

CADRES

et PROFESSION

Organe de la Fédération
des Ingénieurs et Cadres
de l'Industrie et du Commerce
C. F. T. C.

MARS 1951

Numéro 47

REDACTION-ADMINISTRATION : 26, Rue Montholon - PARIS-9^e — Tél. : TRU. 91-03 — G.C. Paris 4169-19

Le N° : 15 Fr. — Abon. : 150 Fr. par an

PROFESSION DE FOI

Les 13 et 14 mai prochains, jours de Pentecôte, le Congrès souverain de la C.F.T.C. se réunira à Paris, à la Maison de la Chimie. Il groupe les représentants dûment mandatés de tous les syndicats affiliés, élit le Bureau confédéral et définit impérativement, pour deux ans, l'orientation de notre Mouvement. Cette perspective impose aux Organisations confédérées l'obligation préalable de se concerter, afin de préciser, chacune en ce qui la concerne, les thèses que leurs délégués auront mission de défendre. C'est pourquoi les résolutions et motions votées cette année par les assemblées représentatives des divers groupements confédérés sont hautement significatives. A ce titre, le Congrès de la puissante Fédération des Employés qui s'est tenu les 10 et 11 mars a présenté un intérêt tout particulier. Nous indiquons le thème essentiel de la résolution votée par cette assemblée : « Il importe de briser le cycle infernal des salaires et des prix. Pour obtenir une amélioration réelle et durable du niveau de vie des salariés, il faut arracher coûte que coûte aux Pouvoirs publics certaines réformes économiques essentielles. Le Congrès observe que les mesures envisagées ne devraient d'ailleurs — et la thèse est possible — ne porter nulle atteinte aux intérêts légitimes de la paysannerie, et il affirme la solidarité des salariés de l'industrie et des millions d'ex-

par J. ESCHER-DESRIVIERES

Président de la F.F.S.I.C.,

ploitants agricoles qui constituent une importante fraction de la clientèle des industries qui font vivre les salariés. » Cette prise de position, dont la grande presse a rendu compte, a une portée toute particulière à une époque où les élections politiques sont prochaines et où, en conséquence, les Français, par leur vote, détermineront prochainement l'orientation de la politique économique et sociale de notre pays.

Nous estimons, quant à nous, en accord avec le Conseil de notre Fédération qui a siégé également les 10 et 11 mars, que les Ingénieurs et Cadres C.F.T.C. ont le devoir strict, en ce qui les concerne, d'exprimer publiquement, en prévision de l'option électorale, leur profession de foi, qui est en parfait accord avec le programme de la Confédération Internationale dont nous sommes membres (C.I.S.C.) Nous nous référions à ce programme établi au Congrès de Lyon (1949) dont nous publions quelques extraits sans commentaires :

I. — Déclaration de principes

« La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (C.I.S.C.) se réclame et s'inspire de la doctrine et de la morale chrétiennes.

« Elle considère qu'il faut un ordre social qui, sur le terrain national comme dans le domaine international, dresse une barrière efficace contre les abus de la liberté aussi bien que contre ceux du pouvoir.

« Elle considère que les relations entre les classes et celles entre les peuples ne doivent pas dépendre de la force, ni être dominées par les haines.

« L'organisation économique et sociale doit avoir pour objectif essentiel l'épanouissement de la personne humaine en lui garantissant ses droits et lui permettant l'exercice de ses responsabilités.

« LA C.I.S.C. REJETTE L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS PAR LE CAPITALISME PRIVE ET D'ETAT.

« Elle rejette tous les systèmes de dictature fasciste ou communiste qui anéantissent la personnalité, la privent de ses droits et de l'exercice de ses responsabilités et la sacrifient à l'Etat-Moloch. Par sa théorie du matérialisme historique, de la lutte des classes et de la dictature du prolétariat, le marxisme est en fait l'ennemi de la personne humaine.

« LA C.I.S.C. REJETTE NOTAMMENT TOUTE ORGANISATION ECONOMIQUE ET SOCIALE AYANT COMME FORME UN ETATISME ABSOLU et comme buts la production pour la production et la production pour une expansion idéologique.

« Elle reconnaît à l'Etat une tâche coordinatrice et une tâche suppléative en cas de déficience d'initiatives privées.

« Le libre épanouissement de la personne humaine suppose l'épanouissement de la famille, qui doit être défendue contre une société qui saperait les bases d'une vie saine de famille; contre l'Etat qui oublie que la famille a des droits imprescriptibles sur l'éducation et la formation des enfants.

(Suite page 6)

Le syndicalisme chrétien est-il confessionnel ?

PARMI les objections qui sont formulées avec plus ou moins de bonne foi à l'encontre de notre appartenance à la C.F.T.C., deux sont généralement mises en avant avec l'apparence d'une vérité indiscutable.

La première consiste à relever les difficultés qui s'opposent à une défense efficace des intérêts des Cadres dans une Confédération dont la majorité des membres est composée d'ouvriers et d'employés ayant des préoccupations différentes ou paraissant même parfois contraires aux nôtres.

Nous avons montré à maintes reprises l'indépendance, reconnue par tous, de notre Fédération, et son autorité totale et exclusive en ce qui concerne nos problèmes particuliers. Nous rappelons notamment que l'amendement inscrit dans la loi du 11 février 1950, et qui permet aux Ingénieurs et Cadres de régler eux-mêmes leurs conditions de travail dans des conventions spéciales, est notre œuvre. Par ailleurs, le président confédéral, par un article publié dans « Syndicalisme », a mis les choses au point une fois pour toutes. Les objections de cette nature ne relèvent donc plus maintenant que de l'ignorance ou de la calomnie.

La deuxième objection, qui est de poids, concerne le caractère confessionnel de notre institution.

Toutes les organisations syndicales se croient obligées d'insérer dans leurs statuts une clause affirmant leur caractère apolitique ; elles spécifient avec non moins de force leur opposition à toute ingérence confessionnelle.

L'allusion statutaire ou propagandiste à cette ingérence religieuse sous-entend naturellement que celle-ci ne peut s'exercer que dans notre Confédération, qui semble même la solliciter en mettant le mot « chrétiens » dans son titre. Cette objection a donné lieu depuis plus de 60 ans à de nombreuses précisions sur le sens exact qu'il faut attribuer à ce titre, et l'accusa-

tion de « confessionnalistes » a maintes fois été réfutée.

Nous ne croyons pas l'avoir fait dans notre organe ; c'est pourquoi il apparaît utile d'en parler présentement afin de permettre à nos amis de répondre à leurs contradicteurs ou détracteurs.

Tout d'abord, qu'est-ce qu'une organisation confessionnelle ?

PAR
A. BAPAUME

Secrétaire général de la F.F.S.I.C.

C'est une institution d'Eglise, qui a directement pour but de diffuser dans tous les milieux l'idéal spirituel et la mystique chrétienne dont l'Eglise est, par vocation, dépositaire et propagandiste. Elle aide les croyants dans la consolidation de leur foi et dans l'observation de règles de vie morale imposées par le dogme religieux. La formule la plus achevée de ces œuvres est l'Action Catholique, qui associe les laïcs à l'apostolat hiérarchique de l'Eglise.

Toutes ces œuvres, en dehors de l'objectif propre à chacune d'elles, exigent de leurs adhérents un minimum de pratiques, telles que la prière en commun ou la participation aux cérémonies et manifestations religieuses.

Enfin, elles sont placées sous la juridiction et l'autorité de la hiérarchie de l'Eglise. Ces caractéristiques sont valables, avec les transpositions nécessaires pour les différentes confessions qui se partagent le champ spirituel des âmes.

Le syndicalisme chrétien se différencie fondamentalement des œuvres confessionnelles et par sa structure et par sa finalité. Il est en premier lieu une institution dirigée par des laïcs sous leur propre responsabilité ; ses chefs sont à tous les échelons choisis selon les règles de la démocratie.

L'action du syndicalisme chrétien s'exerce uniquement sur le plan temporel, par l'organisation de la profession et de l'activité économique de la société. Les solutions qu'il propose et les moyens qu'il utilise sont du domaine de la technique. L'Eglise elle-même, tout en veillant à ce que ces techniques ne s'opposent pas, mais aident à l'accomplissement de la destinée de l'homme, les situe hors de sa compétence et son magistère.

Que signifie alors le titre de « Chrétiens » ?

De même que, dans sa vie personnelle, chacun d'entre nous s'inspire d'une doctrine ou d'une philosophie pour orienter sa pensée, le syndicalisme chrétien a pris pour

règle de son action professionnelle les principes sociaux du Christianisme, précisés au cours des âges par les grands Docteurs de l'Eglise et, plus récemment, par les encycliques sociales des Papes Léon XIII, Pie XI et Pie XII.

Mais pourquoi s'attacher à la morale sociale chrétienne ?

De nombreux syndicats ne fonctionnent-ils pas sans éprouver le besoin de se référer à une idéologie quelconque ?

Certes, le syndicalisme peut se refuser à mettre une idéologie à la base de son action et se cantonner à l'aspect technique des problèmes économiques et sociaux. Mais qu'en le veuille ou non, ce sont toujours les grandes idées qui inspirent et dirigent les hommes et les nations, et, faute de n'en suivre aucune, on risque fort de se mettre inconsciemment au service de l'idéologie, bonne ou mauvaise, qui se sera imposée.

Les événements contemporains se chargent du reste de nous démontrer, s'il en était besoin, que les structures économiques et sociales sont profondément influencées par les idéologies au pouvoir.

Le syndicalisme chrétien s'est fixé comme objectifs, d'abord de lutter contre le sort injuste fait aux hommes et aux femmes obligés de travailler en louant leurs services à d'autres hommes, pour s'assurer des conditions de vie qui les sortent rarement de la misère ou de la pauvreté. Il veut ensuite transformer les structures sociales et économiques pour les rendre plus conformes aux exigences humaines. Cette action ne peut trouver sa source que dans une conception de l'éminence de la personne humaine, rencontrée jusqu'à présent dans les seuls principes de justice et de charité de la doctrine chrétienne.

Cette adhésion est un libre choix d'hommes qui se sont et continuent à se déterminer eux-mêmes. L'adhésion au syndicalisme d'inspiration chrétienne n'implique pas pour autant l'adhésion au dogme religieux, et la C.F.T.C. compte dans ses rangs de nombreux adhérents professant des religions diverses : catholiques, protestants, israélites, musulmans, ainsi que des hommes n'en professant aucune, mais rattachés aux principes de la morale naturelle.

Nous qui voulons rester des hommes libres et non devenir les robots du capitalisme ou du marxisme, nous avons choisi de construire la cité terrestre en nous appuyant sur la doctrine sociale du Christianisme, la seule qui, respectant la dignité de l'homme, soit capable de l'aider à réaliser sa destinée.

SOMMAIRE

Salaires comparés	p. 2
Décisions du Bureau Fé- déral	p. 3
Le Bilan (suite)	p. 4
L'Ingénieur-Conseil de Sécurité sociale	p. 5
La Médecine du Travail	p. 6
La psychologie-éclair ..	p. 6
Un jugement intéressant sur notre régime de retraites	p. 7

ASSURANCES

La loi sur les Conventions Collectives ne permet pas le choix des mots, et si, en l'occurrence, le terme de « conflit » est plutôt fort, il devait cependant être employé pour faire appel à la Commission de conciliation.

Le fait d'avoir dirigé dans cette voie le débat sur la détermination du salaire minimum et de la hiérarchie des salaires a provoqué de la part de certains des critiques assez vives, car, estimaient-ils, le temps des discussions n'était pas clos. En réalité, ces conciliateurs sur le papier désiraient créer un climat d'agitation dans les entreprises, afin de provoquer à l'heure H une action spectaculaire, véritable conflit que, pour notre compte, nous estimions néfaste et surtout prémature.

Aujourd'hui, nous nous félicitons de la décision prise tant par nos Conseils de Cadres que d'Employés, d'avoir placé la discussion sur un autre terrain. Il convient d'ailleurs de souligner que, sur le plan de la commission mixte de la convention collective, les discussions en étaient arrivées à un point mort; cela n'aurait pas dû être et nous pensons que les négociations engagées depuis que nous discutons en commission de conciliation, par le président de cette commission, M. Bois, avec le désir de rapprocher les partis, auraient pu avoir lieu aussi bien sur le terrain de la commission mixte par l'intermédiaire de sa présidente.

Il est incontestable que du temps a été perdu, mais, par le fait de la commission de conciliation, les discussions continuent. La délégation patronale a fait une nouvelle offre (qui ne nous satisfait pas, il est vrai). C'était un pas, d'autre pouvaient suivre. Malheureusement, un élément nouveau intervient dans le pro-

blème : le Ministère des Finances, faisant état de la situation des sociétés nationalisées, apporte un soutien à la F.F.S.A. en limitant aux environs de 8 pour cent l'effort financier qui découlera pour les sociétés de la fixation des nouveaux minima de salaires.

La position prise par le Ministère des Finances est bien vainque, car l'augmentation du coût de la vie est telle qu'il n'est pas possible de la prendre en considération. Nous avions le sentiment qu'un accord aurait pu se réaliser rapidement.

En retardant l'échéance de l'accord, l'obstacle placé par le Ministère aggrave un problème qui est lié étroitement au coût de la vie. Les hausses inquiétantes qui sont enregistrées actuellement dans les prix de détail pèsent évidemment sur la décision finale.

R. B.

CAOUTCHOUC

Le Syndicat du Caoutchouc ne brille pas par son sens des réalisations sociales. Alors que les pourparlers étaient engagés de façon satisfaisante, que nous avions donné un accord sur le fond du projet patronal et demandé des modifications de forme, le projet patronal laissant apparaître de graves imprécisions ou lacunes, le Syndicat a retiré son projet et laisse les industriels, soit adhérer au contrat des industries chimiques, soit conclure des accords régionaux.

Nous comprenons l'impatience du patronat qui entendait imposer son projet à une commission mixte réunie pour la forme. Nous lui signalons que dans les industries métallurgiques, par exemple, les pourparlers auraient duré près de deux mois pour aboutir.

La position prise par le Syndicat, autre qu'elle n'est pas conforme à la législation en vigueur, est en contradiction avec les engagements pris par le C.N.P.F. et qui engagent le Syndicat du Caoutchouc.

Nous avons attiré son attention sur le désir des Cadres des industries du caoutchouc de voir aboutir leur convention sur le plan national. Par ailleurs, nous écrivons à M. le Président Villiers pour qu'il veuille bien rappeler aux industriels du caoutchouc leurs engagements.

EDITION

Les discussions de salaires, partie de la Convention Collective, se prolongent, les patrons ont dû reconnaître que les Cadres ne pouvaient attendre indéfiniment et qu'il était légitime qu'une mesure provisoire vienne les aider.

Faisant droit aux demandes réitérées des délégués des Syndicats de Cadres, ils viennent d'admettre :

1^{re} la compensation de l'écrasement hiérarchique, compensation obtenue par l'adoption d'un point uniforme pour tous les Cadres;

2^{re} le calcul de l'ancienneté, non plus sur le minimum de la catégorie, mais sur le coefficient hiérarchique personnel.

Sur ces deux points, l'accord se faisait nécessairement.

Malheureusement, la valeur du point à 110 francs offerte par les patrons était tellement éloignée de nos prétentions les plus raisonnables qu'aucune entente transactionnelle n'a pu être réalisée.

En conséquence, les Editeurs appliqueront, à compter du 1^{er} janvier 1951, leur propre décision, c'est-à-dire que, aux deux conditions énumérées d'abord, les salaires se calculeront :

— Les 212 premiers points à 207 fr. 56;

— Les points suivants à 110 fr.

Quant aux discussions définitives, tous paraissent décidés à les voir aboutir au plus tôt.

Ch. GOURIOU.

HACHETTE

ELECTIONS DES DÉLEGUÉS DU PERSONNEL

Collège Cadres

Inscrits : 189; votants : 151.
Liste C.F.T.C. : 86 voix, deux élus : M. GOURIOU, titulaire ; M. LAFORGIERE, suppléant.

Liste Union des Cadres C.G.T. : 52 voix, pas d'élus.

ELECTIONS AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Collège Cadres

Inscrits : 165; votants : 136.
Liste C.F.T.C. : 74 voix, deux élus : M. MOMARCHE, titulaire ; M. BRULHET, suppléant.

Liste C.G.T. : 56 voix, pas d'élus.

Salaires comparés

Nous publions ci-après, à titre indicatif, un tableau comparant l'importance des salaires minima obtenus dans les branches d'ac-

tivité où des accords ont pu être réalisés.

On remarquera que nous n'avons pas fait figurer les coeffi-

cients fonctionnels, ceux-ci n'apparaissant plus dans les nouveaux accords. Seules les positions repères ont été retenues.

Positions	Fonctions	Chimie (15-12-50)	Pétrole (22-12-50)	Papier-Carton (13-1-51)	Textile (20-12-50)
I	Ingénieurs et assimilés débutants : 23 à 24 ans..... 27 à 28 ans.....	30.500 41.250	29.600 39.900	29.500 39.800	28.060 37.820
	Ingénieurs de technicité générale et assimilés : Après 28 ans	43.750 à 52.000	42.500 à 50.600	42.400 à 45.000	39.600 à 47.900
II bis	Ingénieurs de Recherches : Après 28 ans	53.000 à 62.750	51.500 à 61.100	45.000 à 47.500 (1)	—
	Ingénieurs et Cadres de Commandement : Classe A	53.000	51.500	41 : 45.000 42 : 51.400 (1) à 64.200	43.810 (2)
III	Classe B	79.000	77.200	77.000	—
	Classe A	—	—	—	61.000 73.000 (2)

Ces salaires ont été établis en fonction de l'horaire légal : 40 heures par semaine et pour Paris.

1) PAPIER CARTON :

Ne comprend pas de position II bis, la position II étant divisée en deux classes :

A) Ingénieur de Laboratoire et de Technicité générale.

B) Ingénieur d'Etudes et spécialisé dans les recherches.

Nous avons donc mis la classe B en regard des Ingénieurs de recherches, pour faciliter la comparaison.

Le Papier-Carton a également une division à l'intérieur de la classe A de la position III = A1 et A2 qui étaient affectés respectivement des coefficients 350 et 400. C'est donc A2 qui doit servir de comparaison; il est lui-même divisé en 4 échelons.

2) TEXTILE :

En plus de la position III, il a également une position IV. On avait donné à cette position III le coefficient 360 au lieu de 400 dans les autres industries. Ceci explique la différence de salaire existant pour cette catégorie

dans cette industrie. La position IV est divisée en deux classes, la classe A, dont le coefficient correspondant était 500, et la classe B, qui avait le coefficient 600.

On remarquera encore qu'il n'y a pas de rapport absolu entre les salaires de ces différentes branches. Les appontements de la Chimie et du Pétrole sont assez rapprochés; par contre, un écart sensible existe entre ces derniers et les chiffres retenus pour les industries du papier et du textile.

Métallurgie

Depuis nos dernières informations, une seule conférence a eu lieu avec les représentants de l'U.I.M.M. Les représentants patronaux et syndicaux sont parvenus à un accord sur un certain nombre de dispositions relatives aux appontements minima garantis et aux définitions des positions repères. La difficulté essentielle réside maintenant dans la fixation des chiffres du barème. L'évolution du coût de la vie ne permet pas de reprendre les valeurs envisagées à l'origine. La prochainé réunion est prévue pour le vendredi 23 mars.

COMMERCE

Enfin ! du nouveau dans notre branche professionnelle !

Un accord conventionnel a été conclu, le 5 mars 1951, en application des articles 31 a, 31 b, 31 c, 31 d, 31 e et du Livre Ier du Code du Travail et fixe les salaires minima des employés du commerce de détail non alimentaire, pour Paris et le département de la Seine.

Des accords « professionnels » doivent préciser pour le personnel de magasin et le personnel de bureau non désignés dans les six postes « repères », existant dans les entreprises petites, moyennes et grandes, la portée de cet accord général, et les ajustements de salaires qui peuvent en résulter.

Et pour les Cadres ?... Les organisations patronales ne se refusent nullement à élaborer plus tard, en leur faveur, un accord similaire. Je continue à penser que le problème Cadre ne doit pas dépendre entièrement de celui des Employés, et si je souscris volontiers à la suggestion d'attendre que la remise en ordre des salaires de ceux-ci soit achevée, c'est afin de ne pas multiplier des démarches qui risqueraient de se contrarier, et d'aller à l'encontre des intérêts de nos adhérents.

Plus important quant à ses résultats tangibles me paraît le succès obtenu par nos amis de Nantes, où une Convention Collective a été signée, reconnaissant aux Cadres des avantages dont il sera bon de tirer parti, lors de l'élaboration de futures

conventions. Vous trouverez dans notre prochain numéro les principaux points dignes d'intérêt de ce texte capital.

Ce qu'il faut louer, outre l'esprit de bonne volonté et d'intelligente compréhension dont le patronat nantais — n'est-il pas « catholique social » en majorité ? — a toujours fait preuve, c'est l'esprit syndical qui anime là-bas les Cadres du Commerce.

Pourquoi n'avons-nous pas réussi à créer partout la même ambiance ?... Il n'y a pas de mystère; c'est le laisser-aller, l'égoïsme ou l'envie qui guident trop souvent le comportement de chacun. Ce ne sont pas vous, lecteurs, qui êtes visés par ces mots, puisque vous êtes des nôtres, mais la grande masse d'indifférents ou d'hostiles qu'il faut convaincre de rejoindre nos rangs. Pour cette tâche, nous ne pouvons compter que sur votre propagande personnelle.

Louis LACROIX.

MESTRE ET BLATGE

M. Raymond ROMANN (17 voix) est élu titulaire.

M. LE MOING (17 voix) est élu suppléant.

Nous leur adressons nos bien vives félicitations.

ELECTIONS AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Collège Cadres

Inscrits : 21; votants : 18. La liste C.F.T.C. obtient 17 voix.

PETROLE

La discussion des conventions collectives, comme vous le savez, se poursuit.

Pour la première fois, le 9 mars 1951, la délégation patronale nous a fait des propositions constructives : un examen des salaires, périodique ou nécessaire par les variations du coût de la vie. Les clauses sont à débattre.

C'est un pas très important accompli vers l'échelle mobile que nous réclamons avec force depuis toujours, comme étant une génération de paix sociale.

Notre situation de Cadres nous a fait depuis longtemps admettre cette échelle mobile comme absolument nécessaire : c'est la seule façon de supprimer la cause principale de mécontentement périodique, avec, comme conséquence, une baisse brutale du rendement.

Nous entendons bien que la fixation de l'indice retenu et du salaire de base qui s'y rapporte sera délicat, puisqu'il engagera l'avenir.

Nous pensons que ce rapport définitif salaires-indice devra se discuter ultérieurement sans nuire à la conclusion, entre temps, d'accords provisoires de salaires.

Nous considérons comme de notre devoir d'engager la responsabilité de notre Fédération dans l'esprit de ce qui précède, au cours des prochains débats.

SECURITE SOCIALE

Ingénieurs-Conseils. — Le 26 février s'est tenue une Commission paritaire spéciale, au cours de laquelle notre ami Gérault a fait un exposé très complet sur le rôle des Ingénieurs-Conseils. A la suite de cette réunion, les Ingénieurs des trois organisations syndicales (C.F.T.C., F.O., C.G.T.) ont établi en commun un projet d'avant-projet. Les coefficients prévus pour les différentes classes d'ingénieurs seraient de 500, 600 et 700, ce dernier ne constituant pas un plafond, et ces coefficients n'étant pas liés à ceux du Personnel de Direction.

Nous avons beaucoup regretté que nos obligations professionnelles ne nous aient pas permis d'assister, jusqu'à la fin, à la réunion du 9 mars. Nous aurions pu, peut-être, éviter une orientation de la discussion pouvant conduire à une impasse ou à une rupture.

Pas plus que nous ne sommes d'accord avec la circulaire préconisant une grève d'avertissement, circulaire pour laquelle nous n'avons pas été consultés, nous ne trouvons opportune la dénonciation des accords provisoires employés, techniciens, A.M., ouvriers.

Cette dénonciation ne nous paraît pas judicieuse; elle ne serait que maladroite, car voulue pour des fins conformes à une ligne politique bien établie.

Quant à nous, Cadres C.F.T.C., notre position est et sera :

1^{re} mise au point de l'échelle mobile ou d'une formule s'y rapprochant, le plus rapidement possible;

2^{re} Fixation du salaire, en fonction de l'indice retenu, plus tard;

3^{re} Conclusion, entre temps, de nouveaux accords provisoires de salaires. Ces accords provisoires se discutent en dehors des discussions de conventions collectives.

P. MICHEL.

DECISIONS PRISES PAR LE CONSEIL FEDERAL

des 17 et 18 Mars 1951

Le Conseil Fédéral s'est réuni les samedi 10 et dimanche 11 mars dernier. Les travaux ont porté d'une part sur l'état actuel des discussions des accords de salaires et des conventions collectives, et, d'autre part, sur les questions devant être traitées au congrès confédéral qui tiendra ses assises du 12 au 15 mai prochain.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les informations de nos groupes professionnels vous tiennent au courant de l'avancement des travaux dans leur secteur. Les débats du Conseil ont permis de dégager les grands traits suivants :

Le problème de la position des Cadres dans les Conventions Collectives se précise maintenant dans les formes que nous avions préconisées :

1^o Participation des Cadres à la discussion et conclusion des clauses générales concernant toutes les catégories de salariés, que ce soit sur le plan national ou sur le plan régional.

2^o Discussion des clauses particulières aux Cadres par eux-mêmes et inscription de ces clauses dans les conventions annexes particulières. Le caractère national ou régional de ces conventions a trouvé des solutions diverses :

a) des accords ou conventions sur le plan national sont conclus ou en discussion dans les branches suivantes : Industries Chimiques, Textiles, Papier-Carton;

b) une deuxième formule est appliquée dans les industries métallurgiques : elle consiste à dis-

cuter d'un accord sur le plan national, qui sera répercuté et signé dans les régions :

c) une troisième formule est en application dans les industries du caoutchouc, qui se refusent à un accord national et veulent conclure seulement aux plans régionaux. Nous n'acceptons pas cette formule.

Une deuxième caractéristique se dégage : le niveau des appoiments minima se situe entre 50.000 et 53.000 pour la position III A. En général, le salaire de base qui ressort des accords est supérieur à celui qui a été pris en considération pour les autres catégories.

Les abattements de zone maximale ont été limités soit à 10 %, soit à 12 %. Le Conseil a décidé de laisser le soin aux syndicats régionaux de fixer eux-mêmes l'abattement applicable à leur région, dans la limite de la fourchette prévue.

Un sujet des coefficients hiérarchiques, tous nos délégués se sont heurtés à un refus absolu du patronat qui, par ailleurs, déclare vouloir maintenir la hiérarchie des appoiments des Cadres d'ici l'avenir.

Le Conseil a décidé de réclamer des garanties en ce qui concerne le maintien du pouvoir d'achat déterminé par les salaires minima inclus dans les conventions ou accords.

Ces garanties peuvent être obtenues par les clauses suivantes :

1^o Maintien des positions relatives et méthode permettant aux Cadres de « s'étonner » par rapport aux minima des positions.

2^o Variation de ces minima en fonction d'un indice traduisant les variations du coût de la vie.

3^o Principe de la variation des salaires réels des Cadres en fonction de celui des « encadrés ».

Sous ces réserves, le Conseil a décidé de demander aux différents groupes d'intensifier leur action en vue d'aboutir rapidement à la conclusion des Conventions Collectives.

Sur le plan général, mises à part les industries du Textile et des Transports, les conventions ne progressent pas ; cette lenteur laisse à penser que le patronat ne souhaite pas voir élaborer ces conventions. L'exemple le plus typique est celui de la Métallurgie de la Région Parisienne, où les pourparlers sont commencés depuis le mois d'août sans qu'aucun article important de la convention n'ait vu le jour.

COMITE DE LIAISON DES CLASSES MOYENNES

Par suite d'une évolution d'influences au sein de ce Comité, ses préoccupations s'éloignent de plus en plus des nôtres. Notre présence n'offre plus d'intérêt.

Après les explications du président, le Conseil a décidé de refuser notre adhésion fédérale au Comité des classes moyennes.

INFORMATION ET PROPAGANDE

Le Conseil est d'accord pour la méthode proposée par le secrétaire général, méthode qui réalise une synthèse entre la formule des syndicats nationaux non souhaitée par la C.F.T.C. et celle des syndicats régionaux actuellement en place. Les syndicats seront

invités à donner à la Fédération les noms et adresses de tous leurs adhérents, groupés par branches professionnelles, afin de leur servir directement notre information des Cadres.

PROBLEMES CONFEDERAUX

La proximité du Congrès confédéral rend nécessaire une coordination des différents syndicats de cadres, au cours de la prochaine session.

Le Conseil rappelle que, seuls, les syndicats sont représentés au congrès. Les fédérations, ainsi que les Unions départementales, ne peuvent s'y exprimer en tant que telles.

Le Conseil a passé en revue les différents aspects de l'activité confédérale, ainsi que les aspects de la conjoncture politique et économique, qui permettent d'orienter l'action confédérale dans les mois à venir.

La position fédérale sur les conventions collectives ne saurait soulever d'objections majeures. Le problème de la liaison entre les fédérations des diverses catégories d'une même profession, groupées au sein de la C.F.T.C., peut de nouveau être posé.

Le Conseil confirme la dernière position prise, à savoir, la désignation au sein de la Fédération générale qui pourrait se constituer, d'un représentant des Cadres, à titre d'observateur. Soucieux de ne pas s'opposer à un progrès possible, il se rallierait à la formule d'un Cartel tripartite de liaison. Les décisions devant être prises ou entérinées par les Fédérations représentées.

PROGRAMME ECONOMIQUE

Le programme économique de la C.F.T.C., en voie d'élaboration, a été présenté dans ses grandes lignes. Il tend vers une organisation et une direction de l'économie du pays agissant par voie d'informations sur la nature et l'ampleur des besoins et de l'emploi, le volume de la production, l'analyse de la conjoncture et le contrôle statistique librement accepté.

Le Conseil a examiné également s'il y avait lieu d'envisager une utilisation plus poussée du pouvoir politique, pour la réalisation par voie légale de nos objectifs économiques et sociaux, tout en maintenant l'indépendance du syndicalisme à l'égard des partis politiques.

Il confirme l'absolue nécessité de sauvegarder cette indépendance. Il se ralliera à la formule comportant l'accord de candidats éventuels à la législation sur le programme économique de la C.F.T.C.

Le Conseil est d'accord pour mettre à l'étude un projet de défense professionnelle sous une forme appropriée aux Cadres.

ELECTIONS AU BUREAU CONFEDERAL

Le Conseil décide de renouveler la candidature de A. Bapau-mé, au bureau confédéral, et d'y adjoindre une autre candidature, provenant soit d'une catégorie des Cadres administratifs, soit d'un syndicat régional.

CONGRES FEDERAL

Le 6^e Congrès fédéral a été fixé aux 9 et 10 juin prochain.

CHRONIQUE JURIDIQUE

Dans un article précédent, Cadres et Profession a examiné l'institution des Conseils de Prud'hommes, leur rôle et leur organisation interne.

Il convient d'examiner la compétence de cette juridiction d'exception, c'est-à-dire de préciser la nature des litiges qui peuvent leur être soumis, et devant quel Conseil de Prud'hommes ces litiges doivent être portés.

Compétence des Conseils de Prud'hommes

Le Conseil des Prud'hommes étant une juridiction d'exception, sa compétence est strictement limitée aux cas prévus par la loi.

Il convient donc d'examiner :

A) de quels litiges peut connaître le Conseil de Prud'hommes;

B) s'il est compétent, quel Conseil de Prud'hommes peut statuer.

A) De quels litiges peut connaître le Conseil de Prud'hommes.

Compétence ratione materiae, ou compétence d'attribution.

Conditions : Pour qu'un litige puisse être porté devant le Conseil de Prud'hommes, il est nécessaire que certaines conditions indispensables soient réunies :

1^o L'existence d'un contrat de travail écrit ou verbal, caractérisé par un lien de subordination entre l'ouvrier ou l'employeur et son employeur;

2^o un litige né à l'occasion dudit contrat;

3^o l'exercice par l'employeur d'une profession industrielle, commerciale ou agricole;

4^o la mention au décret d'institution de la profession, tant de la profession de l'employeur que de celle de l'employeur.

Le Conseil des Prud'hommes étant un Tribunal d'exception ne jouissant pas de la plénitude de juridiction, ne saurait connaître de l'affaire, si l'une de ces conditions venait à manquer.

Une jurisprudence, à peu près constante, considère que cette incomplétude est absolue et peut être soullevée pour la première fois devant la Cour de Cassation. (Cass. Soc., 25 février 1943, Q.P. 1943-901).

Néanmoins, la Cour Suprême a également jugé que ce moyen ne pouvait être soutenu pour la première fois devant elle. (Cass. Civ., 30 mars 1936, Q.P. 1936, 663. - Cass. Soc., 3 janv. 1947, Ch. de fer Méditerranée-Niger contre Delpy).

La compétence des Conseils de PRUD'HOMMES

1^o Existence du contrat de travail

Un employeur et un salarié ne sont justiciables du Conseil de Prud'hommes que s'ils sont liés par un contrat de travail, quelles qu'en soient les modalités : contrat verbal ou écrit, à durée déterminée ou indéterminée.

Le demandeur doit apporter la preuve de l'existence de ce contrat.

(Cass. 18 mars 1908. Bul. Jur. Ph. 22 nov. 1908).

Il peut être extrêmement difficile, en présence d'une convention verbale, de déterminer s'il s'agit d'un louage de services ou de tout autre contrat, tel le contrat de mandat ou le contrat d'entreprise.

La question peut également se poser au sujet du contrat écrit dont la terminologie est parfois obscure ou défectueuse.

Les juges doivent alors user de leur pouvoir d'appréciation pour rechercher la commune intention des parties et fixer ainsi la nature juridique de la convention. (Trib. Civ. Seine, 7^e Ch., 10 déc. 1936, Q.P. 1937, 422).

La jurisprudence a donc été amenée à définir les éléments essentiels du contrat de travail.

a) Eléments constitutifs du contrat de travail

Comme toute convention synallagmatique, le contrat de louage de services impose aux deux parties des prestations qui s'équilibrent. L'ouvrier est tenu de fournir un travail personnel et volontaire, l'employeur de rémunérer ce travail par quelque mode que ce soit. (Cass. Civ. 9 mars 1938. D.H. 1938, p. 289. - Cass. Civ. 29 déc. 1938. Q.P. 1939, p. 234).

Le jugement a donc été amené à définir les éléments essentiels du contrat de travail.

1^o L'existence d'un contrat de travail écrit ou verbal, caractérisé par un lien de subordination entre l'ouvrier ou l'employeur et son employeur;

2^o une définition purement juridique était trop étroite et a conduit la doctrine à faire l'analyse « économique » de la notion de dépendance.

« Sous ce nouvel aspect, les directives données par l'employeur ne sont pas seules prises en considération, mais

plus particulièrement le fait que celui-ci, par le versement d'une rémunération, tient l'employé sous sa dépendance économique ».

La jurisprudence a fait siens ce critérium, mais en a limité la portée à l'assujettissement aux Assurances Sociales.

(Cass. Civ. 4 mars et 15 juin 1936. D.P. 1937-1-89).

(Cass. Civ. 25 nov. 1936. Droit Ouvrier 1937, p. 317).

PAR
Guy BOHN

Avocat à la Cour

Quelques exemples pratiques permettent de définir les limites de la notion « de dépendance ».

b) Jurisprudence

Dépositaire de journaux. — Le dépositaire tenu de vendre à un prix fixé d'avance, de retourner les inventus, et dont l'activité est vérifiée par des inspecteurs, est considéré comme le subordonné de son employeur. (Cass. Soc. 1940. Petit Provençal c. Garein). Par contre, les porteurs de journaux ne sont pas des salariés. (Cass. Civ., 21 avril 1937. Q.P. 1939, p. 843).

Gérants de sociétés. — La 7^e Chambre du Tribunal civil de la Seine, dans un jugement en date du 7 mars 1941 (Q.P. 1941-158) dispose qu'un gérant doit être considéré comme mandataire, lorsqu'il possède une partie des parts sociales, utilise la signature sociale, dispose des pouvoirs les plus étendus pour engager et représenter la société. Le fait d'engager et de représenter la société indique, en particulier, l'existence d'un mandat exclusif de toute compétence. Dans le même sens (Cass. Civ. 28 juillet 1938. Q.P. 1939-444).

Par contre, les tribunaux restent libres d'examiner dans quelles conditions s'effectue le travail, et notamment, si l'employeur s'est réservé un contrôle rigoureux sur la gérance d'en conclure à l'existence d'un contrat de louage de services même lorsque la rémunération consiste en une remise sur le montant de la vente. (Colmar, 2^e Ch. Civ., 23 janvier 1929. Revue Alsace et Lorraine, fév.-mars 1929).

La question a été souvent posée devant la Cour de Cassation, de savoir si les gérants des S.A.R.L. ont ou non la qualité de salariés, afin de déterminer s'ils doivent être assujettis aux Assurances sociales.

La Cour a estimé que le nombr de parts possédées par le gérant minoritaire.

Mais la Cour a également jugé que ce n'était qu'un des éléments à retenir et que l'on devait en outre tenir compte de l'étendue de ses pouvoirs, de son contrôle par l'Assemblée générale, de l'importance de sa rémunération. (Cour de Cass., 21 juin 1946. Dijon C.J. Compétition Générale de Fer et de Quincaillerie. Iur. Cour Cass. 46-1-117.)

Le décret du 21 avril 1948 entérine le point de vue de l'Administration.

La Cour de Cassation n'a pas encore eu l'occasion de faire connaître sa position devant ce texte. Il est à

remarquer que la Cour suprême adopte un critère moins strict en matière d'assujettissement aux Assurances sociales qu'en matière de compétence prud'homale.

On ne saurait donc affirmer, en l'état actuel des textes, qu'un gérant de S.A.R.L., associé minoritaire puisse valablement saisir le Conseil des Prud'hommes.

Ouvriers à domicile. — La loi du 28 juin 1943, art. 35, livre 1er, titre 111 du Code du travail, donne expressément compétence aux Conseils des prud'hommes pour connaître des litiges concernant le salaire des travailleurs à domicile, « sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe ou non entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique ».

Mais cette loi, comme toute loi donnant une compétence exceptionnelle à un tribunal, doit être interprétée restrictivement, et ses dispositions ne sauraient être étendues aux cas qu'elle ne prévoit pas explicitement.

En conséquence, la jurisprudence antérieure de la Cour de Cassation, définit les conditions suivant lesquelles un travailleur à domicile pouvait porter un litige devant le Conseil des prud'hommes reste valable pour les cas non prévus par la loi. (Cass. 26 oct. 1938 et 25 janv. 1939. Q.P. 1939, p. 652.) Et les « attendus » les plus particuliers concernant les dites conditions méritent d'être mentionnés.

« Attendu que le fait que Vraini aurait touché une rémunération égale à celle des ouvriers de sa catégorie ne constituerait pas un élément permettant de considérer le contrat litigieux comme étant un louage de services, que cette circonstance qu'il ne travaillait que pour une seule maison est inopérante.

« Attendu que la spécialisation du travail, son contrôle à la réception, la régularité des livraisons et la fourniture des matières premières peuvent se rencontrer aussi bien dans le contrat d'entreprise que dans le louage de services ; qu'il s'ensuit que, faute d'avoir recherché si la société disposait pendant l'exécution du contrat d'un pouvoir de direction, de surveillance et de contrôle, ayant pour effet de placer Vraini dans un état de dépendance et de subordination vis-à-vis de l'employeur

Le Bilan et le Compte de Pertes et Profits

(SUITE)

Nombreux sont les gens qui déclarent d'un air entendu : « Tous les bilans sont faux. » Non, les bilans ne sont pas obligatoirement faux; c'est ce que nous démontre dans une série d'articles notre ami HUNTINGER, expert comptable breveté. Nos collègues membres des Comités d'Entreprise et des Conseils d'Administration des S.A. trouveront dans ces exposés d'utiles renseignements sur la façon de lire et d'analyser les différents postes qui composent le bilan, de même pour le compte de Pertes et Profits.

Il nous serait agréable que nos lecteurs nous fassent connaître leurs préoccupations sur ces questions et qu'ils n'hésitent pas non plus à nous interroger sur les points qui leur paraissent obscurs et sur ceux dont ils voudraient avoir de plus amples renseignements. A. Huntzinger se fera un plaisir de les éclairer.

L'article 7 du décret du 29 juin 1948 précise que les « inscriptions aux différents postes du bilan-type devront désormais respecter (certaines) définitions ».

1^o **Les frais d'établissement** sont les frais engagés lors de la constitution de la société ou à l'occasion de l'acquisition de ses moyens permanents d'exploitation : frais d'augmentation de capital, primes de remboursement des obligations, cette dernière rubrique devant apparaître spécialement dans le bilan.

2^o Les immobilisations.

Sous cette rubrique, sont portées les valeurs immobilisées pour les besoins de l'exploitation et ne faisant pas l'objet des échanges commerciaux.

Ce seront donc des machines, des constructions, des terrains, du matériel de transport constituant des immobilisations corporelles.

QUESTIONS FISCALES

Déclaration des revenus 1950

Complément à notre article publié dans le numéro de février 1951

Le « Journal Officiel » du 2 mars a publié une loi n° 51-247 du 1er mars, dont l'article 12 prévoit la possibilité, lors de la déclaration d'impôts sur le revenu, de déduire du revenu net global :

Le versement de primes afférentes à des contrats d'assurance conclus ou ayant fait l'objet d'un avenant d'augmentation entre le 1er janvier 1950 et le 1er janvier 1955, dont l'exécution dépende de la durée de la vie humaine ou qui garantisse, en cas de décès, le versement de capitaux au conjoint, aux ascendants ou descendants de l'assuré. Cette déduction ne peut être opérée qu'à concurrence de 10 % du revenu net déclaré pour l'assiette de la surtaxe progressive ayant déduction des dites primes, sans pouvoir excéder, pour une année, la somme de 40.000 francs augmentée de 10.000 francs par enfant à la charge du contribuable.

Le journal « Le Monde » des 4 et 5 mars 1951 estime, bien que le texte ne le précise pas, qu'il résulte nettement des débats que le législateur a entendu rendre cette disposition applicable pour la première fois à la déclaration des revenus de 1950. Dans le numéro de février 1951 de notre journal fédéral, nous avions déjà conseillé aux intéressés d'indiquer ces primes pour ordre dans leur déclaration.

Le numéro du 8 mars 1951 du même journal précise qu'en ce qui concerne les contrats souscrits avant le 1er janvier 1950 et ayant fait l'objet d'une augmentation après cette date, c'est la totalité de la prime — prime ancienne et supplément de prime — qui est déductible jusqu'à concurrence du maximum prévu ci-dessus.

Ceux qui ont déjà souscrit leur déclaration des revenus encaissés en 1950 et que cette disposition intéresse peuvent faire à leur contrôleur une déclaration rectificative.

G.R.

On réservera le nom d'immobilisations incorporelles à celles qui ne sont pas représentées, d'une manière tangible, mais qui correspondent à des dépenses engagées en vue de l'exploitation, telles que acquisitions de fonds de commerce, de brevets, de concessions.

L'on a pu classer les immobilisations en diverses catégories :

a) **Les immobilisations d'exploitation** qui concourent directement à l'objet de l'entreprise, c'est-à-dire les terrains et constructions pour la fabrication ainsi que le matériel, le mobilier et l'agencement;

a) **Les immobilisations hors exploitation** ont été ainsi définies par un décret paru au « Journal Officiel » : « Les biens de toute nature, mobiliers ou immobiliers, corporels ou incorporels, acquis ou créés par l'entreprise à titre d'emploi de capitaux, et dont l'objet n'est pas de servir à l'exploitation proprement dite »;

c) **Les immobilisations entièrement amorties**, compte créé dans le but de faire apparaître sous une rubrique distincte les immobilisations encore en service, mais entièrement amorties.

Amortissements.

Les amortissements sont portés au bilan en diminution de la valeur initiale des immobilisations.

Cette constatation nous amène à expliquer la notion de l'amortissement. M. Quesnot, déjà cité, dit que l'amortissement peut se définir comme l'affection d'un gain à la réparation exacte ou forfaitaire, d'une perte consommée. Sont donc exclues, par cette définition, toutes rétentions de bénéfices destinées à la réparation de pertes non réalisées, furent-elles certaines et même prochaines. L'affection d'un gain à ces réparations s'appelle une **provision**.

Nous pouvons donc dire que l'amortissement a pour but de constater la dépréciation des valeurs immobilisées et de constituer des disponibilités permettant de les remplacer après usure ou lorsque le progrès technique l'exige.

Nous examinerons ultérieurement l'incidence de l'instabilité monétaire sur les amortissements.

Nous retiendrons seulement que l'amortissement est la constatation d'une dépréciation, la provision une somme mise en réserve en vue de faire face à une perte éventuelle, alors que la réserve est un bénéfice non distribué au propriétaire de l'entreprise.

Nous remarquerons que, dans certains cas, les dispositions légales donnent le nom de réserves à des sommes qui ne revêtent pas le caractère de bénéfice réel.

Cette partie de l'actif du bilan relative aux valeurs immobilisées ne semble pas demander des explications plus importantes.

3^o **Les autres valeurs immobilisées comprennent :**

Les prêts à plus d'un an d'échéance : des prêts à échéance de plus d'un an sont logiquement considérés comme des valeurs immobilisées dont l'encaissement peut se fixer à une époque plus ou moins éloignée et ne peuvent en conséquence être compris dans les valeurs réalisables à court terme ou disponibles.

Les titres de participation, dit le décret du 29 juin 1948 édictant les dispositions d'ordre comptable applicables aux entreprises révisant ou ayant révisé leur bilan, sont « les titres dont la possession permet d'exercer en fait une certaine influence dans la société émettrice des titres ».

Un décret précédent donnait une définition moins large : « Les titres de participation sont les titres qui assurent à l'entreprise la pleine propriété de plus de 10 % du capital d'une tierce entreprise. »

Ces définitions opposent ainsi les titres de participation aux titres de placement que nous retrouverons plus loin dans les **comptes financiers** et qui « sont acquis dans le seul but de réaliser un emploi de fonds et d'en rétribuer un revenu direct ».

En réalité, sous cette rubrique sont inscrites les participations dans les filiales ou les entreprises dans lesquelles il paraît utile de prendre des intérêts afin de s'assurer, soit un débouché, soit des possibilités ou des facilités d'approvisionnement. C'est donc une véritable immobilisation. Des procédés comptables permettent d'établir un **bilan consolidé**, c'est-à-dire un bilan dans lequel les participations sont remplacées à l'actif du bilan par la quote-part des immobilisations et des valeurs diverses correspondante à la participation dans les filiales et au passif par la quote-part des dettes. Cette méthode, employée couramment à l'étranger, et notamment aux Etats-Unis, permet de connaître la véritable situation d'un groupe industriel ou financier.

De même que pour les immobilisations, les provisions constituées en raison de leur dépréciation sont déduites de la valeur des dites participations.

Dans les dépôts et cautionnements, se trouvent groupées des sommes récupérables à plus ou moins long terme : loyer payé d'avance, cautionnements versés pour le gaz, l'électricité, le téléphone, des dépôts de ga-

rante pour être admis à soumissionner des marchés, etc.

4^o **Les valeurs d'exploitation** comprennent uniquement les stocks, dont il est déduit les provisions pour dépréciations.

Le décret précité, du 29 juin 1948, donne une définition précise des différentes catégories de marchandises.

« Les marchandises sont les objets, matières ou fournitures acquis par l'entreprise et destinés à être incorporés aux produits fabriqués.

« Les matières premières sont les objets, matières ou fournitures acquis par l'entreprise et destinés à être incorporés aux produits fabriqués.

« Les matières consommables sont les objets, matières ou fournitures acquis par l'entreprise, qui concourent seulement d'une manière indirecte à la fabrication. »

Le critère entre les matières premières et les matières consommables diffère suivant les industries, mais l'on classe en général dans la deuxième catégorie les produits tels que l'huile, les matières d'entretien, les dépenses pour l'énergie: charbon, gaz, électricité.

« Les déchets sont les résidus de matières et rebuts provenant de la fabrication. »

« Les produits semi-ouvrés sont les produits qui ont atteint un état déterminé de fabrication et qui sont disponibles pour des transformations ultérieures. »

Ce sera, dans les aciéries la fonte, dans l'automobile les moteurs et autres pièces détachées qui seront assemblées.

« Les produits finis sont les produits fabriqués par l'entreprise et qui sont destinés à être vendus, loués ou fournis. »

Les machines à statistiques fournissent l'exemple de produits loués; en effet, les machines de ce genre ne sont pas vendues, mais louées, la redevance payée comprenant les frais d'entretien.

« Les produits ou travaux en cours sont les produits ou travaux en cours de formation ou de transformation à la clôture de l'exercice et qui ne sont pas inscrits à un compte de magasin. »

« Les emballages commerciaux sont les objets destinés à contenir les produits ou marchandises qui sont livrés à la clientèle en même temps que leur contenu. Ils comprennent, d'une part, les emballages perdus qui sont vendus à la clientèle, et, d'autre part, les emballages récupérables, prêtés ou consignés aux clients. »

Les entreprises sont soumises à des règles strictes pour l'évaluation des stocks qui doivent être inscrits au bilan pour leur prix d'achat ou de revient, celui-ci pouvant être déterminé par des calculs ou évaluations statistiques à défaut d'une comptabilité.

Si la valeur réelle est inférieure à

le prix d'achat ou de revient, l'entreprise doit constituer à due concurrence des provisions pour « dépréciation ».

5^o **Les valeurs réalisables à court terme ou disponibles.**

Les comptes de cette nature sont scindés en deux catégories :

a) Les comptes de tiers;

b) Les comptes financiers.

Les clients s'expliquent d'eux-mêmes,

ainsi que la provision venant en diminution des créances sur les clients,

le solde correspondant à la somme que l'entreprise doit encaisser dans un délai plus ou moins rapide.

Il convient cependant de préciser que les traitements acceptés par les clients sont portés dans les comptes financiers sous la rubrique **Effets à recevoir** et que les traitements escomptés par les banques, c'est-à-dire celles sur lesquelles une avance a été obtenue pour le montant de l'effet, déduction faite des intérêts et des frais, sont comprises dans les disponibilités sous la dénomination « Banques et chèques postaux », ou la diminution des sommes dues aux banques inscrites au passif dans les dettes.

Cette remarque est importante; aussi,

quelques entreprises, peu nombreuses, font figurer hors bilan le montant des effets en circulation portant leur signature sous des rubriques diverses :

par exemple : « Effets escomptés ».

Les autres débiteurs comprennent notamment les avances faites à des tiers et à des fournisseurs sur des commandes en cours.

Les comptes de régularisation, dit le décret, sont destinés à rectifier le montant des dettes ou des créances exprimés par les comptes ordinaires de manière à rattacher à un exercice déterminé toutes les dettes et créances concernant effectivement et celles-là seulement.

Seront inscrits, à l'actif, par exemple,

les sommes payées d'avance pour l'exercice suivant sur les impôts, les assurances, etc., et au passif les montants dus à la fin de l'exercice pour des causes identiques.

Les comptes financiers ne paraissent pas demander de détails complémentaires.

Les warrants sont des titres négociables délivrés par les magasins généraux garantis par les marchandises qui y sont entreposées. Vous avez vu ci-dessus la définition des titres de pla-

cement opposés aux titres de participation.

6^o **Résultats.**

Sous cette rubrique, sont portées les pertes de l'entreprise, non amorties par des bénéfices ultérieurs. Cette question sera reprise lors de l'étude du compte de pertes et profits.

Dans certaines comptabilités, vous trouvez le compte **Amortissements différenciés** qui représente le montant des amortissements qui n'ont pas été imputés au compte de pertes et profits, le bénéfice étant insuffisant pour en supporter la charge. Il s'agit donc en réalité d'une perte qui devra être amortie sur des bénéfices futurs. Il peut y avoir une présentation différente suivant les explications relatives au compte **Report à nouveau** figurant au bas de la page.

7^o **Comptes du passif.**

Le passif comprendra :

1^o Les capitaux permanents;

2^o Les comptes de tiers;

3^o Les comptes financiers;

4^o Les résultats.

Les capitaux permanents se subdivisent en plusieurs têtes de chapitre :

a) Capital propre et réserves;

b) Report à nouveau;

c) Fonds de renouvellement;

d) Fonds de retraite du personnel;

e) Provisions pour risques;

f) Dettes à long terme.

a) **Capital propre et réserves.**

Le capital de l'entreprise figure sous la dénomination **capital social**, s'il s'agit d'une société, ou simplement **capital** dans le cas d'une entreprise personnelle.

Le capital est en principe constitué par les versements des propriétaires, ou l'inscription à ce compte de réserve prélevée sur les bénéfices, ou encore par prélevements sur des sommes portant à tort le nom de réserves telles que la **Réserve spéciale de réévaluation**.

Le montant du capital est diminué du capital non appelé dans l'hypothèse de la société anonyme et du capital amorti, si celui-ci a été remboursé, cette opération ne pouvant être faite dans une entreprise revêtant la forme d'une société de capitaux (société anonyme ou société à responsabilité limitée) que par prélevement sur les bénéfices.

Les indices ont varié d'année en année, les derniers ont été fixés par un décret du 17 mars 1949 pour la révision des bilans clos en 1948.

La réévaluation a notamment comme résultats :

1^o D'obtenir des bilans reflétant plus exactement la valeur réelle de l'entreprise;

2^o De calculer les amortissements sur une valeur plus proche de la réalité et en conséquence de conserver l'actif de l'entreprise, sans payer des impôts prohibitifs.

La prime d'émission des actions versée par les actionnaires est la différence entre la valeur d'émission des actions et leur valeur nominale. En fait, c'est un apport de capital ou même titre que les versements comptabilisés sous la rubrique « capital ».

La réserve légale représente le prélevement obligatoire de 5 % sur les bénéfices effectués dans les sociétés de capitaux tant que la date réserve n'a pas atteint 10 % du capital social.

Les Réserves statutaires sont constituées par les bénéfices non distribués conformément aux dispositions des statuts.

Les Réserves facultatives proviennent des bénéfices non distribués affectés à ce compte suivant les décisions des propriétaires de l'entreprise, ces décisions étant approuvées dans les sociétés de capitaux par les assemblées générales.

Les Réserves résultant de dispositions fiscales ne sont pas de véritables réserves, elles sont form

La Médecine du Travail et les Cadres

CE n'est pas aux Cadres que nous avons besoin d'expliquer ce qu'est la Médecine du Travail, car la plupart d'entre eux le savent parfaitement. Cependant, il n'est pas mauvais, nous semble-t-il, de rappeler, pour mémoire en quelques mots, les divers aspects du rôle du médecin dans une usine et de marquer, en passant, comment la technique médicale ne cesse de se mêler soit à une technique médicale spéciale, soit à une technique extra-médicale dans laquelle les Cadres ont un rôle à jouer.

1^o VISITE D'EMBAUCHE :

Il s'agit, pour le médecin, d'examiner un sujet supposé sain, ou qui se prétend tel, et de découvrir toutes les maladies et malformations qu'il peut présenter. C'est là la **technique médicale**.

Une fois le sujet inventorié, apparaît la **technique spéciale** qui consiste à donner un avis à la Direction de l'entreprise sur l'état de ce sujet, sans donner aucune indication proprement médicale, relevant du secret professionnel.

Deux méthodes s'offrent au médecin :

La première, qui est la plus simple et la moins complète, fait prendre par le médecin une responsabilité qui, en fait, ne lui incombe pas. C'est pourtant une méthode qui est encore très appliquée dans la plupart des industries.

Le médecin formule purement et simplement un avis d'aptitude ou d'inaptitude à un poste donné, en fonction de son examen médical. Il est donc nécessaire pour lui qu'il connaisse parfaitement la technique même du poste considéré et qu'il sache avec précision quelles sont les contre-indications physiques ou même mentales à toute affectation à un tel poste. C'est là qu'apparaît la **technique extra-médicale**.

En effet, le médecin, de par sa formation, ne connaît pas, ou connaît mal, les techniques industrielles et les détails techniques des postes de travail. Cependant, il est nécessaire qu'il les connaisse. **C'est alors aux cadres qu'il appartient**, lorsque le médecin arrive pour la première fois, de ne pas le rebouter par des sarcasmes plus ou moins appartenants dont ils abreuveraient son ignorance technique; il leur faut comprendre qu'à son tour, s'il le voulait, le médecin pourrait souffrir de leur ignorance médicale.

Mais ces attitudes opposées, quoique semblables, seraient éminemment préjudiciables, tant à l'efficacité de la médecine du travail, c'est-à-dire à l'humanisation même du travail, qu'à une bonne marche du service ou des services de l'entreprise et à un meilleur rendement (auquel aboutit nécessairement une bonne médecine du travail, quoique ce ne soit pas la son véritable but).

Il importe donc que, quand un médecin encore peu expérimenté survient dans une usine, les cadres prennent conscience de leurs responsabilités. **C'est à eux qu'il appartient de former la technique extra-médicale de ce médecin**. Au fur-et-à-mesure que les années passeront, ils se rendront compte que le médecin, sans approfondir leurs techniques qui, souvent, lui demeureront toujours étrangères, en connaît peu à peu suffisamment pour pouvoir remplir utilement son rôle. Chaque fois que, dans une conversation, une marque d'ignorance absolue ou relative apparaît de la part du médecin, les cadres ne devraient pas sourire, mais redresser l'erreur, supprimer l'ignorance ou les causes de l'ignorance du médecin.

C'est cette **collaboration** loyale et constante, recherchée par les cadres comme par le médecin, qui sera seule fructueuse et qui permettra au médecin de prononcer des avis médicaux à l'embauche en fonction de l'aptitude réelle d'un sujet à remplir un emploi parfaitement connu de lui, et cela évitera, ultérieurement, les récriminations trop fréquentes des cadres qui voient, peu à peu, apparaître chez un sujet qui leur a été envoyé avec une mention d'aptitude, certaines inaptitudes

ou certaines défaillances qui font de ce sujet un mauvais ouvrier alors que, peut-être, il pourraient en faire un très bon ailleurs. Lorsqu'ils voient un pareil cas, que les cadres ne se plaignent pas et qu'ils fassent un retour sur eux-mêmes. Ont-ils toujours averti le médecin du travail des nécessités de ce poste? L'ont-ils prévenu de certaines incompatibilités telles que certaines mutilations et défaut d'agilité ou de souplesse? L'ont-ils prévenu de la nécessité de certains mouvements délicats et même dangereux? L'ont-ils prévenu d'un risque d'accident sur telle ou telle machine pour un sujet qui pourrait parfois avoir de légers vertiges? Ont-ils précisé que pour tel emploi l'ouvrier devait fréquemment monter à l'échelle ou passer sur un passage étroit?

Tout cela, le médecin du travail ne l'apprend pas à l'école, et c'est **par lui-même** qu'il devra former ses connaissances pratiques. L'hostilité des cadres, ou même leur indifférence, l'obligerait à mettre des années à acquérir les rudiments dont il a besoin pour mener à bien, très sommairement, sa tâche. Au contraire, l'obligation, la cordialité et la bonne volonté des cadres le mettront à même, en quelques mois, de remplir son rôle d'une façon correcte, pour ne pas dire excellente.

Il existe pour le médecin une seconde façon de **conclure**, et c'est la plus compliquée, mais c'est aussi celle qui s'associe le mieux au règlement et qui donne à chacun ses responsabilités véritables. Là, les cadres auront à prendre des responsabilités sérieuses en matière de médecine du travail et il faut donc qu'ils les connaissent.

Le médecin du travail ayant terminé son examen médical d'embauche et écartant délibérément les sujets chez lesquels un état quelconque interdit tout travail (maladies aiguës, tuberculose, cancer, gros vertiges, infirmités, malformations graves, etc., etc.) traduit alors les diverses possibilités physiques de chaque groupe d'organes et de l'ensemble des organes, dans un **schéma** (dont il existe un modèle officiel).

Ce schéma ne constitue pas un avis d'aptitude ou d'inaptitude, mais résume, selon un code établi, les possibilités fonctionnelles de l'individu. C'est ce schéma que le médecin adresse, avec un commentaire, s'il le juge utile, au bureau du personnel qui doit, en ayant déjà tiré ce qui lui revient, faire suivre cette pièce au bureau ou à l'atelier. C'est cette pièce qui représente (sauf modifications ultérieures bien entendu) le portrait physique, en quelque sorte, de l'individu par rapport au travail, et les cadres devront avoir connaissance de ce que signifie, vu sous l'angle du travail, un tel schéma.

Il leur appartiendra, connaissant parfaitement le poste de travail dont il s'agit, de juger, par les indications schématiques qui sont portées sur cette pièce, de l'aptitude ou de l'inaptitude d'un individu donné à remplir correctement son rôle. C'est **aux cadres** qu'il appartiendra toujours, sur le vu de cette pièce, de décider si une mutation d'un poste à un autre par un individu détermine est possible et si le nouvel emploi proposé peut coïncider avec les possibilités physiques, physiologiques et fonctionnelles de l'ouvrier ou de l'employé. Cette tâche requiert, de la **part des cadres**, une partie des qualités que, dans la précédente hypothèse, nous étions contraints de supposer pour le médecin du travail.

Il n'en ressort pas cependant,

Une loi du 11 octobre 1946 rend obligatoire, dans les entreprises, l'institution des médecins du travail.

Il est souhaitable que les Ingénieurs et Cadres s'intéressent davantage à ce problème, car ils n'ont pas uniquement que des responsabilités techniques, mais aussi morales envers leur personnel, et tout ce qui est humain ne doit pas leur échapper. C'est pourquoi nous pensons qu'entre eux et les médecins du travail une collaboration étroite doit s'instaurer.

A cet effet, nous avons demandé au Docteur DE FREMONT, président de notre Syndicat National des Médecins du Travail, de nous exposer comment doit s'effectuer cette collaboration. Dans cet article que nous publierons en plusieurs fois, il nous fait connaître le point de vue du médecin sur cet important problème.

Il serait intéressant que nos collègues nous fassent part du leur.

que, dans ces conditions, le médecin du travail peut se dispenser de toute connaissance des postes de travail; tout au plus pourrait-on conclure que l'efficacité

cité de son rôle, dans le domaine de l'embauche, ne serait pas considérablement diminuée par une ignorance relative des nécessités des différents postes de travail. Cependant, il existe certaines incidences du travail en général et de certains postes en particulier, qui ne peuvent pas toujours être réduites en lignes brisées sur un graphique. C'est pourquoi le médecin du travail ne peut pas se dispenser de connaître, aussi bien que nous l'avons dit tout à l'heure, les postes de travail de son entreprise, et c'est bien souvent que, même dans ce cas, les cadres, hésitant peut-être sur l'interprétation exacte du schéma qu'ils ont entre les mains, devront se mettre en rapport avec le médecin en vue de la solution la plus heureuse.

2^o EXAMENS SYSTEMATIQUES PERIODIQUES :

Les textes actuellement en vigueur exigent du médecin du travail un examen périodique annuel de chaque travailleur.

Deux aspects de la question doivent être précisés : qui doit passer cet examen et quel en est le but ?

a) Qui doit passer cet examen?

— Les textes précisent qu'il s'agit de tous les travailleurs de l'entreprise. Il s'agirait donc de définir le mot « travailleur ». Mais il semble qu'on puisse considérer pratiquement que ce terme doit être pris dans le sens très large de l'**ensemble du personnel**. L'ensemble du personnel commence au **directeur** appointé pour se terminer au **manœuvre**. Or, que constate-t-on dans la pratique ? Si le personnel à l'heure se rend, en règle générale, assez volontiers à la visite médicale, on ne saurait en dire autant des **employés** qui sont déjà plus réticents; quant aux cadres, qu'il s'agisse de la **maîtrise**, des **ingénieurs**, et à plus forte raison du **personnel de la direction**, on doit constater un refus quasi-systématique de subir l'examen médical du médecin qui, cependant, constitue pour ces derniers une obligation légale. Qu'il faut-il conclure et qu'est-ce que, en fait, le médecin dans son usine en conclut ? C'est ce que nous examinerons dans un prochain article.

Dr de FREMONT.

L'Ingénieur-conseil de Sécurité Sociale

C'est une fonction assez peu connue et qui requiert de ceux qui l'exercent de hautes qualités professionnelles et morales, puisqu'il s'agit pour eux d'organiser la prévention des accidents et des maladies du travail.

Nous avons pensé intéresser nos collègues ingénieurs qui seraient tentés par cette forme d'activité, ainsi que les Ingénieurs et les Cadres appelés à collaborer avec les Ingénieurs Conseils de la Sécurité Sociale, en demandant à notre ami GERAUT de nous en exposer l'étendue et l'importance.

Leur position à l'intérieur de la Sécurité Sociale mérite un régime particulier, et c'est un problème qui fait l'objet de nos préoccupations.

La loi du 30 octobre 1946 a confié aux Caisse régionales de Sécurité sociale la mission de **promouvoir et coordonner la prévention** des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui s'ajoute à la mission de réparation normale et de couverture des risques du travail.

Cette organisation nouvelle, sans diminuer en quoi que ce soit le rôle de la réglementation, de l'inspection du Travail et des groupements patronaux ou organismes privés de prévention, confie aux organismes chargés de la gestion du risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles un rôle et des pouvoirs d'une particulière importance qui sont de nature à donner un essor notoire, aux efforts accomplis dans ce domaine, et qui ont déjà permis d'obtenir des résultats importants.

Dans la mise en œuvre de cette politique intelligente de prévention, les caisses disposent des moyens d'action suivants :

1^o Elles ont le pouvoir d'imposer, soit à toutes les entreprises d'un même type, soit à une entreprise particulière, l'obligation de prendre certaines mesures de prévention;

2^o Elles disposent d'un personnel spécialisé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité dont le rôle est, comme leur nom même l'indique, de vérifier l'observation par les entreprises des mesures de sécurité de toute nature, et de conseiller tant les entreprises que les caisses elles-mêmes sur les moyens techniques de réduire le risque d'accident ou de maladie professionnelle;

3^o Elles disposent enfin de moyens financiers efficaces, comme l'adaptation de la tarification même des cotisations au risque véritable de chaque entreprise ou type d'entreprise, comme les ristournes sur les cotisations ou l'imposition de cotisations supplémentaires, ou comme encore les subventions et les

prêts qui peuvent apporter une aide financière directe aux entreprises qui réalisent des aménagements destinés à assurer une meilleure protection des travailleurs. Tous ces efforts sont coordonnés sur le plan régional comme sur le plan national par des Comités techniques constitués dans le cadre de chaque branche d'activité et composés pour moitié de représentants patronaux, pour moitié de représentants ouvriers.

Ainsi, employeurs et salariés sont directement associés à un effort de prévention qui les intéresse au premier chef et auquel l'organisation de la Sécurité sociale apporte son appui technique et financier.

Ainsi, les caisses de Sécurité sociale ont et doivent avoir le souci de prévenir l'accident ou la maladie professionnelle plus encore que de les réparer, tout comme elles ont et doivent avoir le souci de prévenir les maladies et d'en hâter la guérison beaucoup plus encore que d'en indemniser les victimes.

La prévention comporte un intérêt social et humain, d'une part, et d'autre part, un intérêt économique et financier non moins évident.

Rôle des ingénieurs-conseils

Nous avons donc vu plus haut qu'une caisse régionale de Sécurité sociale disposait d'un corps spécialisé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité constituant à proprement parler le **Service prévention de la caisse**, dirigé par un ingénieur-conseil régional.

Voyons l'organisation d'un Service prévention de caisse régionale.

Il a donc à sa tête un **ingénieur-conseil régional** qui a pour mission de diriger et de coordonner l'activité des ingénieurs et des contrôleurs du service. Cet

ingénieur-conseil régional, la circulaire ministérielle n° 4955 du 9 mars 1950, doit être spécialement qualifié et apte à traiter lui-même tous les problèmes qui se posent en matière de prévention dans la circonscription de la Caisse régionale dont il dépend, est un ingénieur diplômé sortant de préférence d'une grande école, et qui doit posséder une grande expérience en matière de prévention.

Il assume la responsabilité des problèmes qui se posent au sujet de la prévention; il prend l'initiative de proposer les mises en demeure et les récompenses (art. 14 de la loi du 30 octobre 1946 et arrêté du 18 février 1948); il examine les dossiers d'avances et de subventions et donne son avis; il assure les liaisons nécessaires avec les organismes publics et privés et les personnalités extérieures à la Caisse régionale, ceci au point de vue technique bien entendu; il coordonne dans sa région l'enseignement de la prévention dans les écoles d'apprentissage, les centres de formation professionnelle, les écoles et collèges techniques divers, etc.; il dirige éventuellement la rédaction de manuels, de bulletins, de notices de sécurité.

Il a comme adjoints des ingénieurs-conseils plus ou moins spécialisés, en nombre plus ou moins grand, suivant l'importance des caisses et surtout suivant la répartition des activités industrielles de la région. Ce sont des ingénieurs diplômés, spécialistes très qualifiés dans un ou plusieurs domaines particuliers, par exemple : métallurgie, mécanique, chimie, électricité, constructions civiles, navales, aéronautiques, bâtiment, industries du bois, de l'alimentation, etc.

Ces ingénieurs-conseils sont chargés de faire les enquêtes nécessaires dans les usines et les chantiers, de rédiger les rapports correspondants qui doivent être de présentation et de rédaction impeccables; ils assistent aux réunions des comités d'hygiène et de sécurité des entreprises les plus importantes dans leur spécialité, et sont capables de conseiller ces comités sur la résolution des problèmes de sécurité qui peuvent se poser. Ils peuvent contribuer également à la propagande et à l'enseignement de la prévention, et certains sont qualifiés pour effectuer les détections et dosages de produits nocifs (benzol-oxyde de carbone par exemple), ou des prélevements d'atmosphère en liaison avec un laboratoire d'hygiène régional ou départemental, etc.

R. GERAUT. (Suite en page 6)

L'Ingénieur-Conseil de Sécurité Sociale

(Suite de la 5^e page)

Choix

des ingénieurs-conseils

Le choix des ingénieurs-conseils est effectué, au vu des candidatures reçues, en tenant compte des éléments suivants :

L'ingénieur-conseil doit satisfaire aux conditions prévues par la loi du 10 juillet 1934 concernant le titre d'ingénieur diplômé. En outre, un minimum de trois années de références industrielles est en général exigé, soit en usine, soit dans un organisme privé de contrôle de sécurité.

La plupart des ingénieurs-conseils en fonction actuellement ont d'ailleurs des références industrielles plus longues et justifient de fonctions de direction ou de cadre, avant leur admission.

Ils sont choisis par le conseil d'administration de la Caisse régionale en dehors du personnel de la caisse en raison de leur compétence technique et de leur spécialisation.

Ils sont agréés par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale suivant l'arrêté du 6 janvier 1947, fixant des conditions d'âge (vingt-cinq ans révolus), d'absence de condamnation, et des garanties impérieuses de moralité et de capacité.

Aptitudes et qualités à exiger de ces ingénieurs

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est un art et une science.

C'est une science en ce sens qu'elle s'appuie sur des connaissances scientifiques sérieuses pour déterminer les risques (nocivité des gaz, vapeurs, produits divers, conditions dangereuses de travail, résistance des matériaux, propriétés des courants électriques, etc., etc.) et pour déterminer les mesures à prendre pour éviter ceux-ci.

C'est un art en ce sens qu'elle nécessite aussi l'application de connaissances techniques pratiques et l'utilisation de moyens spéciaux, de procédés particuliers, et surtout d'une psychologie avisée et humaine.

Il est nécessaire que les hommes chargés de promouvoir et de coordonner la prévention soient donc dotés d'aptitudes et de qualités indispensables pour obtenir des résultats importants.

L'ingénieur-conseil de Sécurité sociale, qui a le titre d'ingénieur diplômé, qui a reçu l'agrément du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, a certainement à priori l'intelligence et les connaissances nécessaires à l'exercice de sa profession. Mais il n'obtiendra des résultats importants que s'il a en plus les aptitudes et qualités suivantes :

Tout d'abord, il doit avoir les qualités d'un chef, c'est-à-dire l'initiative, le goût des responsabilités, le courage, et surtout le dynamisme et la foi.

Il doit posséder avant tout dans l'exercice de ses fonctions l'honnêteté morale et l'amour du prochain qui lui feront aimer sa mission, qui le passionneront pour sa tâche conduisant à diminuer les souffrances et les deuils, à sauver la vie des travailleurs.

Il doit avoir aussi le souci de la qualité dans son travail, de façon à s'imposer auprès des employeurs et des travailleurs qu'il conseille, par les avis judiciaires qu'il donne, étayés par des connaissances techniques approfondies, une expérience indiscutable, des recherches particulières sérieuses.

Il doit avoir de l'imagination pour vaincre la routine, trouver des applications astucieuses de principes de sécurité, améliorer la protection des machines dangereuses.

Enfin, au point de vue physique, il est bon qu'il soit d'une présentation correcte et d'une amabilité constante, de façon à gagner la sympathie des personnes qu'il doit contacter, conseiller, tout en restant ferme sur les résultats à obtenir, c'est-à-dire

la diminution de tous les risques et l'amélioration des conditions de travail.

Conclusions

Le rôle de l'ingénieur-conseil de Sécurité sociale présente un côté passionnant et un idéal magnifique, pouvant permettre à tout ingénieur de bonne volonté de donner sa mesure, de toutes ses forces et avec tout son dynamisme. Il est bon que tous l'aident dans l'accomplissement de sa mission, et que ses camarades de l'industrie en particulier le comprennent et prolongent son action dans les usines.

Ainsi, la politique intelligente de prévention de la législation nouvelle de la Sécurité sociale produira ses fruits pour le plus grand bien des travailleurs assurés sociaux.

R. GERAUT.

Sciences modernes La psychologie-éclair et la psychologie professionnelle

Nul n'ignore aujourd'hui la Psychotechnie, cette science qui prétend mesurer au moyen de tests les réactions et tendances des hommes. Nous ne méconnaissons pas la valeur d'indication que peut présenter un tel examen. En faire quelque chose de déterminant pour fixer l'orientation d'un homme nous paraît cependant exorbitant.

Nous estimons que ce système est à utiliser avec beaucoup de circonspection. Cependant, trop de chefs d'industries prennent à la lettre l'avis des psychotechniciens qui, ne l'oubliant pas, sont eux aussi des hommes.

Un de nos adhérents, M. de MONTFEUILLE, dans l'article qui suit, présente un autre système d'investigation de la personne, l'Anthro-Psychologie, système assez curieux qu'il se propose d'expérimenter devant nos collègues.

Nous aimerais que les Cadres nous fassent connaître ce qu'ils pensent de ces méthodes de connaissance de l'homme.

L'ANTHROPO-Psychologie, méthode éclair de diagnostic psychologique, est une science nouvelle, pouvant rendre de grands services

aux institutions humaines et notamment dans les entreprises privées ou publiques, aux Cadres responsables des services du personnel, au service du Patronat et des Cadres.

Il est des aptitudes psychologiques propres à chaque métier, profession, fonction ou mission. La connaissance du personnel, selon la valeur technique, est considérée, dans les milieux d'organisation scientifique, comme n'étant pas toujours efficace.

Il faut ajouter au classement professionnel le comportement psychologique de l'être humain, qui agit, dans 80 pour cent des circonstances et au sein de sa profession, selon les tendances naturelles de son caractère.

Suivant l'opinion de spécialistes et de psychotechniciens utilisant les tests, la sélection à l'aide des épreuves ne connaît l'homme que par ses actes, ses gestes extérieurs ou par ses réponses aux questions posées.

En raison même des divers degrés d'intelligence des examinateurs, la méthode des tests aboutit à des résultats fort différents et très inégaux, variables selon la personnalité de ces mêmes examinateurs.

C'est d'ailleurs le danger commun aux sciences basées uniquement sur les manifestations extérieures. Les tests ne peuvent guère connaître l'homme psychologique par ces manifestations, et ils restent sans lumière comme sans jugement sur l'homme intérieur.

Les conclusions que l'expérimentateur peut tirer des tests sont imprécises et laissent complètement dans l'ombre de nombreux points de la psychologie du sujet examiné aux fins de sélection.

Les tests, qui gardent toute leur valeur dans l'enregistrement des réactions, dans le choix du personnel, dans la sélection professionnelle en général, révèlent très imparfaitement, quand ils les révèlent, les aptitudes psychologiques du sujet à choisir ou à orienter.

L'Anthro-Psychologie, par une méthode opposée à celle des tests, établit, en un temps record, le diagnostic psychologique d'une personne, jusque là totalement inconnue de l'examinateur, en quelques minutes, et cela sans aucune épreuve orale ou écrite, sans tests, sans examen médical, sans interrogatoire, sans flair, sans intuition, sans le secours des méthodes dites occultes ou divinatoires, sans même le consentement de la personne examinée.

Le diagnostic psychologique est accompagné de conseils ap-

propriés, forme de traitement d'efficience humaine, véritable plan d'orientation individuelle pour le développement des qualités et l'effacement des défauts signalés au cours de cette analyse, harmonisation du sujet avec les aptitudes psychologiques requises, particulières à sa profession, son métier, sa fonction ou sa mission.

L'Anthro-Psychologie contribue ainsi à une meilleure position de l'homme se basant sur cette vérité de fait :

« Un homme à sa place est un homme heureux, rend heureux son entourage et accroît le rendement de son entreprise.

« Juger, c'est connaître.

« Il faut le connaître bien pour mettre l'homme qu'il faut à la place qu'il faut, terme de l'efficience humaine. »

Pour le choix et le maintien du personnel, il est d'un grand intérêt pour le Patronat et pour les Cadres de connaître rapidement, sur le plan psychologique, les notes dominantes d'un sujet et de réussir, ipso facto, à mettre aisément l'homme à sa place, pour son bien propre, et dans l'intérêt général de l'entreprise.

Les personnes intéressées par les services de l'Anthro-Psychologie et désireuses de les mettre à profit sont invitées à entrer immédiatement et directement en relations avec l'auteur de cette science moderne.

Première lettre : Jean de MONTFEUILLE, Service Postal 387, Paris-Louvre.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Dépôt et publicité

Le J.O. du 2 mars a publié un décret du 26 février 1951 pour l'application de l'article 31 du Livre Ier du Code du Travail.

Ce décret modifie celui du 24 octobre 1945 concernant les émoluments, frais et honoraires des secrétaires et greffiers en matière de conventions collectives.

Le paiement des émoluments et frais exigibles pour le dépôt et l'envoi d'une convention collective de travail est acquitté par la partie qui requiert l'accomplissement de la formalité, sauf son recours contre les co-intéressés, conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 31 du Livre Ier du Code du Travail.

La communication aux personnes intéressées de conventions collectives de travail a lieu par la lecture et sans déplacement. Elle est faite gratuitement, sous la surveillance des greffiers ou des secrétaires qui ont la garde des conventions collectives, aux heures d'ouverture des bureaux.

Vous ne manquerez pas de venir acheter à la

KERMESSE C.F.T.C.

les 14 et 15 Avril 1951

26, Rue de Montholon - PARIS (9^e)

Notre régime de retraite...

Dans « Cadres et Profession » d'octobre 1949, nous avions déjà publié le jugement rendu par le Tribunal Civil de Melun, condamnant un employeur à payer à la veuve d'un Cadre décédé une indemnité correspondant à celle qu'elle aurait dû recevoir par une Caisse de Retraites si cet employeur avait rempli ses obligations en 1947 en s'affiliant à notre régime.

Nous reproduisons ci-après un jugement prononcé récemment par la Chambre de Commerce de Paris pour le même motif.

Que nos collègues dont les employeurs sont réticents les mettent en garde contre les risques qu'ils encourrent en refusant d'appliquer chez eux l'obligation à laquelle ils sont tenus.

Jugement du Tribunal de Commerce de la Seine

du 10 novembre 1950

Attendu que la Veuve T... demande à ce tribunal de dire et juger qu'en vertu de la Convention collective nationale de retraite et prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, la Société M... devait obligatoirement s'affilier à

de s'affilier personnellement et d'affilier la Société M..., son employeur, à une caisse de retraite agréée;

Qu'il serait donc seul responsable de la carence de la Société M...;

Qu'en conséquence, serait mal fondée la demande de sa veuve;

Mais attendu que, si le sieur T... s'est montré négligent en ne s'affiliant pas personnellement et circonstances de fait que Veuve

somme par la faute de la Société M..., veuve T... apparaît bien fondée en sa demande de dommages-intérêts se montant à frs : 330.000;

Que c'est donc au paiement de pareille somme avec intérêts de droit depuis le décès du sieur T... qu'il convient d'obliger la Société défenderesse, accueillant ainsi la demande et reconnaissant l'obligation qu'avait la Société M... de s'affilier à une caisse de retraite et prévoyance;

Sur l'exécution provisoire :

Attendu qu'il y a urgence pour la demanderesse à toucher le capital auquel elle a droit, par suite du décès de son mari;

Qu'il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire sollicitée avec constitution de garantie égale au montant de la condamnation prononcée.

Par ces motifs :

...Un jugement intéressant

une institution de Retraite et Prévoyance agréée pour faire bénéficier ses cadres des avantages prévus aux articles 6 et 7 de la présente convention;

Qu'en négligeant de ce faire, la Société M... a commis une faute génératrice d'un préjudice égal à 330.000 francs, montant du capital-décès que Veuve T... aurait dû toucher;

En conséquence, de condamner la Société M... à payer à Veuve T... la somme de frs : 330.000, à titre de dommages-intérêts, avec intérêts de droit à dater du décès du sieur T...;

Que la Société défenderesse soutient que la demande serait mal fondée;

Attendu qu'il est constant que le sieur T... a été engagé au mois de juillet 1946 en qualité de directeur commercial par la Société M..., qui lui avait confié la direction de son magasin de Paris;

Que le sieur T... est décédé accidentellement le 20 septembre 1949, alors qu'il était au service de la Société M...

Qu'après le décès de son mari, Veuve T... a demandé à la Société M... de lui faire servir par l'insitution de retraite agréée les prestations auxquelles elle avait droit;

Qu'il ne put lui être donné satisfaction, la Société M... reconnaissant qu'elle n'était affiliée à aucune caisse de retraite et de prévoyance; que c'est dans ces recteur de son magasin de Paris,

T... introduisit la présente instance;

Attendu qu'en ses explications la Société défenderesse soutient qu'il appartenait au sieur T... de n'exigeant pas l'affiliation de son employeur à une caisse agréée, il n'en appert pas moins qu'aux termes de l'article 2 de la Convention collective nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, ce sont les entreprises qui sont tenues au versement des cotisations pour financer ce régime de retraite et de prévoyance et qui, pour ce faire, doivent s'affilier à des institutions agréées;

Et attendu que la loi prévoit qu'après agrément du ministère du Travail, les conventions collectives nationales ont force obligatoire;

Que la Convention collective nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres a été agréée par un arrêté du ministère du Travail; qu'ainsi, la Société M... ne peut échapper aux conséquences de sa carence, même en invoquant la négligence de son directeur commercial;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Que la Convention collective nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres a été agréée par un arrêté du ministère du Travail; qu'ainsi, la Société M... ne peut échapper aux conséquences de sa carence, même en invoquant la négligence de son directeur commercial;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;

Attendu que l'article 7 de la convention dont il s'agit, stipule que les employeurs doivent verser une cotisation de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale devant être affectée à la couverture d'avantages en cas de décès;</p

BANQUE :

La réunion du 2 Mars 1951 de la sous-commission des Cadres

Nous tenons tout d'abord à nous excuser du tirage défectueux du bulletin « L'Information des Cadres » (édition Banque, n° 6), daté du 7 mars 1951.

Nous le déplorons d'autant plus que ce numéro constitue un complément indispensable à la convention collective, car il donne un compte rendu des discussions relatives à certains articles de la convention collective qui sont susceptibles d'intéresser les cadres, soit personnellement, soit en tant qu'ayant du personnel sous leurs ordres. Nous avions, en outre, indiqué dans ce bulletin certaines dispositions qui figurent dans les procès-verbaux et qui, sans être reproduites dans la convention collective, ont néanmoins une valeur contractuelle.

Nous restons naturellement à la disposition de nos adhérents pour leur fournir toutes explications utiles.

Etant maintenant en possession du procès-verbal de la réunion du 2 mars, nous tenons à vous communiquer les résultats des discussions qui ont porté sur les quatre points ayant fait l'objet de la lettre commune adressée, le 7 février 1951, à l'A.P.B., par les Organisations de Cadres, et reproduite dans le numéro de février de « Cadres et Professions ».

a) **Garantis à accorder aux directeurs des agences de plein exercice et aux Cadres supérieurs qui tomberaient sous le coup d'une sanction disciplinaire du second degré.**

La délégation patronale rappelle les termes d'un texte précédemment élaboré par elle, conformément à une décision du 15 décembre 1950 de la Commission nationale paritaire. Ce texte, qui s'applique à ces deux catégories de Cadres, est ainsi conçu :

« Lorsqu'un agent appartenant au personnel de direction est sous le coup d'une sanction disciplinaire entraînant rétrogradation ou révocation, il en est avisé par la Direction générale. Il peut demander communication de son dossier et présenter des observations écrites. La mesure prise contre lui doit être motivée et lui être notifiée par écrit. »

La délégation patronale fait connaître les difficultés qu'il y aurait à constituer un jury d'honneur pour le haut personnel du siège des grands établissements, et a plus forte raison, pour les collaborateurs immédiats des propriétaires de banques privées. A son avis, les garanties de procédure envisagées ci-dessus paraissent pouvoir donner satisfaction aux intéressés.

Nous faisons observer qu'il y a lieu d'établir une distinction entre les Cadres supérieurs auxquels il convient de donner des garanties de procédure et les directeurs de succursales pour lesquels l'institution du Conseil de discipline paraît répondre à une nécessité.

Industries chimiques

Au cours des dernières semaines, la Commission Paritaire a avancé la discussion des textes de la future Convention, élaborés par la Commission du Travail. On peut affirmer qu'un accord de principe est déjà réalisé sur un certain nombre de clauses, à savoir : engagement, période d'essai, congés maladie maternité, déplacements et déplacements de longue durée, durée de travail, préavis, mutation.

Les discussions se poursuivent toujours sur les clauses concernant la durée des vacances, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de mise à la retraite anticipée, l'ancienneté.

Les clauses concernant les brevets, l'insécurité, n'ont pas encore été soumises à la Commission Paritaire, qui poursuit ses travaux tous les mercredis matin, depuis janvier, à l'Union des Industries Chimiques.

Lorsque nous serons en mesure de vous fournir des éléments plus précis et nombreux, nous adresserons à tous nos collègues de l'Industrie Chimique notre numéro spécial de l'Information des Cadres.

Signalons des maintenant certaines améliorations acceptées par la délégation patronale :

— principe de l'indemnité de mise à la retraite anticipée, comme signalé ci-dessus;

— principe des trois semaines de vacances minimum après un an de présence dans l'établissement, ce qui constitue un avantage pour les ingénieurs débutants;

— principe du paiement des périodes de maladie, 1 mois de plus à plein tarif et 1 mois de plus à demi-tarif par 5 années de présence.

Nous vous avions également que la Commission Nationale, constituée en vertu de l'article 8 du protocole du 15 décembre, poursuit ses travaux sur les modalités pratiques d'application des articles 3 et 8.

J. HARDEL.

sité. Selon nous, ces derniers accepteraient plus facilement des sanctions qui leur seraient infligées si elles avaient l'approbation de leurs pairs et nous estimons que l'appréciation d'une faute professionnelle dans la banque ne peut valablement relever des tribunaux, les professionnels nous paraissant seuls aptes à mesurer la portée de ces fautes.

Nous insistons pour que, quelle que soit la procédure appliquée aux directeurs d'agence, la sanction n'intervienne qu'après que les intéressés auront pu bénéficier des garanties qui leur seraient reconnues. La délégation patronale est d'accord, réserve faite du cas où la suspension d'un directeur d'agence est nécessaire sans délai.

Après un échange de vues, la sous-commission est : « ...d'accord pour estimer que, pour les directeurs d'agence hors classe et pour les Cadres appartenant à la classe VIII, la procédure à leur appliquer en matière disciplinaire pourrait être, soit celle du Conseil de discipline — dans les cas où cette procédure serait jugée désirable et possible eu égard à l'organisation de l'établissement — soit, dans les autres cas, celle des garanties écrites dans la forme précédemment envisagée par la Commission nationale paritaire. Cette dernière procédure est d'autre part la seule qui puisse être appliquée aux Cadres supérieurs d'un rang plus élevé dans la hiérarchie. Il est entendu qu'un texte sera préparé dans ce sens. »

b) **Mutations faites à l'initiative de la Direction, sans que les intéressés en aient fait la demande, ni qu'elles soient consécutives à une mesure disciplinaire.**

1° Nous demandons que ces mutations impliquent l'octroi aux intéressés d'un avantage pécuniaire ou d'un avancement. Il est fait observer, notamment, que dans nombre de cas, la mutation d'un Cadre chargé de famille est pour lui une source de dépenses supplémentaires en ce qui concerne, en particulier, l'instruction de ses enfants.

La délégation patronale souligne qu'en matière de mutations, les directions de banques sont infiniment plus libérales que ne l'est l'Administration et tiennent le plus grand compte des problèmes matériels que ces mutations peuvent poser pour les intéressés, mais qu'il est des cas où ces mutations s'imposent absolument et qu'à son avis, dans de telles hypothèses, une mutation ne doit pas forcément se traduire par un avantage pécuniaire ou un avancement;

2° Nous demandons également que le refus d'accepter une mutation pour raisons valables, ne puisse être considéré comme une rupture du contrat de travail.

La délégation patronale souligne que les directions générales se trouvent dans la nécessité d'assurer l'encadrement de leurs succursales dans toutes les circonstances et que notre tâche risquerait de placer les banques devant des problèmes d'encadrement insolubles. Elle ajoute que les intéressés ont toujours l'occasion d'exposer leur situation personnelle et que, dans toute la mesure du possible, les directions s'efforcent d'en tenir compte. Elle précise également qu'il est généralement tenu compte des difficultés qui pourraient provenir des diminutions du traitement fixe résultant d'une différence d'abattement de zone et que les dispositions nouvelles de l'article 51 prévoient, dans une certaine mesure, les Cadres contre un risque de cette nature.

M. Escarra déclare que ce qui le concerne — et il pense traduire le sentiment de la plupart de ses collègues — il a l'intention de maintenir aux Cadres en 1950 une masse globale d'avantages indépendants du salaire fixe équivalente à celle de l'exercice précédent. Mais il est évident que si, dans les exercices ultérieurs, les salaires subissaient une augmentation nouvelle, il ne peut, en aucune façon, affirmer que ces avantages seraient augmentés ou même intégralement maintenus.

M. Loriaz ajoute que les Cadres des banques sont nécessairement solidaires de la marche de l'entreprise et qu'ils doivent en accepter les risques, toute de quoi ils ne pourraient prétendre à la qualité de Cadres.

M. Escarra ne dissimule pas, en effet, que dans les périodes de resserrement, les Cadres, et bien plus encore qu'eux, les membres de la Direction, supportent inévitablement un certain écrasement de la hiérarchie. Il en a toujours été ainsi dans le passé et personne ne peut assurer qu'il n'en sera jamais de même dans l'avenir. Il reste qu'il a le désir, même dans l'éventualité d'exercices moins favorables, de ne pas sacrifier les Cadres.

Toutefois, nous tenons, pour être objectifs, à préciser que M. Beaudouin, directeur de la Société Générale de Crédit Industriel et Commercial, M. Etienne Dupont, président-directeur général de la Banque L. Dupont et Cie, ainsi que M. Charpin, représentant les petites banques, ont insisté sur le fait que le régime de rémunération des Cadres est très variable d'un établissement à un autre et que les usages en vigueur dans de grands établissements de Paris n'existent pas dans certaines banques de province.

Notre formule avait pour objet d'éviter que l'augmentation des salaires fixes n'aboutisse, par le biais d'une réduction des gratifications complémentaires au treizième mois, qui constituent une partie souvent importante des émoluments de certaines catégories de Cadres, à une réduction de leur rémunération globale. Cette assurance concerne, non pas la situation individuelle des Cadres, mais celle des agents de l'espèce considérés par catégories ou échelons, et en faveur de qui n'existe pas de dispositions prévoyant un « intérêt commun » sur les bénéfices.

Notre ajoutons que les Cadres bénéficiant d'un « intérêt commun » sont évidemment exposés aux aléas d'une réduction du montant de leurs participations, par suite d'une augmentation des frais généraux de leurs guichets; mais ils ont pu bénéficier, dans les bonnes années, d'avantages pécuniaires parfois importants. Il nous semble naturel que les Cadres « non intéressés » qui ont été moins favorisés dans les bonnes années aient du moins une contrepartie dans une certaine stabilité de leur situation matérielle.

Un membre de la délégation patronale souligne que les régimes de rémunérations sont très variables d'un établissement à l'autre, mais que les gratifications de fin d'exercice, accordées aux chefs de guichet tiennent compte nécessairement, dans une large mesure, des résultats obtenus, même si elles ne sont pas fixées suivant des règles arithmétiques. Il fait observer que si l'il s'agit de consolider les avantages accordés en 1950 sous la forme d'un pourcentage déterminé des salaires fixes, on aboutirait à ce résultat

paradoxalement, dans le cas d'une augmentation générale des salariés, d'augmenter le montant de la participation de cette catégorie de Cadres, alors que par suite de cette même augmentation générale des salaires, ou pour toute autre cause, les bénéfices viendraient à s'amenuiser ou même à disparaître. Parlant en son nom personnel, il ajoute qu'il « examinerait avec bienveillance les mesures qu'il conviendrait de prendre éventuellement, mais à son avis, la formule automatique proposée par nous serait contraire à la saine gestion des entreprises : elle s'apparente, les Cadres cessant d'être intéressés au rendement effectif de l'exploitation, à des formules comme celle de la participation sur le chiffre d'affaires qui, en règle générale, n'ont pas donné de bons résultats. »

Nous rétorquons qu'il faut néanmoins s'efforcer d'élaborer une formule acceptable; il n'est pas douteux que l'augmentation des charges de salaires se répercute sur le montant des produits nets, mais il nous paraît inadmissible que puissent être réduits à néant les avantages qui pourraient être réalisés par l'application de la participation sur le chiffre d'affaires qui, en règle générale, n'ont pas donné de bons résultats. »

Nous nous adhérons à ce document qui est à la base de leurs conditions de travail et qui contient de plus le règlement-type de retraites, ainsi que la liste de toutes les places de province, avec indication de l'abattement de zone appliquée à chacune d'elles. Envoyez-nous vos commandes dès que possible. Les agents des grands établissements peuvent grouper leurs commandes auprès de leur délégué central pour éviter les frais d'expédition.

Convention collective

La nouvelle convention collective de travail du personnel des Banques est parue. Les Fédérations de nos Syndicats de Cadres et d'Employés en ont fait tirer une édition qui est à la disposition de nos collègues au prix de 50 francs plus 15 fr. de port.

Tous nos adhérents devraient posséder ce document qui est à la base de leurs conditions de travail et qui contient de plus le règlement-type de retraites, ainsi que la liste de toutes les places de province, avec indication de l'abattement de zone appliquée à chacune d'elles. Envoyez-nous vos commandes dès que possible. Les agents des grands établissements peuvent grouper leurs commandes auprès de leur délégué central pour éviter les frais d'expédition.

Dernière heure

Régime de coordination

La première réunion de la Commission spéciale dont il est fait mention plus haut se tiendra le mardi 20 mars. Notre collègue Drevelle nous y représentera.

Tiers- opposition

Notre avocat vient d'être avisé qu'elle sera inscrite à l'audience du 4 avril.

Echange

Pavillon 6 pièces principales, tout confort, jardin, garage, près gare et centre, à MANTES (S.-et-O.), contre : 3 ou 4 pièces, confort, si possible, à Paris ou proche banlieue. Ecrire : Mme ALLARD, 59, rue St-Vincent, à MANTES (S.-et-O.).

PETITES ANNONCES

DEMANDES D'EMPLOI

Bois - Bâtiment Travaux Publics

1450. — H. 44 ans, B.E.P.S. Conducteur, géomètre, parlant allemand, cherche situation permettant rester Paris.

1487. — Commis d'entreprise maçonnerie béton armé, sérieuses réf., cherche place stable.

1483. — Chef fabrication 40 ans, spécialisé machine à bois et traçage, recherche poste similaire ou contremaître menuiserie, ébénisterie ; parfaite connaissance anglais, allemand.

Industries Chimiques

1446. — Chef fabrication ind. caoutchouc, très sérieuses réf., recherche poste similaire.

1478. — Ancien élève Institut Chimie Marseille, 38 ans, spécialiste corps gras, recherche emploi laboratoire chimie.

Métallurgie - Electricité

1481. — Ingénieur électricien frigoriste, 44 ans, très sérieuses réf., recherche situation. Urgent.

1488. — Ingénieur électro-mécanicien, 34 ans, 5 enfants, très au courant appareillage, cherche chef service ou directeur commercial d'approvisionnement, Secrétaire Gal ou similaire, administratif entre tous postes et services demandant connaissances typographiques, publicité, chef personnel.

1490. — Chef comptable, 39 ans, expérimenté, cherche place stable. Ecrire au journal qui transmettra.

1491. — Comptable faisant bilan, dont société liquidée, 42 ans, recherche situation Paris ou prov. Sérieuses réf.

OFFRE D'EMPLOI

1106. — Société de Construction de Loctrotteurs Diésel et Navires, région Ouest Vendée, recherche chef d'atelier 30 à 40 ans, ayant connaissances sur chaudières, usinage, mécanique et travail du bois ; logement assuré. S'adresser au journal qui transmettra.

Le Gérant : A. BAPAUME

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués

L'Entente Graphique
3, Place du Danube - Paris

Impr. S.I.P.N.
14, Rue de Paradis, PARIS (10^e)

1486. — Femme, très sérieuses réf., recherche gérance alimentation Paris, appartenante ou non.

1479. — Femme chef comptable, sérieuses réf., recherche poste similaire.