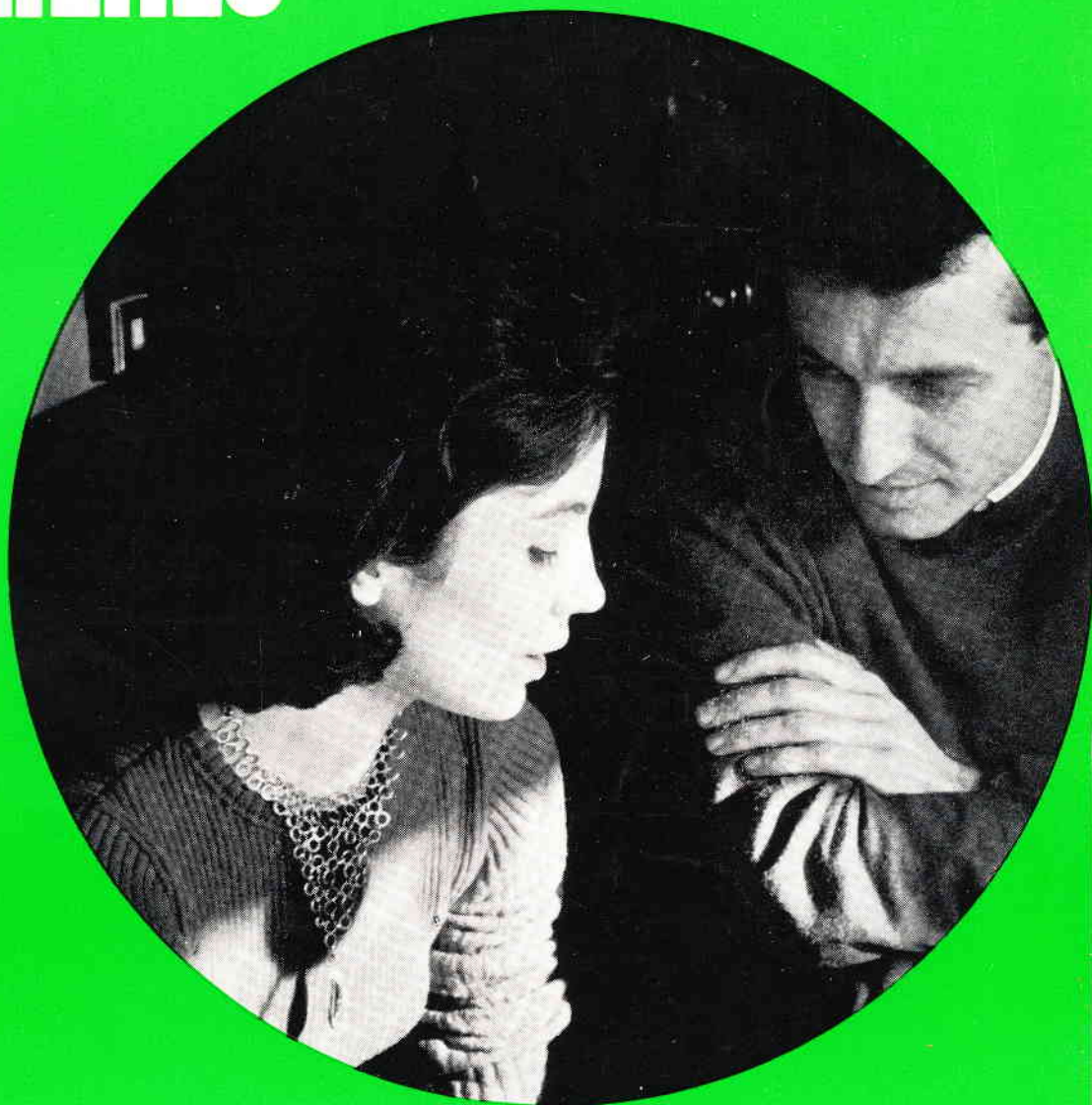


REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES

# LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES



●●● formation et perfectionnement professionnels ●● le 36<sup>e</sup> congrès, les c. e. et similaires  
● suite à une concentration...

# 27

2,50 F



# LA FINE CUISINE DES PAYS DU SOLEIL AU SERVICE DES COLLECTIVITES

ravioli • couscous	en boîtes 5/1
canelloni	en boîtes plates 2/1
sauce italienne sauce américaine	en boîtes 4/4

*Pour les collectivités comme pour le grand public,  
les SPÉCIALITÉS BUITONI sont synonymes  
de qualité constante et de service :*

- finement cuisinées, elles sont étudiées pour satisfaire aux lois de la diététique,
- variées, elles facilitent l'élaboration des menus,
- prêtes à l'emploi, elles font gagner du temps,
- facilement stockables et de conservation parfaite, elles permettent de faire face aux imprévus,
- économiques, elles ne compromettent pas l'équilibre de votre budget.

# BUITONI

partout et toujours à votre service.

## Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION	Pages
Agap (vins) .....	8
Astra-Calvé .....	39
Buitoni .....	2
France-Lait .....	6
Perrot (boissons) .....	37
Prodintorg/URSS (glaces) .....	17
Ricard (apéritif) .....	4
Saco (boissons) .....	37
S.A.F. (viandes) .....	37
S.G.R.E. (restauration) .....	17
Tortotin (triperie) .....	38
INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS	
Franor-Francinox (couverts) .....	3
Gestetner (duplicateur) .....	36
Mullca (équipement) .....	27
O.F.E.C.O. (installations) .....	40
SOCOPAP (équipement) .....	16
SOPARECO (équipement) .....	27
LOISIRS	
C.D.L.P. (livres et disques) .....	24
Franjeu (jouets) .....	36
L.V.J. (tourisme) .....	36
Malaurie (disques, radio, télé) .....	36
Trait d'Union (revue culturelle) .....	3
Trigano (équipement sportif) .....	6 et 15
DIVERS	
La carte publicitaire .....	25 et 26
Lunetterie-Optique .....	24
Offres et annonces .....	3

Si vous désirez un renseignement,  
une information plus complète,  
**N'HÉSITEZ PAS !**  
... vous trouverez plus loin des  
cartes qui faciliteront votre  
correspondance.

## OFFRES ET ANNONCES

A vendre 26 cabines téléphoniques publiques, en très bon état, marque OUTELEC, type super. Poids unitaire 82 kg. Dimensions : largeur 0,90 m - hauteur 1,90 m - profondeur 0,71 m. Modèle courant. Par sa forme, permet une utilisation rationnelle de la place disponible. Livrées avec éclairage.  
Ecrire A.C.P., 187, quai de Valmy, Paris-10°. Tél. 205-87-58 et 205-97-28.



L'Association Culturelle du Comité d'Établissement de la S.I.C. Automobiles Peugeot, usines de Sochaux, recherche un animateur et éducateur dynamique pour impulser et diriger activités culturelles. Écrire rapidement avec curriculum vitae, références, photo, prétentions, à : M. le Président de l'A.C.P.S.I.C.A.P. - Comité d'Établissement de la S.I.C.A. Peugeot, 25 - Sochaux.

**Franor  
Francinox**

68, 70, RUE AMELOT - PARIS

COUVERTS  
COUTELLERIE  
ORFÈVRERIE

\* Catalogue sur demande  
Prix spéciaux pour Collectivités

REPRÉSENTANTS DEMANDÉS POUR QUELQUES SECTEURS

*Pour créer et enrichir votre bibliothèque  
Pour être au courant de l'actualité littéraire*

**DEMANDEZ**

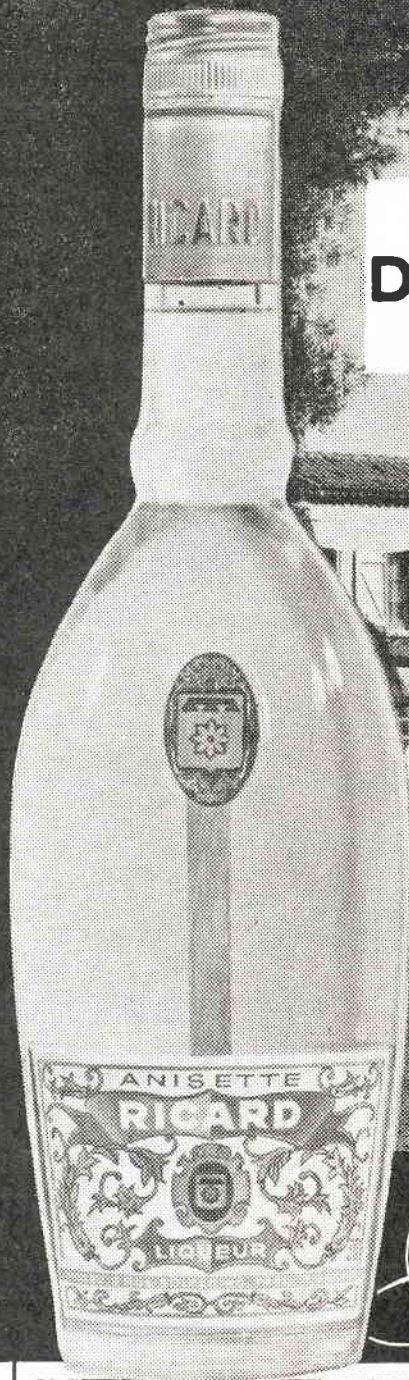
# "Le Trait d'Union des bibliothèques discothèques"

Bulletin bimestriel d'informations et de liaison destiné  
aux animateurs et aux adhérents des bibliothèques  
et discothèques.

Envoi gratuit sur simple demande au

**Centre de Diffusion du Livre et de la Presse**

142, BOULEVARD DIDEROT. PARIS 12<sup>e</sup>



**TOUTE LA JOIE  
DE VIVRE DU MIDI...**  
ILE DE BENDOR (Var)

*Anisette*

**RICARD**

EDITORIAL	<b>7</b>	<b>Non aux ordonnances !</b>	L. Mascarello
ACTUALITE	<b>11</b>	<b>Suite à une concentration...</b>	D. Cinq
EMPLOI	<b>20</b>	<b>Formation et perfectionnement professionnels</b>	M. Apostolo
JEUNESSE	<b>18</b>	Un livre blanc de la jeunesse... mais la réalité ?	R. Lomet
CULTURE	<b>28</b>	Les travailleurs et le livre	R. Thirault
	<b>14</b>	Une initiative à soutenir	
DOCUMENT	<b>33</b>	<b>36<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. : la résolution sur les C.E. et similaires</b>	
LEGISLATION	<b>31</b>	L'obligation de discrétion du C.E.	S. Blind
	<b>10</b>	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	<b>30</b>	Il faut savoir...	
PRESSE	<b>8</b>	Flash-presse	
photographies :		m. delius, rapho/p. berger, d. berretty, d. buigné, r. doisneau, j. niepce	

## COMITÉ DE PARRAINAGE

**L. MASCARELLO**, Secrétaire de la C.G.T., chargé des liaisons avec les comités d'entreprise et similaires

**BENIELLI Nonce**, Secrétaire du C.C.E. S.N.E.C.M.A., Paris ● **BEUZET Francis**, Représentant de la Fédération C.G.T. des Cheminots au Comité Mixte Central du Matériel et de la Traction S.N.C.F., Paris ● **CORNIOU Augustin**, Secrétaire du C.E. de la R.A.T.P., Paris ● **CROUTEL Pierre**, Secrétaire du C.E. de la B.N.P., Paris ● **DEVERRIERES Jacques**, Représentant de la Fédération C.G.T. des Finances au Conseil National d'Etudes Sociales du Ministère des Finances, Paris ● **DUFOUR Daniel**, Secrétaire du C.E. Hispano-Suiza, Bois-Colombes ● **EBURDERY Robert**, Secrétaire du C.E. de la Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés de Paris ● **FOULON Victor**, Président-Directeur de la C.C.P.M., Beaumont-en-Artois ● **GABRIELLI Adam**, Secrétaire-adjoint du C.E. Dunlop, Montluçon ● **GAILLARD Robert**, Vice-Président de la C.C.A.S. des électriciens et gaziers, Membre du bureau de la Fédération C.G.T. des Industries de l'Energie, Paris ● **GAUDICHEAU Gérard**, Secrétaire du C.C.E. Air France, Paris ● **HERNOT Jean**, Membre du bureau de l'U.S.T.M. (C.G.T.) de la région parisienne, Paris ● **LINET Roger**, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle « Suzanne Masson », Paris ● **MICHOT Maurice**, Secrétaire du C.E. Renault, Boulogne-Billancourt ● **RIVAT Albert**, Directeur des activités sociales du C.C.E. Berliet, Vénissieux ● **SAMSON Camille**, Co-Directeur des « Œuvres sociales, coopératives et médicales », Paris.

**ABONNEZ-VOUS !**

**4 NUMÉROS :**

**9 F**

Pour vous abonner à "La Vie des Collectivités Ouvrières", il suffit d'adresser un virement postal (ou mandat de versement) à "La Vie Ouvrière" (V.C.O.), 18, rue des Fêtes, C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières", à adresser à .....

Edité par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIERE", 18, rue des Fêtes, Paris-XIX<sup>e</sup> ■ Directeur de Publication : Henri KRASUCKI ■ Secrétaire de Rédaction : Dominique CINQ ■ Pour toutes correspondances rédactionnelles : LA V.C.O. (secrétariat de rédaction), 213, rue Lafayette - PARIS-10<sup>e</sup> ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (Michel CASIMIR), 187, quai de Valmy, Paris-10<sup>e</sup> - Tél. : 205-87-58 ■ © Tous droits réservés. Les articles ne peuvent être reproduits qu'en accord avec l'Administration ■ Imprimerie Robin et Mareuge - 7, Cité de Gènes - PARIS-XX<sup>e</sup>.

*Spécial  
collectivités*

pour toutes vos préparations  
choisissez le lait en granulés  
instantanés

**FRANCE-LAIT** vous propose :

**régilait**

lait sec écrémé en granulés instantanément solubles tant dans l'eau chaude que dans l'eau froide

**quick-lait**

lait entier en granulés instantanément solubles

Conditionnements spéciaux  
estagnons de 3 kg et sacs de 25 kg

Régilait et Quick-lait sont garantis par FRANCE-LAIT

■ HAVAS CONSEIL FL IE 67/54

**TRIGANO**  
**collectivités**

**TOUT POUR LE CAMP,  
LA COLONIE DE VACANCES  
LE CENTRE AERE**

**Exposition permanente**

31, avenue Jean-Jaurès, Paris-19<sup>e</sup> - Tél. 607.97.90

l'éditorial  
de  
**L. Mascarello**  
Secrétaire de la C. G. T.

# NON AUX ORDONNANCES !

La page des congés 1967 est tournée. Voici les travailleurs à nouveau en prise directe avec les dures réalités quotidiennes en supposant, ce qui fut loin d'être le cas, qu'elles se soient estompées dans leur esprit durant les vacances.

Les ordonnances sont tombées en cascade portant de nouvelles atteintes au pouvoir d'achat et plus généralement au niveau de vie des travailleurs.

Sans nul doute, celles concernant la Sécurité Sociale sont les plus graves et les plus nocives :

- augmentation des cotisations et réductions des prestations ;
- démantèlement de la structure de la Sécurité Sociale par l'éclatement du régime général en trois caisses ;
- réduction importante de la représentation ouvrière dans les conseils d'administration et suppression des élections ;
- suppression de l'allocation de salaire unique aux ménages sans enfant ;
- intrusion des compagnies d'assurances pour la couverture des soins résultant des accidents d'automobiles.

Déjà, en juillet et août, en particulier à l'appel des organisations C.G.T., les travailleurs ont agi sous des formes diverses pour protester et faire annuler les mesures rétrogrades et dangereuses prises par le Gouvernement en vertu des pleins pouvoirs.

Chacun doit, toutefois, avoir conscience qu'il faut engager un combat tenace et d'une grande puissance dont l'ampleur et l'efficacité seront à la mesure de la réalisation de l'unité d'action, du front commun de l'ensemble des organisations syndicales et de la riposte massive de toutes les forces démocratiques. Les nombreux accords unitaires et les actions déjà engagées vont dans ce sens, mais les efforts doivent s'amplifier rapidement pour donner à la lutte le niveau que la situation exige.

Quelques mots encore à propos du soi-disant "intéressement des travailleurs aux fruits de l'expansion des entreprises".

Mis pratiquement en échec avec toutes ses tentatives précédentes de réaliser l'association "capital-travail", le Gouvernement pense résoudre la difficulté en faisant obligation aux entreprises occupant plus de cent salariés de mettre en place un système qui reste de toute manière une duperie de taille.

Si les travailleurs n'ont rien à attendre de cet "intéressement", il n'en sera pas de même pour le patronat qui en tirera de nouveaux et substantiels profits sous forme de dégrèvements fiscaux et qui, de plus, en profitera pour accentuer son opposition à la satisfaction des revendications urgentes et essentielles de la classe ouvrière.

Les salariés, sous l'impulsion de nos syndicats C.G.T., sauront à nouveau mettre en échec cette nouvelle entreprise de mystification.

En tout état de cause, il est indispensable d'exiger pour les représentants des travailleurs et pour les Comités d'Entreprise les moyens de contrôler effectivement les comptes et bilans des sociétés, en particulier par la mise à leur disposition de tous les documents concernant la comptabilité industrielle des entreprises et notamment :

- Journal général et tous journaux auxiliaires (caisses, banques, chèques postaux, ventes, achats, opérations diverses, etc.) ;
- Grands livres généraux et auxiliaires (clients, fournisseurs, etc.) ;
- Livre d'inventaire ;
- Balance, livres financiers annexes, comptabilité industrielle ;
- Ensemble de la correspondance ("copie de lettres") quel que soit le destinataire.

Le refus du patronat de communiquer ces documents (notamment ceux de la comptabilité industrielle) doit être interprété et dénoncé aussitôt comme une tentative de dissimulation des bénéfices réels de l'entreprise.

Comme l'a écrit récemment notre Président, le camarade Benoît Frachon :

La C.G.T. a pris et continuera de prendre toutes les sinnes (ses responsabilités - N.D.L.R. -). Elle sait que l'importance et l'enjeu de la lutte exigent que soit renforcé encore le mouvement d'union de toutes les forces ouvrières. Elle ne manquera pas d'agir dans ce sens et toutes ses organisations, tous ses militants sont déjà à pied d'œuvre.

HERALD



# AGAP

SPÉCIALISTE DU VIN EN PETITES BOUTEILLES

est aussi  
**LE SPÉCIALISTE  
DE LA FOURNITURE  
AUX COLLECTIVITÉS**

- Régularité dans la qualité
- Exactitude dans les livraisons
- Dépannage immédiat

Documentez-vous également sur nos vins "APPELLATION CONTRÔLÉE" en petites bouteilles



*chacun sa bouteille...*

Avec la garantie d'une qualité sélectionnée et suivie

LIVRAISON :

1/2 bout	= 37 cl
1/4 L	= 25 cl
1/5 L	= 20 cl

**VINS AGAP** 15, rue Daumesnil, Vincennes (Seine) DAU. 45-20



## ANACHRONISME D'UN RÉGIME

Une nouvelle fois l'Union des Industries Métallurgiques et Minières vient de demander au Ministère des Affaires Sociales l'autorisation de pratiquer un horaire hebdomadaire de 60 heures.

...Au cours de ces derniers mois, nous vous avons fait connaître, par écrit, nos observations qui allaient d'ailleurs dans le même sens que celles formulées par les autres organisations syndicales ouvrières, à l'occasion de demandes de dérogations à l'échelon national pour certaines professions...

...Nous avons le regret de constater que vous n'avez, en cette circonstance, tenu aucun compte de nos observations car, par décrets, vous avez fait uniquement droit aux demandes des employeurs... en les autorisant à pratiquer des horaires moyens de 54 heures par semaine et ce, pendant des périodes variant de 7 à 10 mois dans l'année, selon les cas, c'est-à-dire que champ libre leur est donné pour imposer des semaines de 60 heures et plus...

...La diminution du temps de travail sans perte de salaires s'impose de façon impérieuse. Elle est reconnue nécessaire socialement et médicalement en raison des rythmes du travail de plus en plus élevés qui sont imposés aux salariés, aggravant ainsi leurs conditions de vie et de travail, de sécurité. Le droit au repos, aux loisirs est une nécessité de notre siècle.

La diminution du temps de travail est également une nécessité économique en raison des progrès techniques, de l'accentuation de la production et de la productivité (depuis 1936 elle a plus que doublé).

Il est paradoxal que le Ministre des Affaires Sociales prenne des décisions allant dans le sens de l'augmentation de la durée du travail dans un moment où le problème du plein emploi se pose avec de plus en plus d'acuité et qu'il appelle, en conséquence, une politique inverse à celle pratiquée en l'occurrence...

(« Fédération C.G.T. de la Métallurgie », 4 juillet 1967.)



## UNE BONNE AFFAIRE : LES BUREAUX D'ÉTUDES

L'Administration confie trop de travaux d'études, de recherches et d'enquêtes à des organismes privés : il en résulte un gaspillage de crédits, une dilution de l'autorité et finalement un résultat très médiocre, si l'on en juge par l'intitulé fantaisiste et souvent ésotérique de quelques-uns de ces rapports cité en exemple par la Cour des Comptes dans le rapport annuel que son Premier Président, M. Ro-



ger Léonard, vient de remettre, selon la tradition, au Président de la République et aux deux Assemblées...

(« *Les Echos* », 3 juillet 1967.)

les cadres supérieurs et moyens. Les personnes ayant entre 35 et 49 ans ont également cité plus de cas de chômage que les personnes plus jeunes ou plus âgées...

(« *Le Monde* », 3 juillet 1967.)



### DEUX FRANÇAIS SUR TROIS « DÉPENSENT LE MOINS POSSIBLE »

La S.O.F.R.E.S. (Société Française d'Etudes par Sondage) vient de publier les résultats d'une enquête menée récemment auprès de 2.400 personnes, qui confirment certaines raisons, souvent avancées, de la mauvaise conjoncture actuelle, en particulier la faible consommation des ménages.

A la question posée par la S.O.F.R.E.S. : « Vaut-il mieux actuellement dépenser le moins possible et faire des économies par crainte que les affaires n'aillent mal et qu'il y ait du chômage, ou dépenser de l'argent car les prix, ou vos revenus, risquent d'augmenter ? », 64 % des réponses ont été : « dépenser le moins possible », (33 % des personnes interrogées envisageaient même de dépenser extrêmement peu). Le pessimisme était surtout sensible dans la classe ouvrière. C'est, en revanche, chez les patrons et les cadres qu'il était le moins accusé.

Ces pourcentages sont inquiétants puisqu'on sait que la demande des ménages représente 81 % du revenu national (et 66 % du produit intérieur brut) et que la demande en provenance des pays étrangers est nettement réduite par les difficultés conjoncturelles de nos principaux clients, l'Allemagne en particulier. Cela justifie un certain pessimisme quant aux possibilités d'une reprise de l'expansion de notre production industrielle.

Une autre question posée par la S.O.F.R.E.S. concernait l'emploi. Paradoxalement, la majeure partie des Français considère que la situation n'est pas critique. On avait demandé aux interviewés d'exprimer leur opinion sur ce point par une note allant de 0 à 10 ; 0 si la situation était jugée très mauvaise et 10 si elle était jugée très bonne. 54 % des réponses ont été supérieures à 5. Il ne faut cependant pas sous-estimer une certaine inquiétude puisque 37 % des personnes interrogées ont donné une note inférieure ou égale à 5 (respectivement 24 % et 13 % dans chacun de ces deux groupes).

L'enquête de la S.O.F.R.E.S. révèle également que 15 % des interviewés connaissent parmi leurs amis ou leurs relations des personnes ayant perdu leur emploi au cours des 3 derniers mois pour cause de fermeture d'usine, de fusion de sociétés, de regroupement des services, de suppression de postes, etc. Il semble, d'après les milieux auxquels les personnes ayant répondu appartiennent, que les catégories les plus menacées par le chômage soient



### JE CHERCHE UNE CRÈCHE...

En France, 3 places pour les enfants de 10.000 femmes actives. 9 fois moins qu'en Suède.

(« *Elle* », 4 mai 1967.)



### COMMENT VIVENT LES FAMILLES ?

- Les allocations familiales : elles représentent en moyenne 16 % du revenu ;
- 27 % des foyers sont mal logés ;
- 37 % ne vont pas en vacances...

...Ce sont quelques éléments de l'enquête sur les conditions de vie des familles, menée conjointement par l'Union Nationale des Caisses d'Allocations Familiales (U.N.C.A.F.) et le Centre de Recherches et de Documentation sur la Consommation (C.R.E.D.O.C.).

(« *Le Figaro* », 4 juillet 1967.)



### L'ÉCOLE, ÉTERNELLE SACRIFIÉE

...On se rappelle sans doute que la « Commission de l'équipement scolaire » du V<sup>e</sup> plan avait formulé deux types de prévisions : l'une chiffrée à 45 milliards prévoyait l'amélioration et la modernisation de l'enseignement et la prolongation de la scolarité obligatoire, l'autre chiffrée à 33 milliards visait à maintenir seulement la situation existante. Mais le Gouvernement a tranché : ce n'est ni 45 milliards ni 33 milliards qu'il a retenus, mais 25 milliards et demi, dont 20,95 seulement à la charge de l'Etat, le reste étant supporté par les collectivités locales...

(« *L'Humanité* », 24 juin 1967.)



# en ouvrant notre courrier

**MALGRE NOS PROTESTATIONS, LE PATRON NOUS IMPOSE AU C.E. LA PRESENCE D'UN REPRESENTANT SYNDICAL AUTONOME C.F.T. ABSOLUMENT PAS REPRESENTATIF. NOUS AVONS SAISI LE JUGE D'INSTANCE, MAIS NOUS CRAIGNONS QU'IL SE DECLARE INCOMPETENT. QUE FAIRE ?**

*M. F.E..., Livron, 26*

Il est exact que la désignation du représentant syndical ne relève pas du contentieux électoral. Le juge d'instance est donc incompétent. Mais, puisque vous avez déjà introduit votre demande devant ce dernier, il faudrait ajouter des conclusions supplémentaires sur le problème de la compétence afin de convaincre le juge même momentanément.

En effet, si un jugement en matière électorale est rendu, le pourvoi en cassation n'est pas suspensif et le jugement sera applicable jusqu'à l'intervention de l'arrêt de la Cour de Cassation, lequel sera rendu 10 ou 18 mois plus tard.

Il est possible de demander au juge de déclarer que le syndicat C.F.T. n'est pas représentatif sans lui demander d'ajouter qu'en conséquence, son représentant ne doit pas assister aux séances du Comité d'Etablissement.

Cela pourra ôter les scrupules du juge quant à sa compétence puisqu'il est tout à fait compétent pour se prononcer sur la représentativité en matière électorale. Il faudrait donc corriger sur ce point les conclusions déposées. Rien n'empêchera, par la suite, d'utiliser ce jugement électoral comme argument contre l'employeur et l'Inspecteur

du Travail pour empêcher l'assistance du représentant C.F.T. aux séances du Comité d'Etablissement. Le juge pourrait, cependant, hésiter à rendre un jugement électoral en dehors de toute période électorale. Pour le convaincre, vous pourriez utiliser la jurisprudence récente qui reconnaît au juge d'instance le droit de se prononcer sur la représentativité, non seulement après les élections mais aussi avant les élections (Cass. 2<sup>e</sup> Ch. Civ., 8 janvier 1965 et Cass. 2<sup>e</sup> Ch. Civ., 10 décembre 1965).

Si le juge se refuse à rendre un jugement en matière électorale parce que les élections sont encore lointaines et hésite à s'estimer compétent à défaut de textes exprès, il est possible d'utiliser, par analogie, comme argument le fait qu'en matière de désignation des représentants du Comité d'Etablissement au Comité Central d'Entreprise, malgré l'absence de textes relatifs à la compétence du juge d'instance, la Cour de Cassation n'a jamais soulevé l'incompétence. Mieux même, le juge d'instance de Vincennes s'est estimé expressément compétent le 30 juin 1964 sur le contentieux des litiges relatifs à la désignation interne des représentants des Comités d'Etablissement aux C.C.E.

Au cas où malgré tous vos efforts et malgré tous les arguments donnés ci-dessus, le juge d'instance persiste à s'estimer incompétent, il faudra utiliser d'autres moyens pour faire trancher la question.

En application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 16 de l'ordonnance du 22 février 1945, la majorité du C.E. peut demander une réunion extraordinaire avec à l'ordre du jour : vote sur la demande d'admission au C.E. du représentant d'un syndicat C.F.T. Si le patron refuse de convoquer le C.E., celui-ci peut être convoqué par l'Inspecteur du Travail (dernier alinéa).

A la séance du C.E., vous pourriez faire voter une motion refusant

l'assistance aux séances du C.E. du représentant C.F.T., en raison du caractère non représentatif de cette organisation. Cette même motion peut être votée, si vous y parvenez, à une réunion ordinaire du C.E.

Si malgré ce vote l'employeur s'obstine à convoquer le représentant C.F.T., il faudra porter plainte pour entrave et le tribunal correctionnel tranchera.

Si l'employeur s'incline, le représentant C.F.T. pourra attaquer la décision du C.E. devant le tribunal de grande instance (en droit commun) lequel appréciera la représentativité.

**QUELS SONT LES RECOURS AU CAS OU IL Y A DESACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SUR LE NOMBRE D'ETABLISSEMENTS DISTINCTS D'UNE MEME ENTREPRISE ?**

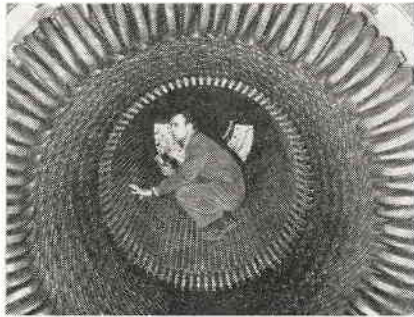
*M. G.B..., Bousens, 31*

Aux termes de l'article 21 de l'ordonnance modifiée le 18 juin 1966, dans le cas où l'accord sur le nombre des établissements distincts ne peut être obtenu, la décision appartient au Directeur départemental du travail.

Il n'est possible ni de sauter un échelon, ni de s'adresser au juge d'instance.

Si la décision du Directeur départemental ne vous satisfait pas, vous pouvez soit exercer un recours hiérarchique devant le Ministre du travail (le recours n'est pas suspensif), soit exercer un recours contentieux devant le tribunal administratif (ce recours n'est pas suspensif non plus).

# suite



# à

## UNE CONCENTRATION...

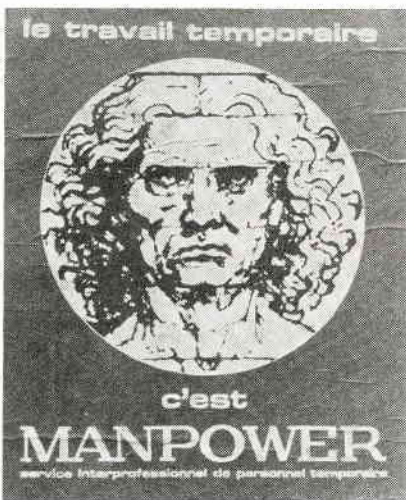
D'aucuns dans la presse à diversion — grassement entretenue par le patronat — tentent de faire croire que la "concentration" est une mode tout comme les mini-jupes en sont une... Une explication que nous jugerons comme un moyen pour la bourgeoisie de détourner l'attention des salariés sur les véritables causes de régression de leurs conditions de travail et de vie.

Innocents mariages ?

Ugine-Kuhlmann dans la chimie, Prouvost-Masurel dans le textile, Lorraine-Escaut-Usinor dans la sidérurgie, la fusion B.N.C.I.-C.N.E.P. dans le secteur bancaire enfantant la B.N.P., l'absorption en électronique de la C.S.F. par le groupe Thomson-Houston-Hotchkiss-Brandt, la main basse de l'Alsthom sur Neyrpic et du trust Michelin-Citroën sur Berliet, l'accord Dassault-Bréguet, les projets France-Engins, France-Aviation... Comme on ne peut nier à cette lecture la multiplicité des derniers mariages parus dans le "botin" mondain de l'industrie française, on espère en un de ces tours de passe-passe gratuits.

A la vérité la grande bourgeoisie tente de surmonter les contradictions auxquelles elle se trouve confrontée. Ce n'est pas le fruit d'une imagination fertile !... Mais bien une réalité inhérente au système capitaliste lui-même.

L'asphyxie d'un cadre trop étroit à sa "folie" dominatrice entraîne le capitalisme dans un processus de concentration de plus en plus accéléré. Le regroupement accentué de diverses sociétés au sein d'un même groupe industriel ou bancaire, sous la houlette du plus puissant, résulte d'exigences de plus en plus pressantes pour la survie



des intérêts capitalistes. Plus ! Face, entre autres, au développement impétueux de la science, de la technique et à l'internationalisation de la vie économique, la recherche de moyens plus gigantesques conduit l'oligarchie financière et l'Etat vers une concertation grandissante au profit des monopoles, particulièrement en matière de gros investissements (terrains, nouvelles installations, recherches scientifiques, innovations techniques mis finalement à la disposition des trusts).

Comme le vice appelle le vice, dans ce festin l'appétit devient démesuré. Les insatiables de domination accentuent le caractère de classe de leur politique par une limitation des salaires et prestations sociales, une extension du chômage et une opposition à la réduction de la durée du travail. En renforçant le capitalisme monopoliste d'Etat, la bourgeoisie française désire "mater" le mouvement ouvrier. Mais aussi la politique antisociale qu'elle a instaurée est le corollaire de la concentration renforcée. Ses impératifs sont tels qu'elle ne souffre pas de considérer les légitimes revendications des travailleurs — producteurs des richesses nationales — ...sauf lorsque leurs luttes l'obligent.

### LES MARIAGES ALSTHOM-C.G.E.

Or, jusqu'à ces derniers temps, l'industrie électrique française était morcelée ; ses "efforts" étaient dispersés. Les "grands" devaient montrer l'exemple. Ce fut l'accord Alsthom-Compagnie Générale d'Electricité (C.G.E.).

Ce n'est pas la fusion totale. Pour l'instant, l'initiative est limitée. Toutefois elle intéresse deux secteurs importants de production, puisque deux regroupements de fabrication se sont opérés par la création de filiales spécialisées : l'une pour les transformateurs, l'autre pour l'appareillage électrique.

C'est ainsi qu'une "descendante" de la famille C.G.E. — La Savoissienne — se maria avec un fils Alsthom, le nommé "Alsthom de Saint-Ouen". Le couple eut un enfant baptisé "Société Alsthom-Savoissienne". La dot de la famille Alsthom fut la plus importante : 51 % au conseil d'administration. Ma foi, ce fut un mariage de raison : l'Alsthom et la Savoissienne fabriquaient une gamme de gros "transfos".

Cependant noblesse oblige ! Il fallut rendre la monnaie. La Société Delle était une cousine de la C.G.E. un peu trop indépendante (il s'agissait d'une ex-C.G.E.). On tenait à renouer les liens familiaux. Un autre mariage fut donc célébré. Cousine Delle épousa le frère jumeau du précité "Alsthom de Saint-Ouen". Ce coup-ci, la C.G.E. offrit la plus belle dot... elle possède la majorité au conseil d'administration. Et le tour fut joué pour les appareillages électriques, grâce à la naissance de la "Société Delle-Alsthom".

L'accord réalisé, l'usine Alsthom-Saint-Ouen, productrice de transformateurs et d'appareillage électrique, fut scindée en deux établissements distincts. Au "25, de la rue des Bâteliers", l'unique plaque "Alsthom" fut remplacée par deux autres aux nouveaux libellés de raison sociale.

C'est un peu comme si on racontait cette anecdote dans le mouvement ouvrier. Un matin deux métallos, Yves et Jean, vieux camarades de travail, en se saluant aux vestiaires, se croyaient pertinemment dans une usine "Alsthom". Quelle méprise ! Bien que s'étant côtoyés tout le temps, le soir, en sortant, ils apprenaient qu'ils avaient passé leur journée, le premier chez "Alsthom-Savoissienne", le second chez "Delle Alsthom". Histoire de fous ? Histoire vraie... histoire de concentration capitaliste.

Etonnement général !

L'Administration, vieille routinière, eut du mal à concevoir cette situation et freina, par son incompréhension des processus économiques, l'adaptation juridique du Comité d'Etablissement Alsthom à cette nouvelle forme organique.

## LA NOTE DU BANQUET

Le poète a raison. "Les amours les plus belles sont celles du cœur". Les autres ne sont que méprisables. Ces mariages d'intérêts devaient avoir des répercussions négatives. Ce furent encore les travailleurs qui payèrent "les pots cassés".

L'usine Alsthom-Savoissienne-Saint-Ouen se spécialisant dans les gros transformateurs, qu'advint-il de la main-d'œuvre utilisée à la réalisation de modèles plus réduits ? Certes ce choix pour le matériel lourd cor-

# concentration

(fin)

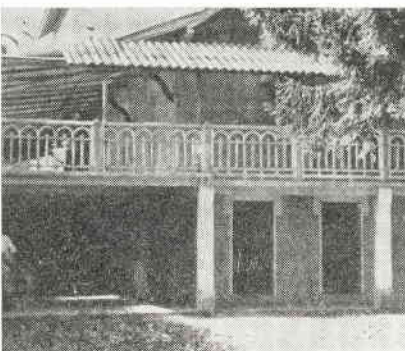
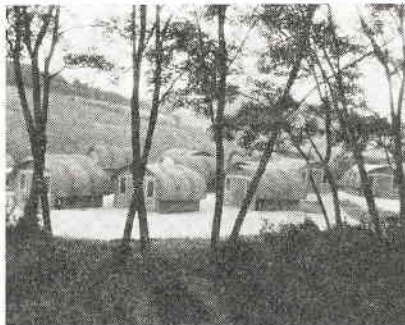
respondait à un développement de la branche. A Saint-Ouen, le personnel ouvrier employé aux petits "transfos" put globalement être reclassé. La vigilance et la combativité du syndicat CGT permit d'assurer leur emploi. Toutefois il y eut de longues luttes à mener pour garantir les classifications et salaires, résoudre les problèmes de reclassement et de formation. Notamment en ce qui concerne les techniciens, catégorie où il fut difficile de situer la bataille pour la défense de leurs intérêts, dans une optique collective.

La catégorie de travailleurs qui fut la plus touchée par les incidences de cette concentration fut celle des ingénieurs menacés de déclassement. Comme cet ingénieur formé à l'entreprise qui se retrouva technicien au lendemain du mondain mariage Alsthom-Savoissienne. Certes, la direction leur proposa une mutation à Fourchambault (Nièvre) où existe une filiale Alsthom — l'UNELEC — spécialisée, celle-ci, dans les petits transformateurs. Mais les conditions étaient fort aléatoires. Hormis quelques possibilités de logement valable, la majorité devait se contenter de l'hôtel avec toutes les conséquences de séparation familiale, d'abattement de salaires, etc. Si bien que les primes de déplacement étaient "aspirées" par les frais supplémentaires qu'entraînait cette semi-déportation.

En regard de la branche "appareillage électrique", la situation fut moins critique à Saint-Ouen. L'ancienne direction pratiquait pour l'ensemble de l'établissement une politique de l'emploi "prévoyante" d'une prochaine concentration qui eut ses répercussions dans ce secteur. D'une part, on instaurait des méthodes de travail dites « scientifiques » mais génératrices de productivité accrue. D'autre part, on ne suppléait pas ou peu aux départs volontaires favorisés par les bas salaires pratiqués, notamment parmi les "professionnels". De 3.000 salariés voilà quelques années, on en compte aujourd'hui 1.800 sur le périmètre des usines Saint-Ouen, dont la majorité sont des "O.S." produisant à des cadences frisant la saturation physique. C'est ce qu'on appelle la politique du licenciement "larvé" !

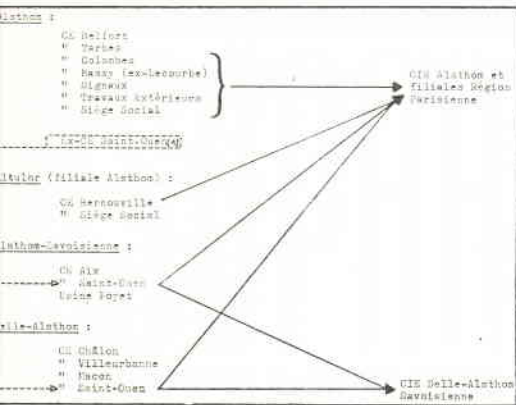
Aujourd'hui si Delle-Alsthom désire du personnel professionnel pour faire face à des exigences immédiates, la direction fait appel à "Manpower", officine spécialisée dans le placement de personnel temporaire. Cette méthode offre des possibilités supplémentaires à l'employeur pour jouer sur le nombre de l'effectif sans interventions de licenciements, empêcher l'élévation du plafond des conventions collectives et freiner la combativité de ses propres salariés par la présence d'une main-d'œuvre extérieure compensatrice.

Le drame s'est surtout produit à l'usine "Lecourbe" dans le 15<sup>e</sup> arrondissement de Paris — à ce jour installée à Massy (Yvelines) — où le transfert de 40 % de la fabrication à Saint-Quentin (Aisne), dans un établissement de l'UNELEC (toujours la filiale Alsthom !) entraîna une baisse égale à 40 % de l'effectif. Serait-ce le droit d'aînesse de la C.G.E.



d'un C.I.E. à un autre





(1) disparu depuis 1966.



un processus où l'avenir des travailleurs est en jeu.

sur l'Alsthom dans ce secteur de production qui dicta l'orientation de la fabrication Delle-Alsthom défavorisant par contre-coup les travailleurs de "Lecourbe" ? Ou s'agissait-il de sauver les billes de l'UNELEC ?

Quant au gagnant, un simple chiffre ! Le montant du carnet de commandes de l'Alsthom-Savoisienne-Saint-Ouen est passé, en un an, de 7 milliards de francs à 15 milliards. Étonnant progrès !

### L'AVENIR DES C.E. ?

Le mouvement syndical de l'entreprise dut faire face non seulement aux conséquences économiques et sociales de cette concentration, se soucier de la défense des intérêts des travailleurs, mais aussi il lui fallut résoudre le problème des structures du Comité d'Établissement Alsthom.

En effet l'usine divisée en deux par ces différentes raisons sociales, le C.E. ne pouvait garder sa même base de fonctionnement. Il disparaissait pour céder la place à deux nouveaux comités : celui de l'Alsthom-Savoisienne et celui de Delle-Alsthom, chacun ayant son propre Comité Central d'entreprise.

Mais alors, allait-on à ce rythme partager toutes les réalisations de l'ancien Comité ? Pourquoi ne pas couper au masticot un livre en deux, casser un disque en deux, séparer la cuisine du restaurant en deux... ? Non !

Si dans le domaine économique, les prérogatives restaient toujours situées au niveau des différents C.C.E., pour les activités sociales l'affaire se "corsait".

Nos camarades étudièrent les possibilités qu'offrait le législateur et poussèrent leurs recherches au maximum. Plusieurs solutions se présentaient : soit créer une association type loi de 1901, soit une société immobilière dans certains cas, soit appliquer l'article 9 de la loi du 2 novembre 1945 sur la constitution de Comités Interentreprises. De longues discussions qui se déroulaient au syndicat, sous l'impulsion de la Fédération C.G.T. des Métaux, il en ressortit un choix judicieux. On opta pour la solution qui conserverait le caractère positif des réalisations, développerait l'esprit de responsabilité et le pouvoir de décision des Comités, impulserait d'un élan nouveau et dynamique les activités. Le Comité Interentreprises présentait ces trois caractéristiques. Ce fut la solution préférée.

Deuxième stade : concrétisation administrative, juridique et organique de cette nouvelle forme. Plusieurs séances de travail furent consacrées, au niveau du C.C.E. Alsthom et du C.E. Alsthom-Saint-Ouen, à la constitution des institutions nouvelles.

Ainsi à Saint-Ouen, au lendemain de la création du Comité Interentreprises Delle-Alsthom-Savoisienne, eut lieu une délibération de dévolution des biens, en regard des réalisations décentralisées comme : le restaurant, la crèche, la bibliothèque, le club-camping, etc.

Pour les activités centralisées jusqu'alors à l'échelon du C.C.E. — villages-vacances,

colonies de vacances, arbre de Noël, coopérative, etc. — fut créé un "C.I.E. Alsthom et filiales Région Parisienne", lequel accepta une donation des biens du C.C.E. en des conditions lui permettant de bénéficier d'une clause juridique, limitant du même coup l'intervention d'importantes taxes de l'État.

Bien sûr les Alsthom "de province" comme Tarbes ou Belfort conservent leurs propres créations permettant de répondre aux besoins des travailleurs concernés.

Ajoutons-y le protocole d'accord, d'ailleurs dans certains cas plus favorable que le législateur en matière de représentativité des élus siégeant aux C.I.E., entre les organisations syndicales et le représentant du patronat, la rédaction des règlements intérieurs des C.E. et C.I.E., et d'autres aspects juridiques... Fin du deuxième acte !

Quant au pourcentage de subvention, il est calculé — y compris pour les C.E. Alsthom-Savoisienne et Delle-Alsthom — sur la base d'une situation accomplie, par une adaptation particulière tenant compte des besoins de chaque comité. Ainsi pour lesdits C.E. de Saint-Ouen le taux est fixé à plus de 4,6 %.

Le fonctionnement des activités des C.I.E. est assuré par un versement des Comités d'Établissement intéressés sur la base d'un accord conclu. Celui-ci prévoit un pourcentage de participation à chaque réalisation choisie, calculé proportionnellement aux contributions antérieures et à l'importance des effectifs de l'établissement.

Et depuis deux ans que tourne cette complexe machine, les résultats en sont forts positifs. Chaque Comité conçoit mieux l'importance de sa tâche et le sens de sa responsabilité dans la marche des C.I.E. Les élus participent plus activement à leur vie, leur contrôle et leur impulsion. Des possibilités nouvelles existent pour développer la prise de conscience des travailleurs sur le rôle des Comités et le fonctionnement démocratique des activités. A ce sujet des contacts unitaires entre la C.G.T., la C.F.D.T. et F.O. ouvrent, aux différents échelons de cette institution, des perspectives hardies vers un plus grand rayonnement des C.I.E. et C.E., comme vers un renforcement des luttes ouvrières. Les militants que nous avons rencontrés ne jugent pas utopiques la possibilité d'une amélioration des structures et de l'animation de leurs villages-vacances. La création de leur centre de vacances et de loisirs de Mailly-la-Ville dans l'Yonne est une première expression de ce dynamisme. Bien d'autres aspects progresseront grâce à la coordination des efforts et des initiatives.

Pour les responsables syndicaux de chez Dassault et Sud-Aviation, à qui fut expliquée l'expérience des travailleurs de l'Alsthom-Savoisienne et Delle-Alsthom, et dont on connaît les ambitions de leur employeur en matière de concentration, les enseignements à en tirer peuvent être d'une grande utilité pour la garantie des conquêtes ouvrières.

Dominique CINQ.

vient  
de paraître !

# LE GUIDE PRATIQUE DES MEMBRES DES C.E.

(4<sup>e</sup> édition)

- Mis à jour page par page depuis les récentes modifications de la loi.
- Enrichi de nouveaux commentaires au fil de l'actualité.
- Complété par les nouvelles dispositions jurisprudentielles.

**Commandez-le immédiatement au :**

Droit Ouvrier, 213, r. La Fayette, Paris-10<sup>e</sup>.  
C.C.P. Paris 11.779.43 (précisez : "Commande guide C.E."). Prix : 4,50 F l'unité ;  
4 F à partir de 10 exemplaires ou plus.

## une initiative à soutenir

A l'occasion du cinquantenaire de la Révolution Soviétique, un nouvel ouvrage historique est annoncé, il s'agit d'une édition de cinq volumes sur L'U.R.S.S., DANS LA SECONDE GUERRE MONDIALE.

Les caractéristiques essentielles de cette œuvre sont nombreuses :

- elle présente et illustre les grands mouvements stratégiques qui ont modifié un front allant de la Baltique à la Mer Noire ;
- elle décrit les batailles les plus sanglantes de l'humanité ;
- elle explique la défaite du nazisme et la victoire des hommes libres.

Un témoignage authentique d'hommes héroïques, maréchaux de l'état-major, écrivains illustres ou simples soldats, qui montre à travers une abondante iconographie, puisée dans les archives du Ministère de la Défense Soviétique, la vérité quotidienne de la guerre en U.R.S.S.

Cette collection de cinq volumes sera de format 23 x 31 cm, reliée rouge, avec impression réalisée en offset sur papier couché. Iconographie considérable, 4.000 illustrations, 1.000 documents couleurs, 2.400 pages de récits passionnants.

La vente de cette belle édition, dont le prix global assez élevé est fixé à 490 F (les cinq volumes), est prévue à crédit sous la forme d'un abonnement au coût modeste. La parution du tome I est annoncée pour janvier 1968.

Dès à présent, sur la base d'un accord commercial avec la maison d'édition « Témoignage », nous pouvons informer nos lecteurs que « le Centre de Diffusion du Livre et de la Presse » (le C.D.L.P.) est en mesure d'assurer la diffusion de cet ouvrage.

Le C.D.L.P. se préoccupera particulièrement de la popularisation, de la prospection et de la vente de cette édition auprès des collectivités telles que Comités d'entreprise et similaires, syndicats, mairies etc. Les demandes seront également recueillies dans ses libraires « Renaissance » comme par l'intermédiaire du « Livre Club Diderot ».

Les conditions de crédit sont identiques à celles du fournisseur. Une remise est prévue par le C.D.L.P.

Dans ses divers documents d'orientation en matière de Comités d'entreprise et similaires la C.G.T. n'a cessé de recommander que s'établisse et se renforce cette collaboration librement consentie, et dans le respect des prérogatives de chacun, entre les C.E. et les organismes démocratiques et laïcs soucieux de répondre qualitativement aux besoins de loisirs, de vacances, sportifs et culturels des travailleurs.

La 5<sup>e</sup> résolution des Journées Nationales d'Etude des C.E. de 1965, récemment adoptée par le 36<sup>e</sup> Congrès, précise :

Pour toutes ces activités, les comités d'entreprise et organismes similaires ont intérêt à s'appuyer sur des organisations sportives, culturelles touristiques et de loisirs laïques et démocratiques. Ainsi nous renforcerons la capacité de pouvoir des comités d'entreprise et similaires contre « les marchands de loisirs » et soutiendrons ces associations dans leurs prérogatives contre les attaques du pouvoir.

Comme nous le faisons remarquer dans un reportage consacré au C.D.L.P. dans « La Vie des Collectivités Ouvrières » n° 25, ce centre milite en faveur de l'honnêteté culturelle dans un domaine commercial. Le C.D.L.P. n'a pas un but lucratif, le Centre lutte au niveau de l'édition littéraire... pour favoriser en la matière la diffusion d'éléments valables qualitativement.

Le C.D.L.P. se situe donc dans le prolongement de l'action des bibliothèques de C.E. et similaires ou syndicales contribuant, sur le plan commercial, au rayonnement des valeurs culturelles.

La proposition de ce Centre, en ce qui concerne la diffusion de l'ouvrage L'U.R.S.S., DANS LA SECONDE GUERRE MONDIALE, peut être une nouvelle occasion de renforcer cette fructueuse collaboration. Cette offre mettra en évidence les grandes possibilités animatrices des bibliothèques de C.E. ou syndicales.

C'est pourquoi nous recommandons aux militants de la C.G.T. dans les entreprises et à toutes nos organisations confédérées (Fédérations, U.D., U.L., Union des Syndicats, Syndicats) de regrouper les souscriptions pour cette édition par l'intermédiaire du C.D.L.P.

— C.D.L.P. : 142, boulevard Diderot, Paris (12<sup>e</sup>). Tél. 307-45-10.

**SPECIALISTES**  
depuis des ANNÉES



*hilden*

DANS LA FOURNITURE  
ET L'ÉQUIPEMENT DE :

**BUREAUX**  
**COLONIES DE**  
**VACANCES**  
**COLLECTIVITÉS**

*nous nous sommes entourés, dans tous nos secteurs d'activité, des meilleurs fabricants et pouvons vous faire bénéficier de la qualité la meilleure et des meilleurs prix.*

- **FOURNITURES ET MOBILIER DE BUREAU**  
(machines à écrire, à calculer, appareils duplicateurs, papeterie, etc.)
- **ÉQUIPEMENT DE CUISINES CENTRALES ET RÉFECTOIRES**
- **LITERIE**
- **BÂTIMENTS PRÉFABRIQUÉS,**
- **CONSTRUCTIONS SCOLAIRES**

*acp*

**SIEGE SOCIAL : 63, rue de Lancry - PARIS-X<sup>e</sup> - Tél. BOT. 24-10, 24-11, 61-31**

**DEPOTS ET MAGASINS : 28 et 30, rue Pasteur, VILLEJUIF - 94 — Téléph. 726-73-06 -**

**Succursale à LYON : 24, rue de la Quarantaine, LYON-5<sup>e</sup> - Téléph. : 37-77-88**

**TRIGANO**  
**collectivités**

# EQUIPE DORTOIRS REFECTOIRES CUISINES

Extrait de notre catalogue :

## LIT RAMBOUILLET

1,90 m x 80 cm sommier Tissaflex,  
garantie illimitée.

Parement plein en bois de teck :

**105<sup>F</sup>**

## MATELAS MARMOTTE STANDARD

en mousse de polyether.  
Densité 23 Compact.  
Enveloppe en coton chiné  
1,90 x 70 x 8

**58<sup>F</sup>**

1,90 x 80 x 8

**64<sup>F</sup>**

## TABLE DE REFECTOIRE

Conception nouvelle. Pieds repliables.  
Stabilité absolue. Plateau latté stratifié.

1,15 x 73 hauteur 75

1,50 x 73 hauteur 75

**147,50<sup>F</sup>**

**164<sup>F</sup>**

2,00 x 73 hauteur 75

**198,50<sup>F</sup>**

## MARMITES TRAITEURS

alu extra fort, fond renforcé.

Couvercle à degré. Anses alu, massives.

Contenance 36 litres

Contenance 43 litres

**75,45<sup>F</sup>**

**87<sup>F</sup>**

Contenance 50 litres

**100,20<sup>F</sup>**

Platerie de service en acier inoxydable

Documentation gratuite 120 pages couleurs sur demande

31, avenue Jean-Jaurès PARIS 19<sup>e</sup>

Tél. : 607.97.70

Exposition permanente

**TRIGANO**  
**collectivités**

INTER-PLANS

# **LA SOCIÉTÉ DE GÉRANCE DES RESTAURANTS D'ENTREPRISES**

résoud  
toutes les questions



**libre service  
prix fixe  
bar  
à la carte  
salle de direction**

et vous servira en vous donnant satisfaction

*Sans aucun engagement de votre part nous étudions tous vos problèmes.*

*Spécialistes, nous connaissons toutes vos exigences.*

*Nous mettons à votre disposition tous les éléments d'une gestion dont vous n'aurez plus les soucis.*

**9, rue Mirabeau — CACHAN  
655-12-34**

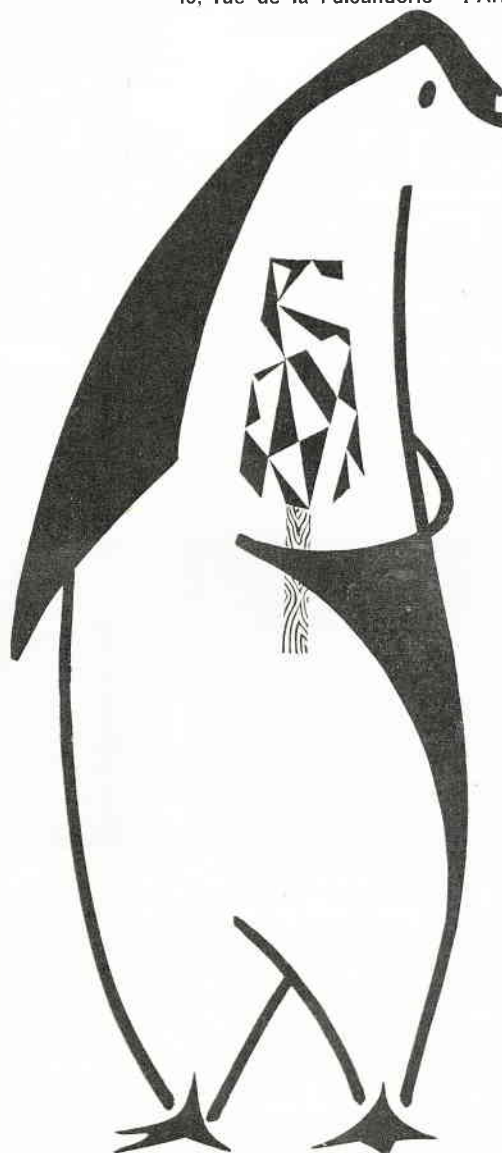
# été comme hiver, vos clients de tous âges réclament des **CRÈMES GLACÉES**

Délicieuses,  
riches en éléments nutritifs,

Les **CRÈMES GLACÉES** en provenance d'URSS  
réunissent les qualités que vous attendez  
des meilleurs produits.

Elles sont exportées par :  
v/o. **PRODINTORG**  
Moscou G 200 - U.R.S.S. - Téléx : 165

Tous renseignements auprès de la :  
**REPRÉSENTATION COMMERCIALE DE L'U. R. S. S.**  
49, rue de la Faisanderie - PARIS-16<sup>e</sup>



O.P.F.

# UN LIVRE BLANC DE LA JEUNESSE... MAIS LA RÉALITÉ ?

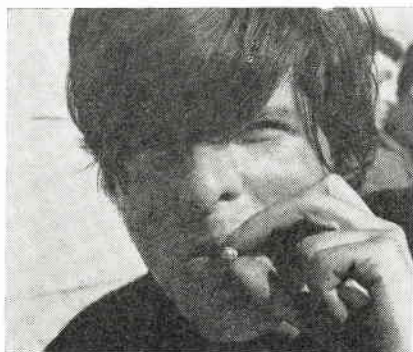


L'ouvrage repose donc, non sur les déclarations des jeunes, mais sur une synthèse d'enquêtes statistiques, de sondages et d'études de spécialistes, de hauts fonctionnaires.

## LA FORCE DES FAITS

Le rapport d'enquête démontre, s'il en était encore besoin, la situation particulièrement dure qui est faite à la jeunesse et en particulier à la jeunesse travailleuse.

Les jeunes se heurtent à de grandes difficultés pour trouver un emploi : plus de sept cent mille jeunes de 15 à 24 ans sont sans emploi, « inactifs » dit le rapport !



Deux jeunes sur trois qui cherchent et trouvent ou non du travail sont sans formation professionnelle.

Les garçons ont gagné en moyenne 488 F par mois et les filles 390 F par mois ; seulement 9 % des jeunes ont un salaire supérieur à 700 F par mois.

Les salaires sont « faibles et les abattements d'âge sont devenus la règle », c'est le rapport qui le dit. Comme il reconnaît que 25 % des jeunes garçons de 15 à 20 ans travaillent plus de 50 h par semaine et que la moitié des jeunes travaillent au moins 45 h par semaine ! Il précise que sept cent à huit cent mille jeunes sont isolés et que les 660 foyers existants accueillent seulement trente-cinq mille jeunes. Près de la moitié des jeunes ménages de moins de 25 ans n'ont pas de logement personnel et craignent la venue d'un enfant.

C'est l'aveu de la situation tragique des jeunes ; il n'a pas été possible aux experts de Monsieur Missoffe de farder la réa-



lité. Pourtant ils ont essayé de masquer les responsabilités du Gouvernement et du patronat.

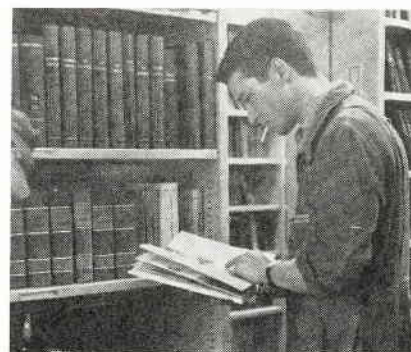
## C'EST LA FAUTE A PAPA !

Selon le pouvoir le responsable de tous les maux c'est « le conflit des générations ».

On lit dans le rapport : « La société moderne comporte une stratification à trois niveaux : grands-parents, parents, jeunes : les deux premiers ont tout, les grands-parents les biens, les parents l'emploi et le pouvoir. »

Ainsi on tente de faire croire aux jeunes que les responsables de leurs difficultés sont les adultes qui les ignorent et ne sont pas informés de la situation réelle des jeunes. Dans le même temps une vaste campagne de dénigrement de la jeunesse est menée par le pouvoir parmi les adultes.

Pouvoir et patronat seraient bien sûr particulièrement satis-



faits s'ils pouvaient substituer à la lutte des classes une lutte des jeunes contre les adultes.

La jeunesse sait bien que le pouvoir actuel ne veut pas satisfaire leurs revendications.

Le « rapport d'enquête » ne laisse aucun doute à ce sujet. Son préambule reconnaît en effet

Il est sorti... lancé il y a un an à grand renfort de publicité : conférence de presse, tour de France en hélicoptère du Ministre Missoffe, émissions télévisées, etc., le Livre Blanc — plus de 600 pages, un kilo — vient de voir le jour avec six mois de retard, ayant entre temps changé de titre puisqu'il est devenu « rapport d'enquête ».

A l'origine, il s'agissait pour le pouvoir, tirant les leçons des élections présidentielles, de tenter par une vaste opération démagogique, d'associer la jeunesse à sa politique tout en essayant de court-circuiter les organisations et mouvements de jeunes et en ignorant les syndicats.

Cent mille questionnaires furent distribués. Sept mille furent remplis selon l'aveu même du Ministre. Cette dure réalité obligea Missoffe à transformer ce qui devait être le livre blanc de toute la jeunesse en un beaucoup plus modeste « rapport d'enquête ».

qu'il n'est nullement question de remettre en cause la politique actuelle, il affirme la nécessité de maintenir les orientations fondamentales du V<sup>e</sup> Plan. Nous voilà prévenus. Aucune solution n'est proposée.

#### **LES JEUNES NE SONT PAS DUPES**

A chaque jour, les jeunes sont de plus en plus nombreux dans l'action contre les monopoles. Ils savent que c'est en luttant aux côtés de leurs aînés qu'ils pourront améliorer leur situation. Ils étaient des centaines de milliers dans les grèves et manifestations



mai 1968 un Festival National des Jeunes Travailleurs.

Pour leur part de nombreux C.E., par leurs réalisations, aident les jeunes à lutter pour une vie meilleure, ils essaient dans la mesure de leurs possibilités de répondre à leurs besoins.

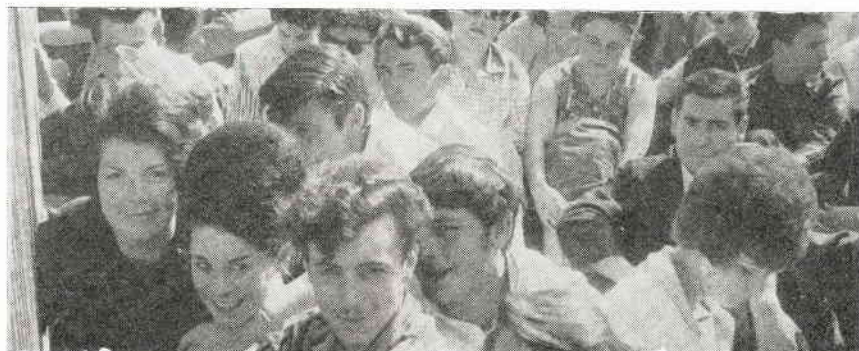
#### **FAIRE PLUS ENCORE POUR LA JEUNESSE**

Déjà, de nombreux commissions ou clubs de jeunes sont en place auprès de C.E., ils fonctionnent bien. Ces groupes d'animation aident les délégués à mieux connaître les préoccupa-

constituer dans toutes les entreprises comptant plus de 300 travailleurs une commission qui peut veiller à la formation et au perfectionnement professionnels des jeunes. (Dans ce même numéro de la « V.C.O. », Marius Apostolo, membre de la C.A., fait une intéressante étude sur ce sujet.)

De nombreux Comités réalisent de multiples activités sportives, culturelles, de loisirs, vacances, etc., qui correspondent aux besoins et aux désirs des jeunes.

En développant de telles activités avec et pour les jeunes,



des 1<sup>er</sup> février et 17 mai derniers.

La C.G.T. a pris résolument en mains la défense des revendications des jeunes. Le 36<sup>e</sup> Congrès a décidé d'intensifier l'activité de ses organisations parmi la jeunesse et de tenir en

tions des jeunes ; ils font des propositions d'activités et contribuent à leur réalisation. Dans certains C.E. même, les jeunes non élus disposent d'un temps payé par le patron pour accomplir leurs tâches.

La réforme des Comités d'Entreprise donne la possibilité de

les C.E. aidés par leur commission créent les conditions pour développer les luttes des jeunes travailleurs avec l'ensemble de la classe ouvrière afin d'avoir le temps et les moyens de vivre une vraie jeunesse.

René LOMET.



L'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 18 juin 1966, prévoit que le Comité d'Entreprise :

...est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de trois cents salariés, le Comité d'Entreprise constitue obligatoirement une Commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Cet aspect de la nouvelle législation sur les C.E. doit retenir toute notre attention.

D'autant plus que la situation actuelle en France dans ce domaine souligne la carence flagrante du pouvoir et du patronat, comme l'ont mis en évidence les travaux du 3<sup>e</sup> Congrès Confédéral 4.

M. LAURENT, Secrétaire Général de l'Education Nationale, reconnaissait devant le Conseil Economique et Social : « A l'issue de la scolarité obligatoire, un tiers des enfants se dirige vers un emploi sans avoir reçu aucune formation préalable. Si nous examinons la situation actuelle des enfants de 16 ans (...), nous constatons que 50 % d'entre eux, pour une classe d'âge de 840.000 environ, entrent dans la vie active sans avoir reçu de formation professionnelle dans un établissement public ou privé. »

1.500.000 jeunes travaillent sans avoir pu acquérir un métier. Pourtant en 1962, on comptait 5.800.000 jeunes de 15 à 24 ans ; il y en aura 8.500.000 en 1971.

Dans la métallurgie, alors que les femmes représentent environ 20 % des

effectifs, 0,8 % seulement d'entre elles suivent un cours de formation. La situation des immigrés est encore plus précaire.

Pour la masse des travailleurs c'est l'apprentissage « sur le tas », pour produire toujours plus vite avec la seule perspective de devenir ouvrier spécialisé.

Les insuffisances du perfectionnement des adultes sont notoires puisque 2 % environ de la population active y est intéressée.

Ces quelques données soulignent l'importance que doivent attacher les organisations de la C.G.T. et les C.E. aux problèmes de la formation et du perfectionnement professionnels. Encore faut-il que les militants de la C.G.T. aient une vue claire, d'une part, sur les raisons qui poussent le pouvoir et le patronat à faire grand tapage autour de ces problèmes, et d'autre part, sur les positions et les revendications de la C.G.T. en la matière.

### LES RAISONS DU POUVOIR ET DU PATRONAT

Tant que les capitalistes pouvaient accumuler des profits sur la lancée des équipements antérieurs, ils considéraient alors la formation professionnelle comme un investissement non prioritaire.

Mais avec le renforcement du capitalisme monopoliste d'Etat, l'accélération de la concentration industrielle, le développement du progrès scientifique, technique et de la concurrence, les problèmes de l'éducation se trouvent posés en termes nouveaux.

En janvier 1966, le Conseil National du Patronat Français indiquait au cours de son Assemblée : « Il ne fait plus de doute aujourd'hui (...) que l'enseignement et la formation, donc plus généralement ce que l'on a pris l'habitude d'appeler les investissements intellectuels, sont des facteurs

essentiels d'une croissance économique équilibrée. »

Les thèses adoptées par le 16<sup>e</sup> Congrès du Syndicat National des Enseignements Techniques et Professionnels n'ont pas manqué de souligner qu'il s'agit de contribuer à assurer « la reproduction de la force de travail » dans les conditions nouvelles du développement des forces productives.

Face à la nécessaire modernisation de l'économie, le pouvoir et le patronat ont besoin d'hommes adaptés aux machines modernes. Ils envisagent donc de former vite, utilitaire, rapidement rentable, ni trop, ni trop peu et aux moindres frais.

Pompidou a pu déclarer qu'« ... en ce qui concerne les jeunes, il faut leur donner une formation qui soit conforme aux besoins de l'économie ; la réforme de l'enseignement, le projet de loi sur la formation professionnelle ont l'ambition d'y parvenir... » Le patronat a tenu à préciser cette orientation en écrivant dans une de ses revues de mai dernier : « ...les lycées techniques vont fournir un nombre croissant de techniciens supérieurs. Mais, pour l'instant du moins, ce qui manque aux industries métallurgiques de base, ce sont plus encore des ouvriers spécialisés. Pour répondre aux besoins de demain, faut-il négliger ceux d'aujourd'hui ? »

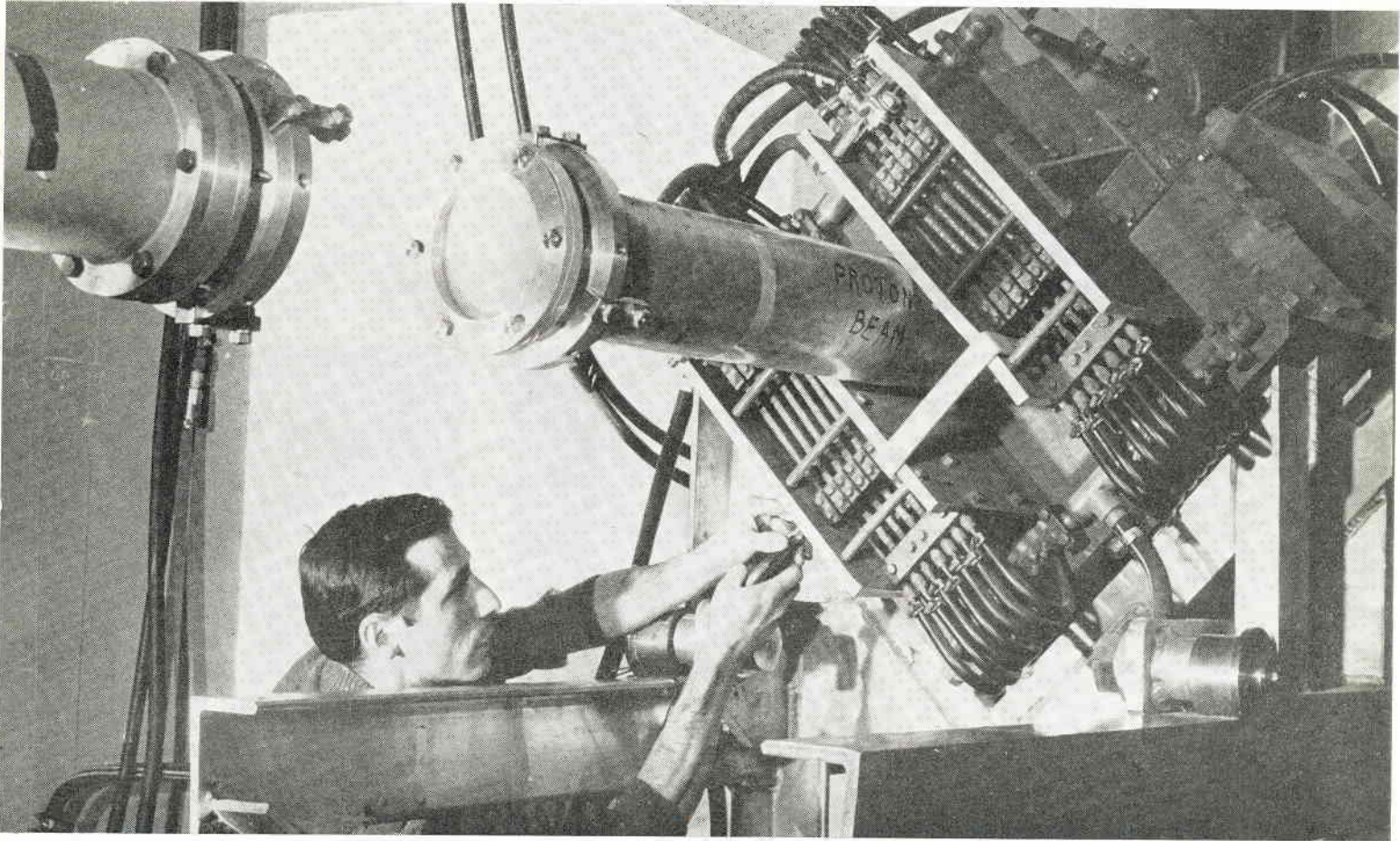
En clair il s'agit, de former, d'une part, l'élite dont on a besoin en raison du développement des sciences et des techniques, et d'autre part, des hommes sans grande qualification qui sauront obéir à la machine moderne, à la cadence, à l'élite.

Ainsi donc les besoins en main-d'œuvre sont pressants et s'expriment dans tous les secteurs. C'est pourquoi différentes mesures sont prises :

- les sections de C.E.T., en 2 ans, permettront d'accélérer la formation de la petite maîtrise ;
- une formation conjointe en 1 an est prévue pour répondre aux be-

(1) Voir en particulier la résolution sur « l'instruction, la formation et le perfectionnement professionnels », dans « Le Peuple », nos 779-780.

# FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS



soins du patronat en O.S. dégrossis et polyvalents ;

par la réforme de l'enseignement et par la « loi-programme ».

- la promotion sociale devient un moyen parallèle de formation accélérée des travailleurs à différents niveaux ;
- le développement de la formation professionnelle des adultes vise à fournir vite des travailleurs semi-qualifiés aux branches qui en ont besoin ;
- des mesures financières sont prises en faveur du patronat pour que la formation privée vienne à l'appui de la formation d'Etat (loi du 3-12-1966 et utilisation croissante de la taxe d'apprentissage par les patrons).

Telle est la politique du pouvoir et du patronat concrétisée notamment

## LES TACHES DE NOS ORGANISATIONS

Pour nos organisations confédérées, il s'agit en premier lieu de dénoncer le contenu, l'orientation et les mobiles des mesures prises par le pouvoir et le patronat en matière de formation et de perfectionnement professionnels et de populariser les solutions immédiates et d'avenir préconisées par la C.G.T. (2).

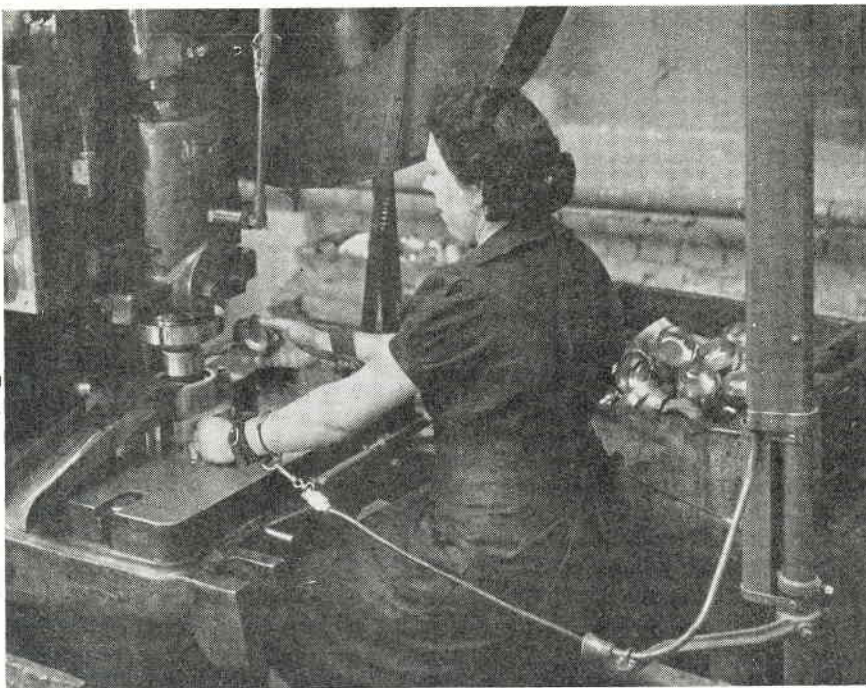
(2) Voir « Le Peuple », n° 763, du 16 au 30 novembre 1966 et les résolutions du 36<sup>e</sup> Congrès Confédéral (« Le Peuple », nos 779-780).

Mais il leur faut également formuler des revendications précises intéressant les travailleurs en général et chacune des catégories professionnelles et sociales en particulier.

Les revendications générales touchent aux problèmes des salaires, la réduction du temps de travail, la retraite à 60 ans, une politique de développement de l'emploi, etc.

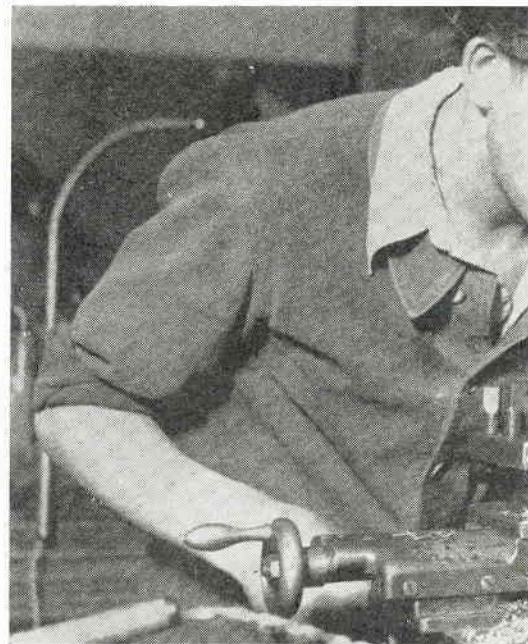
Les revendications particulières à la formation professionnelle pourraient porter sur les points suivants :

- un enseignement général et une formation professionnelle donnant à la fois une qualification immédiate et les moyens de s'adapter ultérieurement aux changements nécessaires ;
- des mesures effectives pour per-



mettre les adaptations et les reconversions éventuelles, par exemple : organisation du perfectionnement et du recyclage pendant le temps de travail et sans perte de salaires, favorisant l'acquisition des compléments de formation nécessairement entraînés par l'évolution des techniques ;

- révision des classifications, reconnaissance de nouvelles professions dans les Conventions Collectives ;
- inclusion de nouveaux avenants sur la formation et le perfectionnement concernant, tant pour les jeunes que pour les adultes, le pré-salaire, le temps et les moyens de se perfectionner, la garantie de la qualification sans discrimination à l'égard des femmes ;
- contrôle par les organisations syndicales des essais professionnels d'embauche et de promotion (chez Hispano-Suiza, les élus qui siègent à la Commission des Essais ont obtenu 15 heures payées par mois pour accomplir cette tâche) ;
- politique de reconversion fondée sur des stages d'enseignement qualifiés, avec indemnités correspondant aux salaires réels ; ce qui suppose que des moyens beaucoup plus importants soient accordés à la formation professionnelle des adultes ;
- garantie d'un emploi au moins équivalent à la situation antérieure du travailleur ;
- garantie de logement aux travailleurs amenés à changer de résidence ;
- garantie effective contre toutes formes arbitraires et déguisées de licenciement (maladie, maternité, retour du service militaire).



relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, et ce pour toutes les catégories du personnel.

Les représentants C.G.T. au Comité auront donc à présenter et à défendre des revendications compte tenu de ce qui précède.

A noter que le décret n° 45-2751 du 2 novembre 1945 prévoit en son article 3 que le C.E. contrôle la gestion des centres d'apprentissage et de formation professionnelle... et qu'il peut (art. 7) constituer des Commissions spéciales pour l'étude des problèmes d'ordre professionnel (apprentissage, formation et reclassement

Les moyens actuels permettant la formation et le perfectionnement des adultes sont notoirement insuffisants. Pour l'essentiel, il existe :

- la Formation Professionnelle des Adultes (FPA), mais qui la plupart du temps occasionne des pertes de salaires ;
- les sections financées par le Fonds National de l'Emploi ;
- les cours à temps plein du Conservatoire des Arts et Métiers et de quelques centres de promotion interentreprises ;
- les cours professionnels du soir et par correspondance ;
- les cours privés à caractère lucratif.

Ce sera une des tâches des organisations syndicales et des Comités d'Entreprise que de réclamer des moyens plus importants.

### LA COMMISSION DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Conformément à la loi du 18 juin 1966, dans toutes les entreprises concernées, le C.E. doit être obligatoirement consulté sur les problèmes

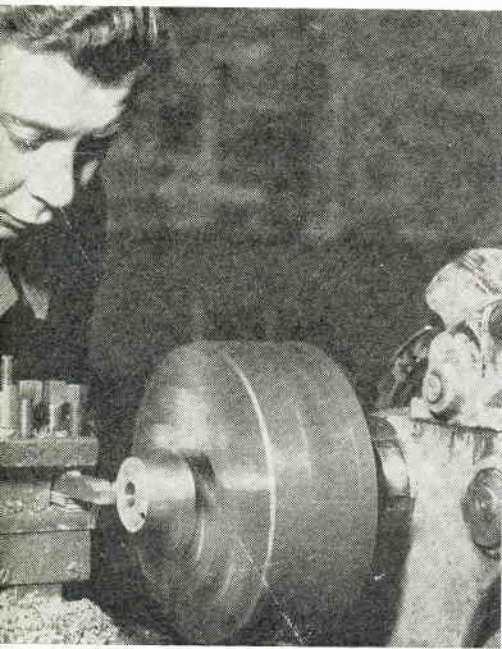
professionnels, amélioration des conditions de travail).

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, il ne s'agit plus désormais d'une possibilité, mais d'une obligation de constituer une Commission chargée d'étudier les questions ci-dessus mentionnées ainsi que celle d'emploi et de travail des jeunes et des femmes. Dans toutes les entreprises concernées où cela n'a pas encore été fait, il s'agit donc de porter cette question à l'ordre du jour du C.E. et de procéder à la mise en place de la Commission.

### MISE EN PLACE

Deux situations particulières peuvent se présenter :

- les entreprises où il n'existe aucune Commission de formation professionnelle ou d'apprentissage : il s'agira donc de mettre en place la Commission avec toutes les prérogatives prévues par la loi ;
- les entreprises où il existe une Commission de formation professionnelle ou d'apprentissage : il faut exiger que ses attributions



soient élargies conformément à la nouvelle législation et notamment en ce qui concerne l'emploi et le travail des jeunes et des femmes.

En toutes circonstances, nos organisations devront mettre en échec les tentatives des patrons qui voudraient dévoyer la Commission en l'orientant par exemple vers des discussions sur l'amélioration de la productivité dans l'entreprise.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, il s'agit, comme le souligne la résolution adoptée par le 36<sup>e</sup> Congrès Confédéral d'exiger la mise en place de ladite Commission au niveau de chaque établissement. Cette condition préalable

étant réalisée, la constitution d'une Commission au niveau du Comité Central d'entreprise peut être envisagée.

### COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

Aux termes de la loi, la composition des Commissions est fixée souverainement par un vote à la majorité du Comité (3).

L'article 7 du décret du 2-11-1945 stipule que les Commissions doivent être présidées par un membre du C.E. et leurs membres peuvent être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas au Comité.

Nous considérons que la Commission devrait être composée par un ou deux membres du C.E. et par des syndiqués pris en dehors des membres élus. Elle pourrait comprendre plusieurs sous-commissions spécialisées chacune dans un problème particulier : jeunes, femmes, mensuels, immigrés.

Un protocole d'accord a été signé dans ce sens par la direction et les organisations syndicales de la Société Berliet. Chez Renault, la direction a admis la constitution d'une sous-commission intéressant les travailleurs immigrés.

Le temps passé par les élus doit être payé, en plus des 20 heures sans limitation de durée. Nous devons revendiquer avec force que le temps passé aux séances de la Commission et des sous-commissions éventuelles soit également payé aux membres non élus.

Les rapports de la Commission doivent être soumis à la délibération du Comité d'Entreprise.

### LE ROLE DE LA COMMISSION

Elle consiste à étudier les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels de l'ensemble du personnel, de la promotion, de l'adaptation à l'emploi, du recyclage, du perfectionnement continu des ingénieurs, cadres et techniciens (4), etc., et à lutter avec l'appui de l'organisation syndicale et des travailleurs pour faire aboutir les revendications qui en découlent.

En ce qui concerne les catégories intéressées « jeunes », « femmes » et éventuellement « mensuels » et « immigrés », la Commission ou les sous-commissions devront se préoccuper des problèmes de l'emploi (embauche, débauche, effectif, contrats provisoires, déclassement, sous-classification, etc.), et de travail (adaptation, cadences, études de postes...)

### ROLE DE L'ORGANISATION SYNDICALE

Les militants de l'organisation syndicale doivent se préoccuper, y compris avec les élus du C.E. :

(3) Voir « La Vie Ouvrière », n° 1184.

(4) Voir projet de loi de l'U.G.I.C. paru dans le Bulletin d'Information et de Liaison de l'U.G.I.C. (n° 8, mars 1967).  
Peuple », nos 779-780.

— d'étudier attentivement ces problèmes et d'organiser en particulier des journées d'études ;

— de connaître le terrain : effectifs par catégorie professionnelle et sociale, les moyens de formation et de perfectionnement, les conditions de travail et d'emploi, etc. Ces renseignements peuvent être obtenus par le canal du C.E., de même que par le Médecin du travail et aussi auprès des salariés eux-mêmes.

Un camarade devrait être plus particulièrement chargé de ces questions au sein de la direction syndicale.

Des commissions syndicales pourraient être créées là où elles n'existent pas encore et plus particulièrement de jeunes, femmes, main-d'œuvre immigrée. Elles auraient pour tâche notamment de mettre au point un programme revendicatif en liaison avec les élus chargés de ces questions et les catégories intéressées.

L'organisation syndicale aura également à populariser ces revendications après consultation des syndiqués concernés.

Le 36<sup>e</sup> Congrès a recommandé la constitution de commissions spécialisées dans les Fédérations et les U.D., rassemblant des militants ouvriers, des enseignants de la C.G.T., des membres de l'U.G.I.C., des travailleurs de la F.P.A.

Les U.D. et Fédérations ont également à se préoccuper si ce n'est déjà fait, de leur participation aux organismes nationaux, régionaux ou départementaux. En particulier, à l'échelon départemental ou régional, des Commissions et sous-commissions sont en place ou se créent pour étudier la formation des jeunes, la formation professionnelle des adultes, la promotion sociale, la reconversion et la réadaptation. Nous nous devons d'y participer pour défendre les intérêts des travailleurs, obtenir des renseignements, mais il ne s'agit en aucune façon de cautionner la politique du pouvoir et du patronat.

Comme on le voit les problèmes de la formation et du perfectionnement professionnels revêtent une très grande importance. Dans ce domaine, nos organisations confédérées ont la possibilité de développer une grande activité de classe et de masse, plus particulièrement en direction des différentes catégories professionnelles et sociales. Elles devront s'appuyer sur les travaux du 36<sup>e</sup> Congrès Confédéral, notamment sur les résolutions concernant l'emploi, la formation et le perfectionnement professionnels et les Comités d'entreprise.

La direction confédérale souhaiterait recevoir des informations sur les réalisations des organisations C.G.T. dans ce domaine, les difficultés rencontrées, les accords signés. Elles seront utiles à l'ensemble de notre mouvement syndical.

**Marius APOSTOLO,**  
membre de la C.A.  
de la C.G.T.

*Vous désirez* CRÉER ou ENRICHIR  
*une* BIBLIOTHÈQUE  
*une* DISCOTHÈQUE

N'HÉSITEZ PAS A NOUS CONSULTER

## Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

Tél. DOR 45-10 142, Boulevard Diderot, PARIS 12<sup>e</sup> Métro : Nation ou Reuilly-Diderot

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS



### VOS LUNETTES

peuvent être exécutées au tarif de remboursement de la Sécurité Sociale en vous adressant au Service de :

## LUNETTERIE OPTIQUE

des Œuvres Sociales Coopératives  
et Médicales C.G.T., 4, avenue Riche-  
rand, Paris-10<sup>e</sup>. BOT. 14-20.

GRAND CHOIX DE LUNETTES, VERRES,  
MONTURES, ETUIS

Toutes les ordonnances des spécialistes sont  
exécutées avec le plus grand soin par des  
opticiens qualifiés.

OUVERT TOUS LES JOURS DE 9 A 12 H.  
ET DE 14 H. A 19 H. METRO : "REPU-  
BLIQUE" - "GONCOURT" - "BONSER-  
GENT" — AUTOBUS : 75 et 46 (ARRET  
HOPITAL SAINT-LOUIS).

Amis lecteurs,

SI VOUS DÉSIREZ  
INTERROGER UN  
OU PLUSIEURS  
ANNONCEURS DE  
VOTRE REVUE,

*adressez-nous*

*les*

*cartes-postales*

*ci-jointes*

NOUS NOUS FERONS  
UN PLAISIR  
DE  
VOUS FAIRE  
ENVOYER  
LA  
DOCUMENTATION  
UTILE.

---

**“la v.c.o.”**

c'est

VOTRE revue :

**ABONNEZ-VOUS!**

## DEMANDE DE DOCUMENTATION

*Ayant remarqué l'annonce parue dans « La Vie des Collectivités Ouvrières » n° ....., veuillez m'adresser, sans engagement de ma part, une documentation complète de la firme :* .....

*Je m'intéresse en particulier à :* .....

*Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :* .....

## DEMANDE DE DOCUMENTATION

*Ayant remarqué l'annonce parue dans « La Vie des Collectivités Ouvrières » n° ....., veuillez m'adresser, sans engagement de ma part, une documentation complète de la firme :* .....

*Je m'intéresse en particulier à :* .....

*Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :* .....

## **BULLETIN D'ABONNEMENT**

*à " la vie des collectivités ouvrières "*

*Il est de l'intérêt évident de chaque militant des C.E. et organismes similaires de s'abonner à "La V.C.O." qui lui permet de recueillir l'expérience collective des organisations C.G.T. tant sur le fond des questions que dans les domaines pratiques les plus divers.*

*Pour vous abonner (9 F les quatre numéros), pratiquer comme il est dit en bas de page du "sommaire" ou retourner cette carte sous enveloppe avec un mandat-poste (bleu) en remplissant le verso.*

**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

18, rue des Fêtes

PARIS-19<sup>e</sup>  
(Seine)



**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

18, rue des Fêtes

PARIS-19<sup>e</sup>  
(Seine)



A  
QUALITÉ,  
CONVENANCE  
et  
PRIX  
ÉGAUX,

*donnez  
votre préférence  
aux annonceurs  
de*

**la "v. c. o."**

*Je déclare souscrire un abonnement de quatre numéros à  
« La Vie des Collectivités Ouvrières » à adresser ainsi :*

NOM : ..... Prénom : .....

Bureau : .....  
(S'il s'agit de l'adresse de l'entreprise.)

Adresse complète : .....

Département : .....

Profitez de l'envoi de cette carte pour nous adresser vos remarques  
et suggestions. Merci !...

Remplir et  
retourner  
à

**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

← *sous enveloppe affranchie  
en joignant un mandat-poste (bleu) de 9F*

# SOPARECO

LITERIE  
DRAPS

COUVERTURES  
SERVIETTES ÉPONGES  
VÊTEMENTS DE TRAVAIL  
VÊTEMENTS D'ENFANTS

SHORTS

MARINIÈRES

CHAUSSURES

JOUETS

CADEAUX

SO. PA. RE. CO., 28 et 30, Rue Pasteur  
94 - VILLEJUIF - Tél. 726.73.06



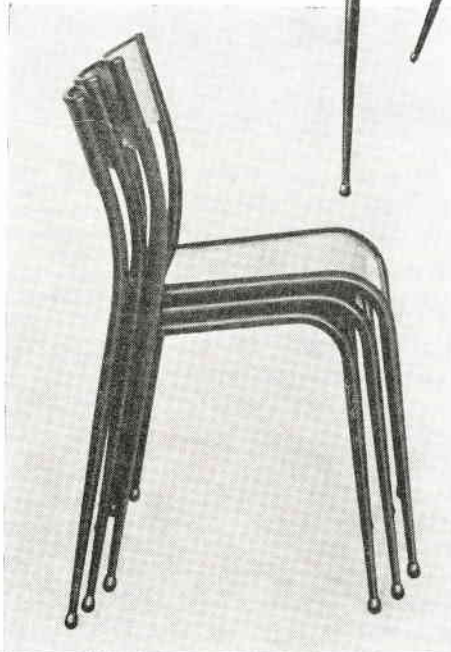
confort  
solidité  
esthétique  
économie

TUBES

- cylindriques
- fuseaux
- carrés

GARNITURES

- hêtre
- sapelli
- lamifié
- tapisserie



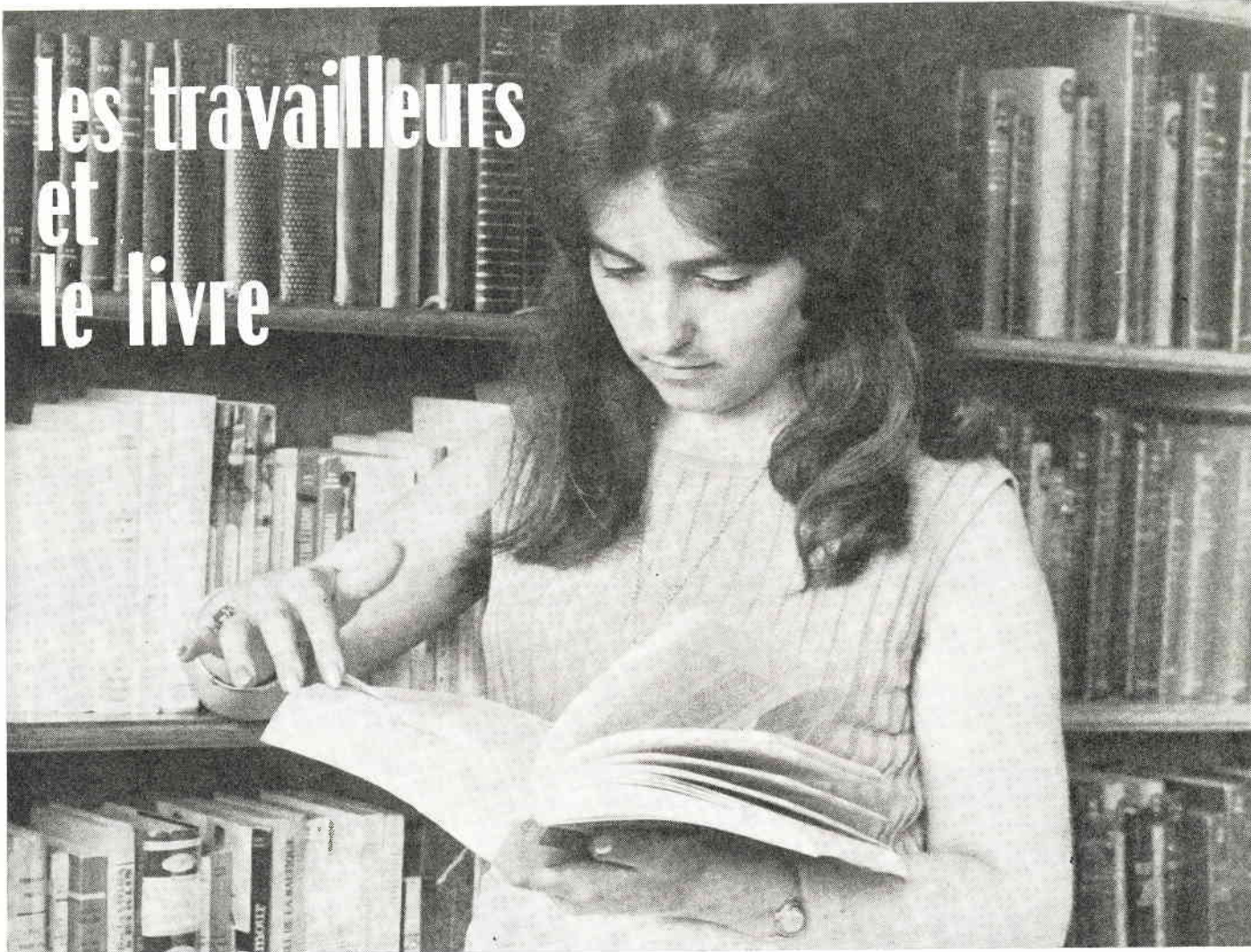
La seule chaise  
avec garniture  
tapisserie  
protégée pour :

FOYERS  
RESTAURANTS  
CHAMBRES  
SALLES  
D'ENSEIGNEMENT  
ET DE RÉUNIONS

 **MULLCA**

101, AVENUE DE BOBIGNY  
93 - NOISY-LE-SEC  
845.83.60 +  
S A Cap 2.268.000 F  
R C Seine 56 B 9401

# les travailleurs et le livre



A maintes reprises la presse confédérale a publié des articles pour aider nos camarades dans toutes les questions de diffusion du livre à l'entreprise.

Nous souhaitons vivement recevoir vos avis, et vos suggestions sur les problèmes soulevés. N'hésitez pas à nous faire part des sujets que vous désirez voir traiter.

Depuis quelque temps, dans divers milieux — (édition, diffusion, associations culturelles plus ou moins officielles, etc.), on se préoccupe de la lecture des travailleurs.

Régulièrement, les syndicats, les comités d'entreprise, les bibliothécaires sont sollicités par des représentants, enquêteurs ou diffuseurs. Des offres souvent alléchantes, des ventes à des prix « défiant toute concurrence », des aides ou conseils leur sont offerts. Une offensive de grand style est déclenchée en direction du monde du travail.

## PAR QUI?... ET POURQUOI ?

A l'origine, on peut très certainement affirmer que deux faits objectifs ont concourru à créer cette situation :

● La condition de plus en plus difficile pour un grand nombre d'éditeurs qui se voient offrir comme seule perspective de

survie de se laisser « regrouper » et ainsi « bénéficier » des avantages du groupe puissant tout en « acceptant » les inconvénients. Les surenchères et démarches faites directement par des éditeurs court-circuitant les libraires et commissionnaires ne sont pas étrangères à ces préoccupations.

● Une connaissance plus exacte du marché du livre (réel et potentiel) : des professeurs, sociologues, statisticiens, pédagogues, utilisant des moyens modernes de sondage, d'enquête et d'étude ont mis à nu la réalité de notre pays. Un centre de recherches littéraires — l'Institut de Littérature et de techniques artistiques de masse — fondé et dirigé par Robert Escarpit, l'Institut Français d'étude et d'informations culturelles et techniques, déploient une grande activité. Des chiffres sont souvent avancés et répétés : **1 Français sur 2 ne lit jamais de livres.** Mais lisons et méditons le tableau ci-dessous (1).

	U.R.S.S.	ESPAGNE	FRANCE
Nombre de bibliothèques publiques .....	126.000	2.120	620 (2)
Nombre de volumes par habitant .....	1,84	0,80	0,31
Pourcentage de lecteurs par rapport à la population totale	31 %	8,1 %	4,6 %

Ces chiffres sont éloquentes, et le journal précité affirme : «...nous avons voulu dresser un inventaire, et non pas un acte d'accusation».

**Les travailleurs, eux, accusent le patronat et ceux qui gouvernent en son nom** — le régime capitaliste — qui veulent transformer la classe ouvrière en une véritable machine docile et soumise.

« Ne plus laisser penser le travailleur, endormir son esprit, annihiler ses facultés de jugement, tel est le but poursuivi. » Cette orientation rétrograde consciencieusement appliquée dès les bancs de l'école est inhérente à la nature même du régime.

## DONNER TOUTE SA PLACE AU LIVRE

Dans de telles conditions, la politique culturelle des C.E. doit faire l'objet d'un soin tout particulier. Les activités dans ce domaine sont nombreuses et variées. Il ne s'agit pas de les opposer les unes aux autres, mais seulement de graduer les efforts en fonction même des besoins et de la nécessité de la lutte idéologique. Or, cette lutte nécessaire, doit être menée avec plus de force en faveur du livre.

La lecture des ouvrages valables permet de porter à un niveau supérieur les connaissances politiques, économiques, sociales, culturelles. Certes, il n'est pas toujours facile — voire pas toujours possible — de trouver le temps de lire, cependant il est évident que les organisations syndicales, les Comités d'Entreprise ne peuvent laisser se développer une telle situation sans réagir vigoureusement.

La défense des intérêts des travailleurs s'arrête-t-elle aux seules revendications purement sociales ? Le croire serait une erreur. L'élévation du niveau culturel de la classe ouvrière, la prise en main par elle de toutes les œuvres culturelles de valeur, classiques et contemporaines, sont aussi du ressort des responsabilités du syndicat. Naturellement, elles sont partie intégrante des buts du mouvement syndical.

Même à notre époque, malgré le développement des moyens audiovisuels : télévision, cinéma, radio, le livre reste — et restera sans nul doute longtemps encore — la base fondamentale, indispensable du développement des connaissances. C'est par lui que sont développées les théories les plus achevées, les arguments les plus convaincants.

### Que faire ?

La première chose consiste à mettre des livres à la disposition des travailleurs. Nous n'ignorons pas, disant cela, les pousseuses imposées pour l'utilisation des budgets des Comités, néanmoins, dans la répartition des fonds aux différentes activités, il importe de ne pas sacrifier la lecture.

## POURQUOI UNE BIBLIOTHEQUE ?

Parce qu'elle est appelée à jouer un rôle irremplaçable. Les programmes télé et radio imposés aux travailleurs per-

mettent souvent de distiller les idées favorables au pouvoir et de contribuer à semer le doute dans les esprits. Une bibliothèque est à même d'apporter l'antidote indispensable.

Par ailleurs, les livres coûtent cher et beaucoup de travailleurs n'ont pas les moyens de les acheter.

Le bibliothécaire, lié à l'activité syndicale et placé sous l'autorité du Comité, sera soutenu par les élus au C.E. et le mouvement syndical de l'entreprise dans ses efforts pour répondre aux préoccupations culturelles de tous les salariés, pour éveiller leur esprit critique, pour les aider à comprendre et à participer aux grands mouvements de notre époque.

La bibliothèque doit être un foyer culturel au service des travailleurs, où chacun viendra puiser des raisons supplémentaires de confiance et d'optimisme, c'est-à-dire qu'en premier lieu doivent figurer auteurs classiques ou contemporains dont les écrits servent les intérêts de la classe ouvrière.

Livres à la disposition des salariés, foyers culturels avec de nombreuses activités liées aux grands événements (littéraires, politiques, sociaux), sources de renseignements, d'arguments, de détente, de loisirs enrichissants et d'émancipation culturelle, telles sont quelques-unes des raisons qui doivent inciter nos C.E. à créer des bibliothèques, là où il n'en existe pas.

## QUI PEUT LA CREER ?

Tout Comité d'entreprise peut créer une bibliothèque. Aucune formalité administrative ou autre n'est exigée.

**Donner à lire aux travailleurs**, c'est, il nous semble, l'option culturelle qu'il faut prendre après discussion au syndicat et au C.E. Avec l'appui des travailleurs les problèmes financiers et d'organisation trouveront leur solution notamment pour obtenir les crédits suffisants.

Dans les petites entreprises où il ne peut y avoir également de comité, le syndicat doit examiner la possibilité de créer une bibliothèque. Mais également dans ce cas l'article 3 de la loi du 16 avril 1946 précise que les délégués du personnel peuvent intervenir dans le fonctionnement des œuvres sociales gérées par l'employeur. C'est dire toute l'importance du rôle de l'organisation syndicale pour freiner l'influence patronale et orienter la bibliothèque sur les valeurs de la classe ouvrière.

L'existence parallèle d'une bibliothèque syndicale ne peut que favoriser cette activité.

Il est souhaitable, pour faciliter le démarrage, de prendre appui, dans le cadre de la coordination interentreprises, sur des Comités d'entreprise plus importants ayant une expérience éprouvée en la matière et pouvant aider efficacement à la croissance de cette jeune bibliothèque. Nous avons des exemples de bibliothèques de C.E. qui prêtent une ou deux fois par mois un petit stock de livres. Les bibliothèques municipales, les bibliothèques peuvent également être sollicitées.

Nous connaissons nombre de bibliothécaires municipaux qui accepteraient très volontiers et réclament même ce fructueux contact.

Dans tous les cas, la bibliothèque, petite ou grande, sera toujours une réalisation à porter à l'actif du mouvement syndical et des Comités d'entreprise. Nos élus seront très souvent agréablement surpris de constater l'intérêt manifesté par les travailleurs.

Toutes ces différentes possibilités, nullement limitatives, ne peuvent dispenser nos organisations syndicales d'avoir des ouvrages qui devront être plus spécialement destinés à l'éducation, à la documentation des syndiqués, mais également pour assurer des ventes expositions autour d'une œuvre ou d'un thème.

Il nous semble qu'il serait utile actuellement que les livres suivants (pris parmi les dernières parutions) soient exposés, soutenus, diffusés par nos syndicats :

● « Au rythme des jours » de Benoît Frachon, Président de la C.G.T., rétrospective de vingt années de luttes de la C.G.T. au travers de textes choisis (tome 1 : 1944-54)

● « L'esquisse d'une Histoire de la C.G.T. » de Jean Bruhat et Marc Piolot, qui exalte les grandes heures du mouvement ouvrier, depuis 1895 — naissance de la C.G.T. —, permettra aux adultes, tout en tirant les enseignements, de revivre le souvenir des luttes qui ont été les leurs et aux plus jeunes de prendre connaissance de ce passé pour marcher avec plus d'assurance vers l'avenir.

● « L'exploitation capitaliste » d'André Barjonet, qui aidera grandement à comprendre la duperie de l'« intérêtisme », contribuera à démasquer la démagogie sociale du régime et à mieux mener les luttes revendicatives.

● « Le Vietnam face à la guerre », un reportage documentaire sur la lutte courageuse du peuple vietnamien, de Charles Fourniau. Ainsi que ceux de Madeleine Riffaud : « Au Nord-Vietnam », « Dans le maquis du Vietnam » et l'ouvrage de Michel Sakka : « Vietnam, guerre chimique et biologique. »

D'autres livres sont disponibles ou vont paraître. Ils méritent le soutien actif de nos organisations. Des tracts, des informations dans le journal ou dans le bulletin syndical, des tables de littérature, il n'est pas de petits moyens qui doivent être négligés pour assurer une large diffusion de tels ouvrages. C'est l'intérêt de tous.

En de prochains articles nous traiterons du fonctionnement de la bibliothèque, de la tâche du bibliothécaire, des livres à acheter, du budget de la bibliothèque, etc. (A suivre donc !).

**Roland THIBAUT.**

(1) Extrait de La Voix de l'Édition, décembre 1966.

(2) Les bibliothèques d'entreprises ne sont pas encore répertoriées sur le plan national, il y a donc lieu de les ajouter. Mais cela n'infirmes aucunement les conclusions générales, ni la place de notre pays.



il faut savoir...

## LE STATUT

des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966, par Maurice Cohen. Ouvrage tant attendu pour compléter une remarquable étude déjà parue avant la nouvelle législation. 224 pages comprenant entre autres une mise à jour page par page, la loi du 18 juin 1966 avec des commentaires supplémentaires, quelques textes officiels additifs... (Commandé à « La V.O. », CCP spécial 21070-18 Paris, prix 25 F.)

## POUVOIR D'ACHAT

niveau de vie, besoins. Un numéro spécial de la revue « Economie et Politique » qui doit être d'une grande utilité pour nos militants des C.E. puisqu'il traite de la notion de « pouvoir d'achat, de son évolution chez les ouvriers depuis 1938 et 1957, du mouvement du coût de la vie, du problème des besoins, etc. » (trois numéros en un, avril-mai-juin 67).

## DEMYSTIFICATION

des bilans de sociétés par Serge Blind, expert-comptable. Préface de Alfred Sauvy. Un livre intéressant et utile sur l'étude des bilans. (Commande aux Editions d'organisation, 9, rue de Thann, Paris-8<sup>e</sup> ou à l'auteur, 20, rue de la Paix, Paris-2<sup>e</sup>. Prix : 28 F.)

## KRASUCKI-DESCAMPS

Une conversation franche et fraternelle sur une année d'unité d'action CGT-CFDT et les vastes perspectives qu'elle ouvre. Les raisons fondamentales de l'accord, sa concrétisation dans la vie quotidienne du mouvement syndical, attitude devant le Marché Commun, opinion sur les positions de la FEN et FO, les rai-

sons du changement de sigle CFTC en CFDT... Vous saurez tout cela en lisant l'interview qu'accordèrent les deux responsables syndicaux à la revue « La Nouvelle Critique » (n° 4, mai 67).

## LA COMMUNE

au cœur de Paris par Maurice Choury. Nous sommes à quatre années du centenaire et il y a encore beaucoup à découvrir. Merci à l'auteur de nous rappeler que cette histoire de la Commune demande à être connue jusque dans les plus petits détails pour comprendre l'importance exceptionnelle de ces quelques semaines de gloire dans l'histoire du mouvement ouvrier français et international. Par exemple, cette tentative d'autogestion ouvrière aux ateliers de réparations et de transformations d'armes du Louvre n'est-elle pas révélatrice de la volonté des travailleurs de conquérir le pouvoir de décision ? (Editions Sociales).

## NOUVEAU VISAGE DE LA V.C.O.

Mettant en application les recommandations des Journées Nationales d'Etudes des C.E. et similaires de 1965 adoptées par le 36<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T., la rédaction de la revue s'efforce sans cesse d'améliorer le contenu et la présentation de la « Vie des Collectivités Ouvrières ». Ce numéro marque une nouvelle étape dans cette voie.

## OCTOBRE

chanté par Claude Vinci. L'une des valeurs les plus sûres de la bonne chanson française. Deux très beaux poèmes chantés confirment notre

avis. D'abord « Octobre », de J. Dréjac et Ph. Gérard, sensible hommage à la grande Révolution soviétique, puis « Demain » interrogation angoissée sur un avenir si proche de J. Holmès. Et bien d'autres. Un disque comme on en entend peu, hélas... (CBS).

## FOLKSONG SELECTION

Heureuse initiative du « Chant du Monde » de réaliser une anthologie des plus remarquables enregistrements de « blues » édités jusqu'ici : Memphis Slim, Willie Dixon, Leadbelly, Big Bill Broonzy, Snooks Eaglin, Sonny Terry et Champion Jack Dupree. Injustice réparée contre le peu d'intérêt marqué par les collections commerciales en regard de cette incontestable manifestation culturelle. Regrettons toutefois le manque de présentation, de traduction et un mélange anarchique avec d'autres artistes — de valeur certes, comme Pete Seeger — aux expressions d'origines différentes.

## GUSTAV MAHLER

longtemps oublié, est désormais admis parmi les maîtres. C'est ainsi qu'après Bruno Walter, Léonard Bernstein a entrepris le cycle des symphonies de Mahler. A la tête du New York Philharmonic, Bernstein interprète de façon très convaincante quant à sa version la 8<sup>e</sup> symphonie avec solistes, chœurs, orgue et orchestre. La meilleure qu'on puisse trouver (C.B.S.).

Plus intime, « Le Chant de la Terre » est l'une des dernières symphonies de Mahler, peut-être la plus belle mais assez singulière puisque basée sur six lieder dont le texte est inspiré de poèmes chinois. Admirable interprétation d'Otto Klemperer à la tête du Philharmonia and New Philharmonia Orchestra avec Christa Ludwig et Fritz Wunderlich en solistes (V.S.M.).

# L'OBLIGATION DE DISCRÉTION DU C. E.



chronique  
juridique

Parmi les dispositions de la loi du 18 juin 1966 concernant les Comités d'Entreprise, c'est bien celle relative à l'obligation de discrétion qui a fait l'objet des plus grandes contestations au cours des débats et qui est la plus combattue par les organisations syndicales ouvrières.

L'article 4 de la loi sur les C.E. stipule :

**Loi du 16 mai 1946 : Les membres du Comité d'Entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.**

**Loi du 18 juin 1966 : En outre, les membres du Comité d'Entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.**

L'ordonnance de 1945 prévoyait que les membres du C.E. sont tenus au secret professionnel « pour tous les renseignements de nature confidentielle dont ils pourraient acquérir connaissance à l'occasion de leurs fonctions ».

La loi du 16 mai 1946 a remplacé ces dispositions par le texte cité ci-dessus dont il résulte que le concept de secret professionnel ne s'applique pas aux informations dont les membres de Comités d'Entreprise peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

L'obligation de discrétion stipulée dans le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 par la loi du 18 juin 1966 est une notion nouvelle qui n'existe pas dans notre droit et dont le contenu juridique n'est pas encore précis.

Cette obligation de discrétion se distingue du secret professionnel et elle n'implique aucune sanction pénale.

Au cours des discussions au Sénat, le Ministre des Affaires

Sociales l'a comparé à la « réserve » d'un fonctionnaire, concept juridique auquel le Conseil d'Etat s'est toujours attaché.

Pourquoi cette notion de discrétion fait-elle ainsi irruption dans la législation à l'occasion de la nouvelle loi sur les Comités d'Entreprise ?

D'après le Ministre, elle apparaît comme une contrepartie des nouvelles obligations qui s'imposent à l'employeur. En outre, il semble résulter de l'ensemble des débats que la discrétion ne concerne pas les informations d'ordre général qui sont dues au Comité et qui sont portées sur ses procès-verbaux de séances.

Le rapporteur de la Commission des Affaires Sociales a indiqué lors de la discussion générale au Sénat :

- qu'un manquement à cette obligation de discrétion pourrait entraîner une sanction civile — dommages et intérêts — ou une sanction professionnelle — c'est-à-dire un licenciement — ou les deux à la fois ;
- qu'un licenciement basé sur une indiscretion serait obligatoirement — puisqu'il vise un membre de Comité d'Entreprise ou son représentant syndical — soumis à l'Inspecteur du travail ;
- que l'Inspecteur devrait apprécier si l'information donnée comme confidentielle par le chef d'entreprise présente bien en réalité ce caractère.

Avant d'essayer de définir la portée du texte de l'article 4 nouveau, il faut remarquer que la nouvelle loi ne modifie en rien le rôle économique des Comités d'Entreprise qui reste purement consultatif ; les C.E. n'ont aucun pouvoir de décision.

L'autorité du patronat reste intégrale et elle a été encore réaffirmée par le Gouvernement et le Général de Gaulle lui-même au sujet de l'amendement Vallon.

## **l'obligation de discrétion (fin)**

Cependant le fait de demander aux membres des Comités de ne pas faire état, même auprès de leurs mandants, d'une information dite confidentielle rend ceux-ci dépositaires d'un secret partagé avec la direction et les implique bon gré mal gré dans un acte de collaboration de classe.

En ce qui concerne par exemple le grave problème de la compression des effectifs, le C.E. en est obligatoirement saisi et il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Il n'est pas pensable que cette information puisse rester secrète. Le sort des travailleurs de l'entreprise est trop directement en jeu pour que les employeurs puissent considérer l'information comme confidentielle.

Autrement, ce serait mettre sciemment les membres du Comité dans une position impossible. La connaissance des projets patronaux leur permettra bien de préparer une documentation et une argumentation contre la mesure envisagée, mais en fin de compte la direction décidera souverainement et les travailleurs, éprouvés par les mesures prises, ne manqueront pas de reprocher à leurs élus leur complicité dans le silence.

D'une façon générale, chaque fois que l'information concernera des projets dans lesquels les intérêts des travailleurs seront directement en conflit avec ceux de la direction, le caractère confidentiel de cette information ne pourra être invoqué, eu égard au rôle actuel des Comités d'Entreprise.

Par ailleurs, les informations qui étaient déjà données au Comité avant la loi du 18 juin 1966 ne peuvent être considérées comme confidentielles puisque l'obligation de discrétion est,

pour le Ministre lui-même, la contrepartie des nouvelles informations données obligatoirement par la nouvelle loi.

Les nouvelles attributions d'ordre économique dévolues au Comité d'Entreprise, qui sont énumérées dans l'article 3 sont de deux ordres : le C.E. est soit purement et simplement informé, soit consulté sur des projets dont l'exposé nécessite des informations.

Dans la première catégorie on peut, par exemple, classer le rapport d'ensemble sur l'activité de la société, les résultats de la production et de l'exploitation, l'état faisant ressortir l'évolution des rémunérations, etc. Il y a longtemps que les Comités d'Entreprise des sociétés anonymes possèdent ces renseignements, soit directement, soit par l'intermédiaire de leur expert-comptable et le caractère confidentiel des informations ne dépend évidemment pas de la forme juridique des sociétés. Ce n'est pas non plus le fait de donner des informations trimestriellement au lieu d'annuellement qui modifie leur caractère.

On peut en conclure que pour l'ensemble de ces informations le caractère confidentiel ne peut être invoqué.

Dans la deuxième catégorie se trouvent, par exemple, l'étude par le Comité des mesures envisagées par la direction en vue d'améliorer la production et la productivité, la consultation du C.E. sur les mesures à prendre de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail, etc.

Ces consultations nécessitent d'abord des informations dont le caractère confidentiel est à exclure car il interdirait tout échange de vues et toutes discussions entre les membres du

Comité et leurs mandants sur des questions qui ne peuvent être tranchées par le seul Comité d'Entreprise. Celui-ci n'étant pas un organe de gestion est avant tout le mandataire des salariés et il n'est pas possible de lui faire assumer un rôle de paratonnerre.

Si l'on s'en tient au fonctionnement actuel des C.E. et à l'esprit de la loi tel qu'il ressort des débats, il semble bien que cette obligation de discrétion ne pourra être invoquée par le chef d'entreprise que dans des cas extrêmement limités ; par exemple : projet d'ouverture d'une succursale, prochaine sortie d'un nouvel article, et toutes opérations dont la divulgation prématurée à l'extérieur de l'entreprise pourrait porter préjudice à l'activité de l'entreprise.

En ce qui concerne spécialement les opérations de fusion, absorptions et concentrations diverses, la polémique sur le caractère confidentiel des informations qui seraient données aux Comités d'Entreprise est inutile puisqu'aussi bien ceux-ci en sont informés dans les journaux financiers.

Il faut espérer que dans les cas où les Inspecteurs du travail et les tribunaux seront saisis d'un désaccord sur l'utilisation de la notion de « caractère confidentiel » d'une information, une interprétation comme celle que nous venons d'exposer sera donnée.

Le bon fonctionnement des Comités d'Entreprise suppose que rien ne vienne entraver leurs responsabilités en matière d'information auprès du personnel. Les élus du C.E. sont tenus, de par leur mandat, de rendre compte de leur mission et de tous les éléments qui en découlent.

**Serge BLIND,**  
expert-comptable.



## RESOLUTION C.E. ET SIMILAIRES

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. appelle les organisations confédérées à poursuivre et intensifier leurs efforts afin que les élus C.G.T. dans les entreprises développent et améliorent leur activité syndicale pour la défense des intérêts des travailleurs face à l'intransigeance du pouvoir et du patronat sur la base des décisions des Congrès confédéraux, des recommandations de la Conférence nationale de Drancy et des Journées nationales d'étude sur les C.E. et similaires de novembre 1965.

L'accélération du processus de concentration capitaliste, la dégradation de la situation économique et sociale, la précarité de l'emploi et des ressources, les pénibles conditions de travail, les entraves apportées à l'exercice des droits syndicaux et au fonctionnement des organismes où se trouvent les élus des travailleurs, la nécessité d'étendre et d'améliorer les réalisations sociales, de loisirs et culturelles en faveur des travailleurs et de leurs familles, donnent un relief accru à l'activité aux divers échelons de notre mouvement syndical en direction des C.E. et similaires.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès proteste contre le veto opposé par le gouvernement aux principales revendications en matière de C.E. lors du vote de la loi du 18 juin 1966. Il demande aux organisations confédérées de développer leur action et de prendre les initiatives indispensables pour faire échec à l'orientation du pouvoir et du patronat dans le cadre de l'orientation de classe et de masse définie dans les Congrès de notre mouvement national visant, notamment, à entraîner les élus des C.E. et similaires à la collaboration de classe.

C'est ainsi que ces modifications apportées par la loi du 18 juin 1966 à la législation des C.E. n'ont d'autre but, notamment par « l'obligation de discrétion » pour des informations économiques selon le bon vouloir des directions patronales, que de :

1<sup>o</sup> Empêcher les élus d'informer leur syndicat et les travailleurs sur la situation économique de l'entreprise, son évolution et les conséquences qui en résultent pour les travailleurs ;

2<sup>o</sup> Détacher les élus de leur syndicat, les amener à « collaborer » avec la direction et faire en sorte que le C.E. se substitue au syndicat ;

3<sup>o</sup> S'opposer au travail de masse et de classe de l'organisation syndicale dans son action pour faire face à l'exploitation dont sont victimes les travailleurs ;

4<sup>o</sup> Permettre aux directions patronales de poursuivre leur politique tendant à faire supporter à la classe ouvrière les difficultés d'ordre économique découlant de l'application du Marché commun, de la concentration et de l'exacerbation de la concurrence.

Compte tenu des problèmes posés aux travailleurs par l'évolution de la situation économique, le XXXVI<sup>e</sup> Congrès attire l'attention des organisations confédérées sur l'importance de la commission économique comme instrument de travail des comités, mais en veillant à ce qu'en aucun cas elle ne se substitue à ceux-ci et au rôle du syndicat.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès rappelle que l'activité de l'ensemble des militants C.G.T. élus dans les C.E. et similaires

syndical à tous les échelons et sous la direction de l'organisation syndicale, à qui il appartient de définir et de préciser les tâches incombant notamment aux militants élus.

Dans cet esprit le Congrès de la C.G.T. appelle l'ensemble des militants et des organisations confédérées à mener une action vigoureuse pour :

- 1° Exiger l'application du droit des élus des travailleurs d'obtenir au même titre que les actionnaires des sociétés toutes les informations économiques sur la marche de l'entreprise et de les communiquer au personnel. La nouvelle loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés permet désormais à chaque membre du Comité d'obtenir communication ou copie, dans les sociétés anonymes, notamment des nouveaux documents suivants :
  - compte d'exploitation générale ;
  - liste des administrateurs ;
  - renseignements sur les candidats au Conseil d'administration ;
  - montant global des 5 ou 10 plus fortes rémunérations de l'entreprise ;
  - projet de fusion ou de scission.
- 2° Appeler les travailleurs à soutenir l'organisation syndicale et ses élus au C.E. dans sa lutte contre l'application de « l'obligation de discrétion ».
- 3° Engager des poursuites à l'encontre des directions patronales pour entrave au libre fonctionnement des C.E. et demander aux inspecteurs du travail d'intervenir pour que soit assurée pleinement l'information du personnel.

Sur le plan économique, le XXXVI<sup>e</sup> Congrès confirme, par ailleurs, les revendications adoptées par le précédent congrès tendant notamment à :

- l'obligation, pour les directions patronales, de communiquer les bilans de toutes les entreprises sans exception et quelle que soit leur forme juridique avec examen du bilan consolidé des sociétés mères et de leurs filiales, des entreprises relevant d'un même groupe industriel et financier ;
- le libre choix de l'expert-comptable dont la compétence doit être étendue à l'ensemble du territoire et extension de ce droit à toutes les sociétés quelle que soit leur forme juridique ;
- la mise en place des Comités d'entreprise dans les entreprises nationalisées et publiques où cette revendication est formulée et en tout cas l'extension des prérogatives économiques des C.E. à l'ensemble des organismes similaires du secteur public et nationalisé.

Tenant compte de l'accélération du processus de concentration capitaliste qui engendre la constitution des « groupes » dominant un ensemble d'usines, de filiales et de sociétés, se pose présentement la nécessité pour les travailleurs d'avoir un organisme représentatif à ce niveau.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. demande que soient constitués des « Comités centraux de groupes » dont les délégués seraient élus par les comités d'entreprise ou comités d'établissement dépendant du même « groupe », dont le nombre, la répartition par sociétés membres du « groupe » et par collèges feront l'objet d'un accord entre les représentants des organisations syndicales et les directions patronales des sociétés concernées.

Ces « Comités centraux de groupe » auraient pour tâche en particulier d'examiner « les bilans consolidés » regroupant l'ensemble des bilans des sociétés mères et leurs filiales dans les groupes industriels et financiers.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès Confédéral attire l'attention de notre mouvement syndical sur l'importance qu'il convient d'accorder à la mise en place, dans les entreprises de plus de 300 salariés, de la commission chargée d'étudier les problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi que les questions de l'emploi et du travail des jeunes et des femmes. Cette mise en place ne doit pas aboutir, comme le désiraient le patronat et le pouvoir, à cautionner une politique répondant à leurs seuls intérêts.

Pour nous il s'agit dans ce domaine :

- 1° D'exiger l'application de la loi dans toutes les entreprises concernées, soit en instituant ladite commission là où elle n'existe pas, soit en élargissant les prérogatives de commissions de formation professionnelle existantes aux questions prévues aux alinéas 3 et 4 de l'article 2 de la loi sur les C.E.
- 2° Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, d'exiger la mise en place de ladite commission au niveau de chaque établissement. Cette condition préalable étant réalisée, la constitution d'une commission au niveau du Comité central d'entreprise peut être envisagée en vue d'examiner les problèmes de l'apprentissage, de la formation et du perfectionnement professionnels, ainsi que de l'emploi et du travail des femmes et des jeunes à l'échelon de l'ensemble de la société.
- 3° De choisir nos représentants dans cette commission notamment parmi les responsables des commissions des jeunes et des femmes du syndicat ou de la section syndicale et les appuyer pour faire prévaloir l'orientation de la C.G.T. en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnels, d'emploi et de travail des jeunes et des femmes, faire triompher les revendications qui en découlent et obtenir que le temps passé aux séances de la commission et de ses sous-commissions éventuelles soit payé comme temps de travail pour tous les participants élus ou non.

Depuis le précédent Congrès confédéral les actions revendicatives de la classe ouvrière ont pris une grande ampleur avec la participation aux luttes des travailleurs occupés dans les entreprises d'un même trust ou monopole, au niveau de la branche d'industrie ou interprofessionnellement sur la base locale, régionale ou nationale.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. appelle les Fédérations d'industrie à poursuivre et à améliorer leur travail dans les établissements relevant d'une même société en préparant et en assurant des réunions préliminaires pour les élus C.G.T. des Comités Centraux d'Entreprise en vue de coordonner l'activité des élus C.G.T. dans ces organismes. La tenue, plusieurs fois dans l'année, d'assemblées réservées aux militants res-



pensables des syndicats C.G.T. des entreprises d'une même société ou d'un même groupe aidera à la compréhension des problèmes et à la coordination de l'action pour la satisfaction des revendications des travailleurs.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T., rappelant l'importance des activités sociales gérées et contrôlées par les C.E., enregistre avec satisfaction les premières réalisations tendant à une coordination des efforts entre diverses entreprises d'une même industrie ou interprofessionnellement sur le plan régional ou national, notamment en matière de colonies de vacances pour enfants, de vacances familiales et de réalisations culturelles.

Il appelle l'ensemble des organisations confédérées à tous les échelons à poursuivre dans cette voie.

Il décide la constitution d'un groupe de travail confédéral en vue d'étudier les diverses formes de coordination aux différents échelons et de dégager celles susceptibles d'aider notre mouvement syndical à progresser dans ce domaine.

La coordination permettra des réalisations sociales plus importantes, intéressant non seulement les travailleurs des grandes entreprises mais également ceux des entreprises plus faibles ou de petite taille ; leur gestion sera plus rationnelle, mieux équilibrée, notamment par une utilisation des installations sur une période plus longue avec des activités diversifiées.

A cet effet la constitution de Comités Inter-Entreprises à laquelle s'oppose le patronat, peut apporter une aide concrète. Les U.L., U.D. et Fédérations peuvent en ce domaine jouer un rôle efficace.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès confédéral rappelle que les C.C.E. doivent obtenir l'assentiment des Comités d'établissement pour gérer les activités sociales ou une partie d'entre elles. En toute circonstance le Comité d'Établissement doit garder toutes ses prérogatives en ce qui concerne l'octroi de la subvention qui lui est due par la direction et son utilisation. Seul le Comité d'Établissement décide de la part de subvention qu'il doit reverser au C.C.E., pour le financement des activités sociales de caractère national ou interentreprises.

Il souligne la nécessité pour les organismes similaires du secteur public et nationalisé d'obtenir la gestion de leurs activités sociales.

Il insiste à nouveau sur l'importance de la collaboration des organisations confédérées, des C.E. et similaires avec les organisations et associations démocratiques de loisirs, culturelles et sportives, collaboration qui doit se développer dans le respect réciproque de leurs prérogatives et de leur vocation. En développant cette collaboration nos organisations syndicales et nos élus dans les C.E. et similaires agiront pour faire triompher l'orientation de la C.G.T. en matière de réalisations sociales, culturelles, de loisirs et sportives au profit des travailleurs et de leurs familles.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès confédéral considère comme positives les initiatives des organisations confédérées tendant à améliorer leur activité en direction des C.E. et similaires, y compris les comités sociaux et organismes dans les ministères ou établissements dont les personnels sont assimilés à la fonction publique.

Il les appelle :

— à se préoccuper davantage des problèmes qu'ils ont à résoudre, à multiplier à tous les niveaux les journées d'études et stages de formation syndicale ;

— à poursuivre leurs efforts dans cette voie et à porter une attention particulière au choix des candidats, à leur désignation démocratique par les syndiqués, à l'organisation de la campagne électorale, à la diffusion des idées et de l'orientation de la C.G.T. et aux comptes rendus du syndicat en direction des travailleurs sur l'activité des élus de la C.G.T.

Il attire leur attention sur l'application de la loi du 18 juin 1966 en ce qui concerne l'institution du troisième collège dans les entreprises :

a) de moins de 500 salariés comportant un effectif de 25 ou plus, cadres, ingénieurs et assimilés ;

b) de plus de 500 salariés comptant au moins 5 % de cadres, ingénieurs et assimilés.

Dans ce domaine — tout en poursuivant et améliorant notre travail en direction de ces catégories — il convient de s'en tenir strictement à la loi et d'éviter la prolifération du troisième collège comme tentent de l'imposer de nombreux employeurs dans des entreprises non concernées.

La définition et les limites du troisième collège devront faire l'objet d'un accord entre les organisations syndicales et la direction des établissements et entreprises, afin d'éviter que le patronat utilise la création de ce troisième collège au détriment de la représentation authentique de l'ensemble des salariés.

Les organisations confédérées continueront d'agir pour :

1° La mise en place et le libre fonctionnement de C.E. dans toutes les entreprises assujetties à la loi et la publication des décrets rendant obligatoire l'institution de comités dans les entreprises et sociétés agricoles diverses ;

2° La remise à l'organisation syndicale, par l'Inspection du Travail, des procès-verbaux de carence prévus par la loi du 18 juin 1966 pour permettre à l'organisation syndicale de prendre toutes dispositions utiles en vue de trouver les candidats et faire élire un C.E. reflétant la volonté des travailleurs et basant son activité sur des positions de classe ;

3° Le droit des travailleurs de participer sans entrave à des stages de formation syndicale générale et sur les problèmes des C.E., y compris pour les sessions de longue durée ;

4° La généralisation des bourses d'étude versées par les patrons, les collectivités locales et départementales ainsi que par les C.E. ;

5° La fixation d'un taux minimum obligatoire de contribution financière des entreprises pour les activités sociales, qui ne saurait être inférieur à 3% de la masse globale des salaires et traitements et exiger d'inchure, lors de la discussion des conventions collectives, la satisfaction de cette revendication ;

Par ailleurs, le XXXVI<sup>e</sup> Congrès confédéral demande que les Comités d'entreprise et similaires puissent bénéficier de subventions de la part des pouvoirs publics pour leurs réalisations sociales, de colonies de vacances, de vacances adultes et pour leurs activités sportives et culturelles.

6° L'octroi de vingt heures par mois payées comme temps de travail au représentant syndical dans les entreprises de moins de 500 salariés et, au niveau du Comité Central d'Entreprise, vingt heures par mois payées comme temps de travail au représentant syndical et aux élus en plus de celles allouées au titre du Comité d'Établissement ;

7° L'octroi de congés rémunérés aux travailleurs appelés, à la demande des C.E. et similaires, à assurer des fonctions de direction, de gestion ou d'animation dans leurs activités sociales.

La réalisation de toutes les tâches incombant à notre mouvement syndical dans le domaine des C.E. et similaires sera facilitée par :

— la mise en place à tous les échelons de groupes ou de collectifs de travail qui aideront le syndicat, l'U.L., l'U.D. et la Fédération à l'étude de toutes les questions relevant de l'activité de ces organismes, à résoudre les difficultés qui peuvent surgir, à trouver les solutions que chaque situation exige en vue de défendre sans relâche et toujours mieux les intérêts de la classe ouvrière, face à l'action conjuguée du pouvoir et du patronat ;

— la diffusion et l'étude des publications confédérales réservées aux militants, telles que Le Peuple et La Vie des Collectivités Ouvrières ;

— le renforcement du syndicat C.G.T. à l'entreprise, sa mise en place dans les entreprises inorganisées, l'amélioration de son fonctionnement, notamment par la pratique de la démocratie syndicale.

Le Congrès est convaincu que l'unité d'action pour la défense des intérêts des travailleurs contribue à des prises de positions communes au sein des C.E. et similaires ce qui, par répercussion, ne manquera pas de favoriser de nouveaux progrès de l'union et de l'action des organisations syndicales et des travailleurs à l'entreprise.

Le XXXVI<sup>e</sup> Congrès confédéral est persuadé que notre mouvement syndical mettra à son actif de nouveaux progrès dans la réalisation des tâches qui lui incombent pour mettre en échec les visées patronales et gouvernementales de collaboration des classes dans les C.E. et similaires en faisant triompher partout l'orientation de la C.G.T. et, par voie de conséquence, les revendications économiques et sociales de la classe ouvrière.

## COMITES D'ENTREPRISE



# FRANJEU

important catalogue illustré  
sur simple demande

FRANJEU, 31, rue du Vernay — 42 - SAINT-ÉTIENNE

# DISQUES

## EN GROS

DISQUES TOUTES MARQUES

Radio - Télé - Jouets

Prix de gros pour

COMITÉS D'ENTREPRISE  
ET SERVICES SOCIAUX

# MALAURIE

20, rue Mechin, ILE-ST-DENIS (Seine)

752 17-97

Documentation gratuite sur demande

sports d'hiver

avec

# LOISIRS ET VACANCES DE LA JEUNESSE

- vacances de NOEL et PAQUES à la neige en FRANCE, ITALIE, SUISSE, AUTRICHE pour enfants, jeunes et adultes
- séjours à la semaine de JANVIER à AVRIL aux MORILLONS (Haute-Savoie)
- week-ends de neige

Tél. 205-65-99 - 4 et 6, rue Château-Landon - Paris-10<sup>e</sup>

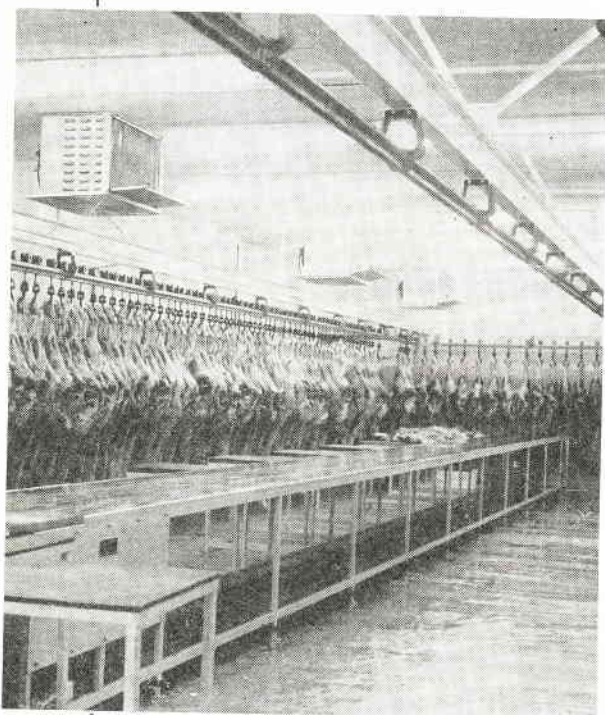
responsable syndical  
êtes-vous

# BIEN EQUIPÉ?

L'homme d'aujourd'hui est sollicité sans cesse par des messages d'information, de propagande ou de publicité, qui s'appuient sur les derniers progrès techniques de duplication. De son côté, l'information syndicale, pour atteindre son but, a besoin d'un équipement moderne, rapide et sûr. A l'intention des responsables, Gestetner a mis au point une ample documentation, véritable tour d'horizon des procédés modernes de duplication, stencil et offset. Les méthodes, les matériels, leurs rendements, leurs applications y sont clairement confrontés. D'utiles conseils sont également inclus pour l'établissement des documents et pour la gravure des stencils ou plaques. Demandez le Cahier n° 934 à GESTETNER, 71, rue Camille Groult, 94-VITRY, Tél. 482.47.85

Clé : 934

Venez voir GESTETNER au SICOB, façade Perronet, niveau 2, zone B, stand n° 261



**collectivités,  
restaurants  
d'entreprise !**

la S.A.F. est à votre disposition pour résoudre tous vos problèmes de viandes (Bœuf - Veau - Porc) et de Salaison.

Grâce à son dépôt de Boulogne-Billancourt, elle assure des livraisons rapides dans Paris et sa Région.

Une qualité suivie.

Un service irréprochable.

**S.A.F.**

Société Anonyme Capital 1.000.500 F

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS :**

- 19, rue Montmartre, Paris-1<sup>er</sup> — Tél. : 488-71-15
- Usine à QUIMPERLE (Sud-Finistère) - Tél. 2-92.

SOCIÉTÉ D'APPROVISIONNEMENT DES COLLECTIVITÉS

**SACO**

Rue Cartier-Bresson, PANTIN  
845 27-00

Bières

STELIO-BOCK,

STELIO-PILS,

CIGOGNE.

Eaux minérales et Sodas

**ANTÉSITE**

EXTRAIT CONCENTRÉ DE BOIS DE RÉGLISSE GENTIANÉ

■ à l'ANIS

■ au CITRON

■ à la MENTHE

■ à l'ORANGE

Pour une boisson agréable, saine, désaltérante, limpide

**SANS ALCOOL**

la plus économique du monde



Fournisseur des Hôpitaux, Maisons d'Enfants, Pensionnats, Lycées,  
Colonies de Vacances, etc.

Echantillons gratuits sur demande

ANTÉSITE N. PERROT, S.A.R.L. CAP. 1.600.000 F, VOIRON (Isère)

# M. TORLOTIN

25, rue de vincennes  
maisons-alfort - 207 06-02

SERVICE POUR CANTINES ET RESTAURANTS

toujours soucieuse de vous donner entière satisfaction pour la fourniture de menus variés, **vous propose :**

Tripes au vin blanc

Gras-double

Rognons de bœuf sans déchets

Foie de génisse en tranches

Langue de veau

Langue de bœuf sans cornets

Cervelle de mouton

Pied de veau

Tige de langue de bœuf

Tête de veau désossée et raffinée



LIVRAISON A DOMICILE

m. torlotin : 207 06-02

# 256-56-00


## 8 av. Delcassé Paris 8<sup>e</sup>

... ce numéro de téléphone, cette adresse, seuls les connaissent des gens comme vous : les responsables des collectivités. Téléphonnez, écrivez... renseignez-vous auprès du service "Grands Utilisateurs" d'ASTRA-CALVÉ!

<b>PLANTA P.</b>	margarine de table
<b>RUBIS ORA OTA</b>	margarines pour cuisine
<b>PAX</b>	margarine pour pâtisserie
<b>EMERAUDE</b>	graisse végétale pour friture
<b>ROYCO</b>	potages et bouillons
<b>LOTUS</b>	poudre pour crèmes-dessert.

**8** très grands produits pour la table, la cuisine et la pâtisserie... voilà ce que vous apporte le service "Grands Utilisateurs" d'Astra-Calvé. Ajoutez à ceci un large réseau de dépôts régionaux couvrant toute la France... une action bien dans la ligne Astra-Calvé : qualité et service!

A titre de renseignement, demandez-nous une documentation complète et gratuite sur tous nos produits...



Découpez ce formulaire, adressez-le sous enveloppe à :

**ASTRA-CALVÉ**  
**Service Grands Utilisateurs**  
**8 avenue Delcassé**  
**75 - Paris 8<sup>e</sup>**

**Demande de documentation**

Nom \_\_\_\_\_ Titre \_\_\_\_\_

Établissement \_\_\_\_\_

Rue \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_ Dépt \_\_\_\_\_

ASTRA-CALVÉ  
RENOMMÉE, SÉCURITÉ, SERVICE, QUALITÉ

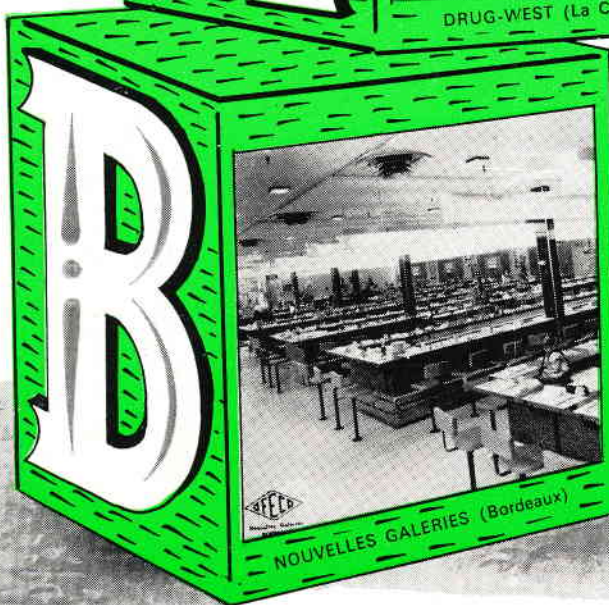
COL - 1 B

# 'ABC' de vos PROBLÈMES de RESTAURATION



## **A** pour **AGENCEMENT**

Toutes études de vos problèmes d'installations de Restaurants Publics ou privés.



## **B** pour **BARS, SNACK-BARS**

Solution moderne et nouvelle pour une simplification de la distribution des repas. Économie de personnel.



## **C** pour **COMPTOIRS LIBRE-SERVICE**

OFECO a été le premier à introduire cette formule sur le marché français, profitez de notre expérience.

**PLUS DE 1500 INSTALLATIONS - DEMANDEZ NOTRE LISTE DE RÉFÉRENCES**



Consultez-nous, notre Bureau d'Études est à votre disposition sans engagement.  
10, RUE VAUVENARGUES, PARIS 18<sup>e</sup>. TÉL : 606.61.24