

INSTITUCIONES SOCIALES MODERNAS

EL CADIPPE EN FRANCIA

A principios de 1953 se fundó en París el Comité de Acción para el Desarrollo del Interés de las Personas por el Progreso de sus Empresas. Fue debido a la voluntad de los grupos patronales por una parte, de sindicalistas obreros y cuadros por otra parte, deseosos de constituir una asociación mixta de jefes de empresa y de asalariados y plataforma de reunión para todos los que desean abrir un diálogo objetivo y fecundo.

1. SU FIN.—Promover toda acción a favor del desarrollo del interés de las personas por el progreso de sus empresas y profesiones. Esto se traduce por dos palabras-claves que resume el esfuerzo del Cadippe:

Formación: por sesiones mixtas que descubren a cada uno el valor enriquecedor del diálogo y del trabajo en equipo.

Participación del personal de la empresa por la acción, que es la consecuencia normal de las sesiones y que mira a crear, mejorar, desarrollar las instituciones de cooperación en las empresas.

2. SUS MEDIOS.—Los medios del Cadippe consisten esencialmente en la organización de sesiones mixtas en las que jefes de empresas y asalariados de todas categorías y de empresas diferentes vienen a iniciarse recíprocamente en sus necesidades de responsables y de trabajadores.

Cada sesión se desarrolla en tres fases, comprende en principio cuatro jefes de empresa, ocho cuadros y contra maestres, 16 obreros y empleados.

En el curso de la primera fase se organizan conferencias sobre los temas económicos y sociales que interesan a todos los que están comprometidos en la vida de la empresa y trabajos en comisiones cuyas conclusiones son confrontadas en asambleas generales.

Todos los que toman parte en las sesiones, sobre todo en el curso de los trabajos en comisión, son constantemente incitados a tomar una parte per-

sonal activa en el desarrollo de la sesión. Así el diálogo es establece y enriquece, al expresar cada uno un punto de vista correspondiente a la situación en la empresa. De esta manera, la enseñanza de la sesión es verdaderamente el fruto de una síntesis de todos los esfuerzos personales.

Un período de cuatro a seis semanas se consagra luego al trabajo personal de análisis y de reflexión del participante en su empresa, en su puesto de trabajo.

Cada uno se esfuerza entonces por observar objetivamente, por una transposición a lo real de la vida de su empresa, las leyes, los principios, las ideas y los hechos que se han visto bajo un ángulo más general en el curso de la primera fase de la sesión.

La tercera fase, en fin, dura cuatro días. Permite, a partir de los informes redactados por los participantes, dar una consecuencia práctica al esfuerzo de descubrimiento objetivo que la ha precedido.

3. CÓMO SE LLEGA AL CADIPPE.—Es la acción de los organismos fundadores del Cadippe la que suscita, en los medios en que penetra, problemas que el Cadippe se encarga de plantear en términos claros, precisos, objetivos y completos.

Los fundadores son: militantes sindicalistas; A.C.A.D.I. (Asociación de Cuadros Dirigentes de la Industria; C.J.P. (Centro de Jóvenes Patronos; C.F.P.C. (Centro Francés del Patronato Cristiano); UCE-ACT (Unión de los Jefes de Empresa-Acción para Estructuras Humanas).

El Cadippe se plantea el problema de suprimir los compartimentos estancos que existen por todas partes e impiden a los hombres encontrarse, conocer las verdaderas posibilidades y las aspiraciones personales y profundas de cada uno.

Es, pues, indispensable que los participantes queden correctamente informados de su espíritu y de sus objetivos. Es también indispensable que el jefe de empresa a uno de sus representantes cualificados participe el primero en una sesión. En efecto, los participantes siguientes sólo se podrán elegir en función de la acción que emprenderá de resultados de su participación.

Si el jefe de empresa tiene presente una acción en el nivel de los organismos legales (comités de empresas o delegados de personal), animará a un responsable sindical cualificado a participar en una sesión. Este podrá luego, si está de acuerdo, pedir a algunos de sus camaradas que sigan a su vez una sesión Cadippe.

4. ACCIÓN DEL CADIPPE. a) *Acción en las empresas.*—Las sesiones no representan más que la fase preparatoria indispensable para la acción que pretende promover el Cadippe en las empresas. Esta acción es realizada por los antiguos participantes a partir de su puesto de trabajo y de sus responsabilidades en la empresa.

La misión de los animadores y antiguos participantes no consiste en sustituir las oficinas de organización, sino en recordar los principios que hay que respetar para asegurar a las realizaciones iniciadas por éstos el éxito más amplio posible, y, en todo caso, su conformidad con los principios en vigor en el curso de las sesiones.

b) *Sesiones especializadas*.—Sesiones de educación y de perfeccionamiento, en que las personas llamadas a animar la acción en las empresas traten estas cuestiones a partir del estudio de la persona y de su conducta en su medio de trabajo.

Sesiones de remuneración y participación, en que los miembros de los comités de empresa, de las comisiones especializadas, de los servicios funcionales, de las direcciones y de los sindicatos, deducen juntos los diversos elementos de una política de remuneración que permita y favorezca la participación de los trabajadores en la empresa y la economía.

Sesiones de información y sugerencias en que los responsables de la formación estudian todos los problemas que permitan a la persona hacer de su empresa una célula social armónica y educativa (información, conducción del medio de trabajo, adaptación de los puestos y definición de las funciones, sugerencias).

c) *Intercambios entre las empresas*.—Además, bajo formas adaptadas a las diferentes regiones, reuniones de estudios juntas a los antiguos participantes para proseguir la búsqueda en común de los factores de integración en la empresa e intercambiar sus experiencias.

Todos los participantes, en efecto, se comprometen a tomar parte cada año en jornadas de estudios regionales destinadas a precisar sus investigaciones y realizaciones.

5. CONCLUSIÓN.—Nada mejor puede servir de conclusión que el testimonio de su presidente M. P. Mayeux:

«Jefe de empresas, cuadros y agentes de mando, ejecutores, todos, una vez vivida la primera jornada de contactos, se expresan pronto con una libertad total, franca, sin pasión, que jamás se puede alcanzar en el seno de una empresa, sea de mediana o de pequeña importancia, cualquiera sea su clima. Al abrigo de toda jerarquía, despojados de todo temor, los espíritus se liberan, los hombres se explican, las oposiciones de principio se atenúan, si es que no se borran, las barreras caen. Jamás, como en el curso de estas jornadas, había sentido mejor lo que se llama «la alegría de comprender»: comprender por qué éste se opone a usted, por qué aquél pide, obtiene, vuelve a pedir... y aún no está satisfecho, comprender lo que pueden ser las «necesidades», conocidas o ignoradas, de los hombres, comprender... *por qué y cómo los hombres no se comprenden*».

MARTÍN BRUGAROLA, S. J.

