremaître qualifié (750 L. par an) 14,4

Chef de service (1.000 Livres par an) 20

Dans une autre usine très importante de la même région, nous avons enregistré les chiffres suivants (livres par semaine de 44 heures) :

Salaire moyen des ouvriers 10 à 11

Ouvriers (postes dangereux) 12

Outilleurs 12 à 14

Outilleurs femmes 7

Ingénieurs débutants : 450

à 500 livres par an, soit 9 à 10

Ingénieurs confirmés :

500 à 1.500 livres par an, soit 10 à 30

(ne font pas partie de la direction).

Notons en passant qu'un Ingénieur confirmé gagnant 1500 livres par an paie en impôts directs 300 livres s'il est marié et a 2 enfants, 600 livres s'il est célibataire.

ÉTATS-UNIS

D'un rapport publié par la Mission Française de la Construction Electrique, nous extraisons ces précisions qui, nous pensons utile de les signaler, datent de 1949 :

D'une façon générale, il semble bien que les écarts relatifs entre les rémunérations des ouvriers et celles des Cadres tendent à diminuer avec le temps et le progrès économique.

Les efforts déployés en vue d'élever le niveau de vie des travailleurs a une tendance naturelle à accroître davantage les ressources des salariés les plus défavorisés. Cette évolution nous paraît normale et conforme aux conceptions chrétiennes qui sont les nôtres. Toutefois, il nous faut veiller à ce qu'elle se fasse judicieusement et dans les conditions telles que les Cadres en acceptent le « principe ».

Il appartiendra à notre Mouvement de déterminer dans quelle mesure une certaine fermeture de l'éventail hiérarchique est acceptable pour les Cadres.

L'enseignement de l'administration des affaires

(Suite de la première page.)

Ces cours, s'ils répondent aux espérances fondées sur eux, ne sont-ils pas tout à fait propres à former de futurs Cadres ?

★

Aux Etats-Unis, il y a longtemps que l'enseignement de l'Administration des Affaires existe.

L'enseignement de l'Administration des Affaires, considéré comme discipline distincte, a été institué aux Etats-Unis en 1881 par un maître de forge de Philadelphie, Joseph Wharton, qui, peintre et poète à ses heures, a ressenti la nécessité de donner aux futurs chefs d'industrie une culture plus adaptée aux complexités croissantes de la vie économique ; la dotation qu'il a consentie à cet effet à l'Université de Pennsylvanie (établissement privé) a été à l'origine de la création de la « Wharton School of Finance and Commerce », dont l'exemple a été suivi dès 1898 par les Universités de Chicago et de Californie. Une impulsion considérable a été donnée à ce mouvement lorsqu'un groupe de professeurs de la prestigieuse Université d'Harvard parvenait en 1907 à convaincre le recteur, Charles Eliot, de l'opportunité d'ouvrir une Faculté spéciale d'un niveau élevé destinée à préparer ses élèves, par la méthode des cas, à prendre en connaissance de cause les décisions pratiques qu'appelle quotidiennement la direction d'une entreprise à tous les échelons de la hiérarchie.

Aujourd'hui, près de 500 écoles dispensent un enseignement de cette nature, dont les 76 plus importantes font partie de l'*« American Association of Collegiate Schools of Business »* formée en 1916. Ces établissements ont vu leur nombre d'élèves, de quelques milliers au tournant du siècle, croître à 300.000 à l'heure actuelle, et une estimation récente a révélé que le maintien du même rythme ferait doubler ce chiffre en 1970 — ce qui, soit dit en passant, a amené l'un des Présidents de l'Association précitée, Mr Norton, à pousser un cri d'alarme devant les difficultés de recrutement d'un personnel enseignant qualifié. Un étudiant américain sur huit choisit désormais le secteur de l'Administration des Affaires.

Un premier élément a été que les succès remportés par les anciens élèves (surtout d'Harvard) dans la lutte pour l'avancement et l'intérêt manifesté par les industriels sous forme de dons généreux ont peu à peu amené les Universités les plus traditionalistes à admettre que cet enseignement était d'un « standing intellectuel » aussi valable que celui des disciplines les plus consacrées ; ce point n'est pas complètement acquis dans tous les milieux, et des centres de résistance subsistent encore, mais ils ont tendance à disparaître. Les écrits de Whitehead et, dans une certaine mesure, d'Henri Fayol, ont apporté leur contribution en ce sens.

Le second facteur illustre bien l'empirisme qu'on trouve à la source de toute réalisation américaine et dévoile une différence sensible entre deux points de vue. L'introduction aux Etats-Unis des lois faisant des impôts directs sur les personnes physiques ou morales la source principale des revenus fiscaux a obligé les entreprises, il y a une quarantaine d'années, à accorder un soin accru aux problèmes de comptabilité ; les industriels se sont tournés vers les écoles de commerce pour leur demander de leur fournir des comptables qualifiés et, par un phénomène d'extension naturelle, des hommes capables de comprendre les problèmes de l'industrie d'un point de vue moins étroitement spécialisé, puis, au fur et à mesure que s'accroissait le rythme d'expansion de l'économie américaine, il devint de plus en plus clair qu'il exigeait des hommes capables de s'élever au-dessus des techniques d'organisation au sens étroit du terme. Les responsabilités accrues des dirigeants et les répercussions de leurs décisions demandaient d'eux une formation sociale, humaine et économique d'un calibre plus élevé. En cherchant la solution de ce problème, les Universités mentionnées sont peu à peu arrivées à la conclusion qu'une très bonne culture générale était un élément de succès beaucoup plus déterminant qu'une spécialisation prémature dans l'étude des méthodes d'organisation ou des sciences appliquées. Cette constatation a toute sa valeur dans un pays où l'orientation vers des techniques précises se fait traditionnellement beaucoup plus tôt qu'en Europe. Ainsi, loin de rechercher leur clientèle parmi les élèves diplômés en « Business Administration » à l'échelon « undergraduate », ces Universités, sans exclure ceux-ci, ont ouvert leurs portes aux « Bachelors of Arts », c'est-à-dire aux jeunes gens dont les études préalables portaient sur

des matières comparables à celles qui sont enseignées dans nos Facultés des Lettres et nos Facultés de Droit ; comme chaque établissement examine minutieusement les titres individuels des candidats avant de les accepter comme élèves, et dans la réalité des faits en élimine un grand nombre, une attention particulière a été portée, dans les critères d'admission, aux résultats obtenus précédemment par le postulant dans les matières faisant partie de la culture générale.

Il est de fait que l'industrie et le commerce américains s'arrachent littéralement les diplômés en « Business Administration » : toutes les Universités visitées ont indiqué qu'elles n'arrivaient pas à satisfaire les offres d'emplois, qu'un étudiant moyen en recevait au moins trois ou quatre avant même d'être sorti de l'école, et que les meilleurs avaient à choisir entre une vingtaine de propositions rémunératrices. Cet engouement explique la progression statistique du nombre d'élèves, que les établissements les plus sérieux essaient néanmoins de maintenir constant, par une sélection plus sévère, pour éviter une détérioration de la qualité.

Le système des cours « ex cathedra » s'adressant à de larges auditoires est à peu près complètement abandonné au profit des petites classes groupant un nombre restreint d'étudiants (15 ou 20 à Chicago, une vingtaine à Northwestern, 60 à Harvard) qui jamais ne peuvent se contenter de suivre passivement les explications du professeur et sont tenus au contraire, soit par la méthode des cas, soit par celle des séminaires et des conférences-discussions, de prendre une part personnelle et active au « déroulement des opérations », ce qui suppose une préparation préalable du sujet traité faite en dehors des heures de cours selon les instructions des enseignants. Un élève qui n'aurait pas, à l'avance, lu les extraits de manuels ou les documents qui lui ont été assignés, ou analysé les éléments du cas qui sera discuté, ou procédé à telle enquête qui lui a été confiée, se trouverait en dehors du circuit et perdrat intégralement son temps.

Cette question des méthodes d'enseignement, traitée d'une façon si nettement différente de celle qui prévaut en France, devra faire l'objet d'un examen particulièrement attentif.

C'est pour pallier les inconvénients de cette limitation numérique que toutes les Universités ont organisé un programme de cours du soir à la portée des élèves ayant déjà une emploi. Là encore les formules utilisées varient d'un établissement à l'autre. A l'exception de « Wharton », qui dans ce cas ne délivre qu'un « certificat », les diplômes obtenus sont exactement les mêmes. Les élèves du soir ont la faculté d'étendre leur scolarité sur une période plus longue, en fonction du temps qu'ils peuvent consacrer aux différentes matières du programme. Columbia, néanmoins, applique une présence obligatoire à certains cours du jour, grâce à l'esprit libéral des employeurs qui consentent à des congés à cet effet. On peut dire d'une façon générale qu'au point de vue niveau les programmes du soir sont d'une valeur équivalente. Chicago les considère comme légèrement supérieurs, les élèves ayant un âge et une expérience des affaires plus élevés. Northwestern, qui jusqu'à maintenant leur avait accordé moins d'attention, va procéder à une assimilation complète à partir de cette année 1955. Quant aux établissements d'un caractère plus primaire, comme le « City College », les cours du soir ont une prépondérance marquée par le nombre des élèves inscrits (9.000 contre 2.800) et leur niveau est identique à ceux du jour.

A part les collèges dont le statut municipal leur permet de bénéficier de subventions et de se contenter par conséquent de droits d'inscription assez modestes, les autres Universités sont des établissements privés, ne recevant aucune aide financière de l'Etat et dont les dépenses sont couvertes à la fois par des droits d'inscription relativement importants (atténués par l'octroi de nombreuses bourses) et par les donations fréquemment consenties par les entreprises qui comptent au sein de leurs dirigeants des anciens élèves ; les dispositions particulières de la fiscalité américaine encouragent comme on le sait cette pratique de plus en plus répandue. Les prix très élevés des programmes spéciaux réservés à un nombre limité de participants déjà haut placés dans la hiérarchie industrielle, qui, sur l'instigation de leurs entreprises et aux frais de celles-ci, suivent des sessions généralement limitées à quelques semaines, constituent également une source importante de revenus.

Un témoignage de M. DUVIEUSART, sénateur et ancien premier ministre belge

L'ÉCONOMIE SOVIÉTIQUE connaît un manque de "Cadres"

IL y a quelques semaines, M. Duvieusart, sénateur et Ancien Premier Ministre, partait avec la délégation des parlementaires belges à destination de l'U.R.S.S. Après ce long voyage instructif, il a bien voulu livrer aux lecteurs de « Forces Vives » quelques impressions recueillies dans ce vaste pays.

Nous empruntons à notre excellent contre, organe du Groupe national des Cadres de Belgique, le texte de l'interview recueillie par A. Van Beneden. Cette information complétera utilement celles que nous avons publiées dans notre numéro de novembre 1956 sur la productivité en U.R.S.S.

Au cours d'une remarque préliminaire, M. Duvieusart souligne combien il est difficile d'avoir une idée exacte de l'ampleur des réalisations sociales et économiques d'un pays vaste comme l'U.R.S.S.

« Nous avons vu beaucoup de choses, déclare-t-il, nous avons visité de nombreux établissements industriels, scientifiques, agricoles, etc., et pour porter un jugement technique, il faudrait être à la fois tantôt économiste ou ingénieur, tantôt médecin ou technicien. »

L'étendue du territoire, le temps trop limité, la diversité des matières ainsi que l'ignorance de la langue russe constituent autant d'éléments qui doivent inciter à la prudence dans les commentaires.

Ce qui a frappé M. Duvieusart, c'est l'effort de reconstruction et de construction qui s'est manifesté depuis la fin de la guerre.

L.U.R.S.S. a souffert de la guerre plus qu'on ne se l'imagine bien souvent. Néanmoins l'œuvre de reconstruction a, dans l'ensemble, fait place à une politique d'expansion industrielle centrée essentiellement sur les industries de base. Celles-ci absorbent environ 85 % des investissements industriels.

Ainsi, M. Duvieusart signale à cet égard qu'une centrale électrique d'une capacité de onze milliards de kWh a été construite sur les bords de la Volga (soit une capacité supérieure à celle de l'ensemble de la production belge).

Cette centrale est l'une des huit prévues le long du fleuve. Ces réalisations impressionnantes ne semblent cependant pas être supérieures à des semblables complexes existant dans les pays occidentaux et aux Etats-Unis notamment.

Cet effort industriel s'est fait aux dépens des secteurs de la consommation.

Le niveau de vie soviétique est modeste. Les biens de consommation sont produits en fonction de critères d'utilité à l'exclusion bien souvent de tout souci d'achèvement et de luxe. Le citoyen russe accepte-t-il sa condition avec résignation ? Ou bien est-il persuadé que le sacrifice du « présent » est nécessaire pour l'avènement d'un « avenir meilleur » ? La réponse en définitive est difficile... Toutefois, il ne faut pas oublier que la Russie a connu le servage jusqu'à la fin du siècle dernier et que parmi la population actuelle, nombreux

sont certainement ceux qui ont mis leur foi dans la révolution et qui espèrent en l'avenir.

Une autre caractéristique de la production est son manque d'efficacité. La productivité est nettement inférieure à la nôtre.

L'essentiel est de produire. La question de l'efficience ne se posera que plus tard. Il est à remarquer que l'économie soviétique ne connaît pas la contrainte du prix de revient à laquelle les entreprises du monde occidental sont soumises. Sans doute, il existe un système de pénalisations et de primes à la production. L'ouvrier qui dépasse le rendement normal établi, bénéficie d'une prime pouvant être importante et est même l'objet de certaines manifestations.

Toutefois, le problème de la productivité ainsi que celui de l'achèvement des produits posent le problème de la main-d'œuvre qualifiée.

L'économie soviétique accuse un manque évident de main-d'œuvre qualifiée et de personnel de cadre.

M. Duvieusart aborde ensuite le problème de l'instruction en général et par la suite celui de la formation des cadres.

Il souligne le grand intérêt que porte le régime à la jeunesse. L'instruction est obligatoire entre 7 et 17 ans, et à ce stade est gratuite. Toutefois, l'enseignement moyen semble y être moins intensif que chez nous... Certaines matières enseignées en HUMANITÉS relèvent chez eux de l'enseignement universitaire.

De plus, la législation dans certaines villes ou régions ne peut être appliquée intégralement. L'enseignement dans certaines localités et notamment à Leningrad doit se faire par équipes : une partie (les plus jeunes) recevant l'instruction le matin, une autre les aînés l'après-midi.

L'accès à l'université ainsi qu'aux écoles supérieures est réservé aux éléments ayant fait leurs preuves dans l'enseignement moyen. D'autres peuvent y avoir accès moyennant la réussite d'un examen d'entrée. La population étudiante atteint environ 1.800.000 unités, soit une proportion de 8 pour 1.000 habitants.

L'enseignement supérieur n'est pas nécessairement gratuit. Cependant, à l'Université de Moscou, par exemple, 95 % des étudiants bénéficiaient d'une bourse allouée par l'Etat et remboursable à concurrence de 10 %.

En marge des universités et des écoles spéciales, ces dernières

étant chargées notamment de la formation des médecins et des ingénieurs, il existe tout un réseau d'écoles techniques et de cours par correspondance. La formation professionnelle est assurée également au sein des entreprises. On trouve généralement des écoles techniques dans les usines elles-mêmes.

QUEL EST LE NIVEAU DES REMUNERATIONS ?

Les rémunérations sont plus élevées pour la main-d'œuvre manuelle que pour les employés. Quant aux ingénieurs, leurs rémunérations moyennes fixes ne semblent pas dépasser de beaucoup celles de certains manuels. L'allure des rémunérations a cependant un caractère mobile du fait du régime des primes contribuant à une forte dispersion des rémunérations réelles autour de la moyenne. A titre d'exemple voici comment se présentent quelques rémunérations moyennes mensuelles en Ukraine :

Mines :	1103 roubles, soit 13.800 F.B. ;
Métallurgie :	923 roubles, soit 11.500 F.B. ;
Construction :	751 roubles, soit 9.400 F.B. ;
Transport :	710 roubles, soit 8.900 F.B. ;
Enseignement moyen :	660 roubles, soit 8.300 F.B. ;

Dans une usine de construction de matériel électrique de Leningrad, la rémunération fixe d'un ingénieur s'élevait à 1.200 roubles (soit 15.000 francs belges), celle d'un employé variant entre 500 et 700 roubles (soit de 6.250 à 8.750 francs belges).

Ces chiffres doivent évidemment être mis en regard du niveau général des prix.

Le niveau des prix se situe au coefficient cinq par rapport au nôtre. Suivant une estimation du sénateur Leynen, le pouvoir d'achat soviétique correspondrait aux 2/5 du pouvoir d'achat belge. (Cfr. « Het Belang van Limburg » du 22-10-1955).

M. Duvieusart termine par un acte de foi dans l'Europe. Face aux réalisations soviétiques, l'Europe occidentale peut et doit opposer ses propres réalisations.

L'U.R.S.S. au cours de son développement a tiré profit de trois éléments : l'étendue de son territoire et de son marché, la planification et la collectivisation. Il dépend de l'Europe qu'elle réalise son intégration et élargisse le marché commun déjà instauré partiellement par la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier. Il dépend également de l'Europe qu'elle mène son expansion dans le cadre de programmes où, si l'on veut, de plans préconçus, et qu'elle reconnaîsse la nécessité d'une direction de l'œuvre économique. Quant à la collectivisation, il est possible qu'elle convienne à l'U.R.S.S., mais néanmoins en Occident, l'initiative privée agissant avec une liberté contrôlée dans un système pluraliste, est capable d'assurer, elle aussi, l'expansion nécessaire.

L'Europe doit choisir entre l'intégration économique ou l'étalement entre les Etats-Unis et l'U.R.S.S.

NICE HOTEL-PENSION GILBERT

14, rue Pertinax
PLEIN CENTRE - TOUT CONFORT
Prix très modérés Ecrire

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 : TA1704 64-11
Le numéro : 25 francs
Abonnement : 250 francs par an

Le gérant : A. BAPAUME

Imprimerie spéciale
de « Cadres et Profession »
5, rue du Cornet, Le Mans. - 34.300
Exécuté par des Ouvriers syndiqués

APRÈS la « Résidence » de Sèvres-Ville-d'Avray, le « Parc Eiffel »...

LA CONSTRUCTION RATIONNELLE (R. Métayer) présente

" LE MONASTÈRE "

APPARTEMENTS A VENDRE (en toute propriété)

4 pièces (85 m²), à VILLE-D'AVRAY (Seine-et-Oise)

GRANDES FACILITÉS DE PAIEMENT

VIVEZ A L'AIR PUR

PARC DE 70.000 m² - CONSTRUCTION EN PIERRES DE TAILLE
le CONFORT
la CALME
la NATURE

TOUS AVANTAGES ATTACHÉS
A LA CONSTRUCTION

Premières prises de possession : Printemps 1956

Pour tous renseignements et visite de l'appartement-type,
s'adresser sur place : Avenue Halphen, VILLE-D'AVRAY

Tél. : CHAVILLE 15-18

AUTORISATION DE CONSTRUIRE DU 22 MARS 1956