

LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● sur trois circulaires ministérielles ● ● ● déjà Noël 68 ?
● sports et loisirs sportifs

29

fév. 68 / 2,50 f

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

N'HÉSITÉZ PAS A NOUS CONSULTER

Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

Tél. **344-72-49** | 42, Boulevard Diderot, PARIS 12^e Métro: Nation ou Reuilly-Diderot

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

S. O. P. R. A. L.

94, rue Saint-Lazare
PARIS-9^e - Tél. : 874-16-19

est à votre disposition pour vous fournir :

ROTYSTEK

et tous produits élaborés dans les Usines
de la Société des Grands Abattoirs de
France (S.O.G.A.F.).

SOPRAL est en fait le « secteur témoin »
des Abattoirs Industriels Français dans la
distribution de leurs produits ou ceux, très
rares, sélectionnés par eux.

SOPRAL est ainsi au service des collec-
tivités.

MILLIAT FRÈRES

**une garantie
un service
une gamme**

PLATS CUISINES	Ravioli 3/1 TORTELLINI 3/1
DESSERTS	Entremets Mousses Gâteaux de riz
POTAGES	10 variétés
PATES ALIMENTAIRES	7 variétés à PLAT 2 variétés à POTAGE

Où que vous soyez, un Représentant spécialisé est
à votre disposition pour vous aider à résoudre vos
problèmes d'approvisionnement.

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS :

Département COLLECTIVITES, MILLIAT FRERES, B.P. 22 - NANTERRE.
Tél. : BOI. 26-53.

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Astra-Calvé	17
Gevenco (huiles)	33
Liebig (potages)	39
Milliat Frères (pâtes)	2
Perrot (boissons)	38
S.G.R.E. (restauration)	37
S.O.P.R.A.L. (viande)	2
Tourtrel (boissons)	4

INSTALLATIONS - EQUIPEMENTS

Gefar (équipement)	39
Gestetner (duplicateur)	38
Isola (bungalows)	3
SOCOPAP (équipement)	15
SOPARECO (équipement)	37

LOISIRS

André Jamet (équipement sportif)	6
C.D.L.P. (livres et disques)	2
Cedok (tourisme)	27
Coquillière-Sports-Camping	6
Ligue Française de l'Enseignement (tourisme)	38
L.V.J. (tourisme)	33
Orbis (tourisme)	16
T.E.D. (livres)	8
Trait d'Union (revue culturelle)	33

DIVERS

La Carte publicitaire	25 et 26
Lunetterie-Optique	4
Offres et annonces	3
Scholl (pansements)	3

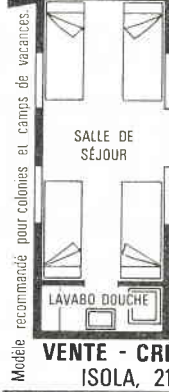
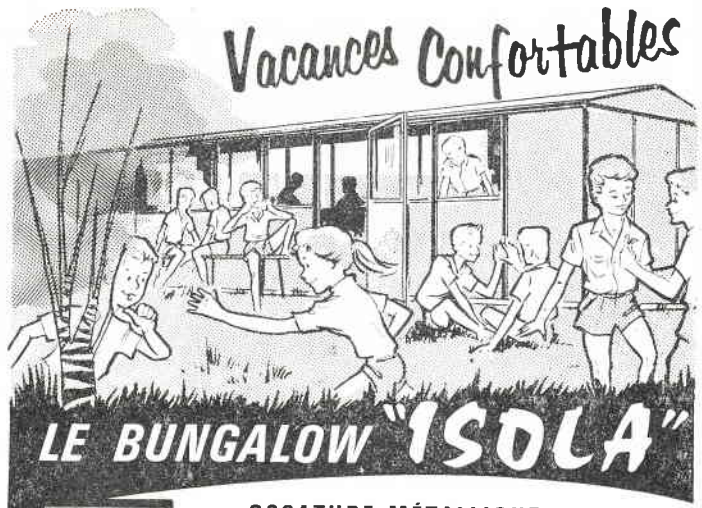
Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,
N'HÉSITÉZ PAS !
... vous trouverez plus loin des
cartes qui faciliteront votre
correspondance.

OFFRES ET ANNONCES

A V. à SAINT-JACUT-de-la-MER (12 plages - 15 km Dinard).
IMMEUBLE DE RAPPORT : 60 logem. avec mobilier. REVENU
ELEVÉ. Conv. égal. COLLECTIVITE.
S'adr. M. D. HOUDIARD, Expert 29, r. Crossardière -
53 - LAVAL.

En vente, magnifique propriété à 15 km de Larodde (Puy-de-
Dôme) sur le versant sud, 800 m d'altitude ; située dans un
des plus beaux sites d'Auvergne, non loin d'une station
de sports d'hiver, à quelques centaines de mètres d'un plan
d'eau. Etendue 1 ha et 2.000 m² bâtis, facilement aména-
geables pour colonies de vacances ou maison de repos.
S'adresser à M. J. PAPON - Mairie de Larodde (63) - Tél. 1
à Larodde.

A vendre beau chalet à St-Véran (05). Possibilité centre de
loisirs sportifs par acquisition en copropriété. Capacité
moyenne : 60 personnes plus le personnel. Hébergement en
petites chambres.
S'adresser à : F.S.G.T., 24, rue Yves-Toudic, PARIS-10^e.



Modèle recommandé pour colonies et camps de vacances.

OSSATURE MÉTALLIQUE

- ISOTHERME (confort)
- DÉMONTABLE (facilement)
- TRANSPORTABLE (aisément)
- DURABLE

LE JEU DE CONSTRUCTION DES GRANDES PERSONNES

Multiples possibilités.

Matériel de campement en dur se transportant et s'installant
très facilement par juxtaposition d'éléments préfabriqués
remarquablement étudiés.

Aménagement de couchettes superposées, douches, lavabos,
W.C. chimiques etc...

Production de grande série : prix très avantageux.

VENTE - CRÉDIT (5 ANS) - LOCATION - LIVRAISON DANS LE MOIS
ISOLA, 21, rue du Canal - ANGERS - (M. & L.) - Tél. 87-50-26

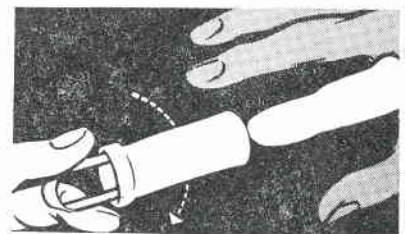


en 4 secondes,
un pansement
parfait, efficace,
confortable et
économique.

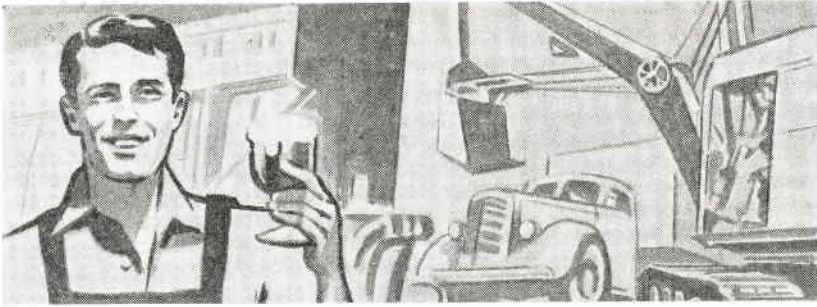
TUBEGAZE est un bandage tubulaire sans cou-
ture qui se place en quelques instants à l'aide
d'un applicateur simple et pratique.

C'est le bandage idéal pour les petites bles-
sures aux doigts et aux orteils.

Directement chez
SCHOLL, 15, rue
de la Chapelle,
PARIS 18^e - ou au
titre des prestations
pour premiers soins
aux accidentés du
travail.



Tubegaze Scholl
MARQUE DÉPOSÉE
PANSEMENT MODERNE UNIVERSEL
DE GAZE TUBULAIRE
Notice illustrée franco
15, rue de la Chapelle - PARIS 18^e



SANTÉ
ÉCURITÉ
OBRIÉTÉ

Très agréable à boire, la bière sans alcool **TOURTEL** donne la vigueur musculaire, désaltère et aide à mieux combattre la fatigue.
TOURTEL a le goût exquis et la belle mousse crémeuse des meilleures bières.
TOURTEL dans l'entreprise, c'est une nécessité... et un plaisir !

buvez jeune, buvez sain

TOURTEL
Bière sans alcool



Choisie pour ses qualités par le Comité des Jeux Olympiques d'Hiver - GRENOBLE 1968

Demander la documentation à : Service BH Société Européenne de Brasseries - 6, rue des Caves - 92 SÈVRES



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 Richerand, Paris-10^e. 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 : "REPUBLIQUE" - "GONCOURT" - "BONSERGEANT" — AUTOBUS : 75 et 46 (ARRET HOPITAL SAINT-LOUIS).

* "la v. c. o." vous présente ses meilleurs vœux pour 1968 *

EDITORIAL	7	Chômage et C.E.	L. Mascarello
ACTUALITE	10	Déjà Noël 68 ?	D. Cinq
VIE SYNDICALE	24	L'action de masse et le C.E.	J. Mullesch
LEGISLATION	28	A propos des circulaires ministérielles sur les C.E.	M. Cohen
	35	Sur le contentieux électoral au C.C.E.	F. Benhaïem
	14	En ouvrant notre courrier.	
ECONOMIE	30	Précisions sur les attributions économiques et professionnelles des C.E.	G. Maréchal et C. Andrieu
HYGIENE ET SECURITE	18	L'affaire des os broyés.	L. Duffuler
SPORT	20	Sports et loisirs sportifs : quelques idées, réalisations et propositions de la F.S.G.T.	C. Bergeron
	23	Piste artificielle (suite).	M. P.
INFORMATION	34	Il faut savoir...	
	36	T.V.A. et C.E.	
PRESSE	8	Flash-presse.	
photographies :		g. bloncourt ; m. chapuis ; m. delius ; j. feuillie ; r. perrin ; rapho/o. sazo ; m. smolianoff.	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

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 • **JAYOT Claude**, membre du C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • **LINET Roger**, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle « Suzanne Masson » Paris • **MOUTERDE Jean**, 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 »

Éditée par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIERE", 18, rue des Fêtes, Paris-XIX^e ■ 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^e ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (Michel CASIMIR), 187, quai de Volmy, Paris-10^e - 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^e.

ATTENTION ! dès maintenant



vosre spécialiste

COLLECTIVITES

Vous propose sa gamme prestigieuse de matériel de camping, tentes, sacs de couchage, remorques, caravane pliante ainsi que tout le matériel spécialisé pour l'équipement de :

- * VOS CAMPS ET COLONIES DE VACANCES,
- * VOS CLASSES DE NEIGE ET ÉQUIPES SPORTIVES,
- * VOS DORTOIRS ET RÉFECTOIRES. ■

Documentation en couleurs et devis sans engagement sur simple demande à
B. P. 170 — 38 - GRENOBLE — Tél. : 96-24-36



COLLECTIVITÉS

COQUILLIERE SPORTS / CAMPING

39, rue coquillière / paris 1^{er} / 236-04-09

Dépositaire André JAMET et toutes les Grandes Marques, vous consentira les conditions spéciales suivantes sur la production André JAMET.

- Tentes JAMET, remorques JAMET, auvents de Caravanes JAMET 24 %
- Sac de couchage JAMET 29 %
- Caravanes pliantes JAMET 19 %

(Franco de port à partir de 2.000 F)

POUR CAMPS SOUS TOILE, COLONIES DE VACANCES

Toutes les grandes marques en articles de Sport et de Camping

NOUS CONSULTER / CATALOGUE SUR DEMANDE

N.B. — Quarante années d'expérience au service des organisations démocratiques nous autorisent à vous dire cordialement :

RESERVEZ-NOUS UNE PARTIE DE VOS ACHATS !



chômage et c. e.

L'aggravation du chômage est le facteur dominant de l'évolution de la situation économique et sociale dans le pays. Le nombre de chômeurs est en augmentation de 41 % d'une année sur l'autre et de 53 % pour les jeunes de 16 à 20 ans. Celui des chômeurs partiels a doublé dans le même temps.

La question du plein emploi, du droit au travail pour tous et de la garantie de l'emploi préoccupe au plus haut point les travailleurs et leurs familles d'autant que pouvoir et patronat s'avèrent incapables de maîtriser l'évolution moderne de l'économie marquée par un développement des techniques de production auquel ne correspond pas, en régime capitaliste, un progrès de la consommation et notamment de la consommation populaire.

Tout en poursuivant ses efforts pour le développement de l'action unie en vue d'exiger la satisfaction des revendications essentielles et urgentes de la classe ouvrière, la C.A. de la C.G.T. vient de décider de mener, parallèlement, une grande campagne contre le chômage et pour le plein emploi avec la tenue en juin d'assises nationales. Cette campagne a pour objet en particulier :

- la création de larges comités de lutte contre le chômage et pour le plein emploi ;
- l'organisation des chômeurs et de leur action ;
- l'ouverture de permanences dans les sièges des syndicats ;
- l'organisation de rassemblements, de manifestations et d'interventions multiples auprès des pouvoirs publics, du patronat, des parlementaires.

Elle s'appuiera sur des efforts particuliers d'information et d'explications auprès des travailleurs qui aideront à leur mobilisation pour la réalisation des objectifs fixés.

Dans cette bataille apparaît encore plus crûment l'importance du rôle économique des Comités d'Entreprise, le respect de leurs prérogatives et leur responsabilité particulière. Nos syndicats veilleront à ce que les élus C.G.T. tiennent toute leur place dans la campagne engagée par la C.G.T. sur une base de classe et de masse.

C'est dire qu'ils doivent se battre pour exiger des directions patronales :

- les informations sur la marche générale de l'entreprise, l'évolution des effectifs, l'étude des bilans et le montant des profits ;
- la discussion en temps utile des projets de la direction en matière de concentration, de fusion et de compression d'effectifs ;
- la mise en place de la commission, prévue à l'article 2 de la loi sur les Comités d'Entreprise, chargée notamment d'étudier les questions d'emploi et de travail pour les jeunes et les femmes et les problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

En exigeant cela, ils auront bien soin de s'opposer à toutes mesures qui porteraient atteinte à l'emploi, à la qualification et à la rémunération des travailleurs de toutes catégories, qu'ils soient français ou immigrés, jeunes, femmes, techniciens, ingénieurs ou cadres.

Avec l'appui du syndicat, ils feront en sorte que le C.E. apporte sa participation aux diverses initiatives d'action, de protestation, de manifestation qui seront organisées localement, régionalement et sur le plan national dans le cadre de la campagne décidée par la C.G.T.

L'apport des C.E. dans la lutte contre le chômage et pour le plein emploi ne manquera pas d'être une contribution au développement de l'action, au renforcement de l'unité pour la réalisation des objectifs fixés dans le plus grand intérêt de la classe ouvrière.

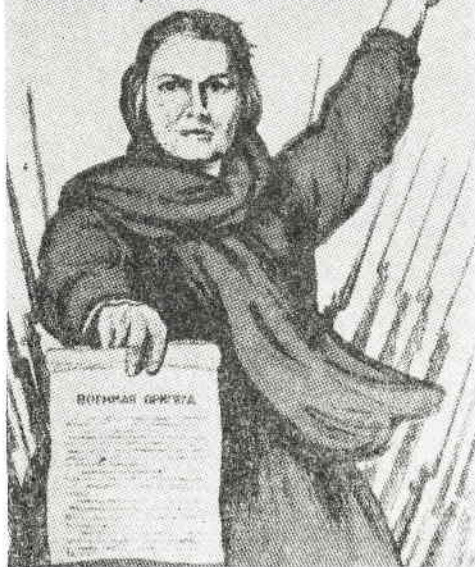
22
juin
1941

L'URSS

8
mai
1945

dans la seconde
guerre mondiale

РОДИНА-МАТЬ
ЗОВЕТ!



édité à l'occasion du CINQUANTAIRE de la révolution russe
un document historique exceptionnel

Pour la première fois un ouvrage :

- Présente et illustre les grands mouvements stratégiques qui ont modifié un front qui allait de la Baltique à la Mer Noire ;
- Décrit les batailles les plus sanglantes de l'humanité ;
- 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.

Une collection de bibliophile en 5 volumes.

Adressez ce bon
sous enveloppe à

L'U.R.S.S. dans
LA SECONDE
GUERRE
MONDIALE

8, rue GUIGARDE
75 - PARIS-6^e

Je désire, sans engagement de ma part, recevoir le plus rapidement possible, une information complémentaire concernant cette exceptionnelle collection.

NOM
PRENOM
PROFESSION

RUE
VILLE

N^o
Dpt



LE CAUCHEMAR DES JEUNES

...Mesurée à la fin de septembre 1967, par les enquêteurs du Ministère des Affaires Sociales, la montée du chômage des jeunes en un an paraît catastrophique.

Sur 12 mois, passant de 137.232 à 193.394, le nombre des demandeurs d'emplois non satisfaits, de tous âges, a augmenté de 41 %.

Mais les jeunes de 18 à 20 ans, en quête d'emplois ont vu, à eux seuls, leur nombre accru de 53 %...

...En nombre absolu, il y avait, à fin septembre, 16.271 chômeurs de moins de 18 ans, contre 13.422 à fin septembre 1966. Les jeunes filles comptent pour 54 % de l'ensemble. On en a dénombré 4.000 en quête d'un emploi de bureau, alors que 168 offres restaient insatisfaites. Ou encore : 1.400 candidates à un poste de vendeuse pour 350 emplois vacants, et 930 pour les services domestiques en regard de 300 places à prendre. Chez les jeunes gens, les proportions ne sont pas plus encourageantes : dans la transformation des métaux, 1.160 demandes et 274 offres ; dans l'électricité : 436 demandes et 153 offres ; bâtiment : 678 demandes pour 271 offres.

Les seuls secteurs où la demande de débutants reste supérieure au nombre des candidatures sont les « soins personnels », certaines branches du textile, les cuirs et peaux, les industries alimentaires.

Telle est dans sa sécheresse statistique la situation des jeunes en quête d'un premier emploi. Encore cette enquête est-elle vieille de 3 mois. Plus de 20.000 demandeurs non satisfaits sont venus s'ajouter à ceux de septembre. Et l'expérience de tous les jours montre qu'aujourd'hui, pour un jeune, chercher du travail est devenu une sorte de cauchemar. Nous frôlons, dans ce domaine, la faillite morale et sociale...

(« L'Aurore », 13 décembre 1967.)

D'UN MAILLOT JAUNE...

Une récente enquête des communautés européennes sur certains aspects de la condition ouvrière au sein du Marché Commun fait apparaître une disparité assez grande de la durée hebdomadaire du travail, qui oscille de 40 heures en Italie à 47 h 20 en France. Belges et Allemands se situent à peu près à mi-chemin de la fourchette — 44





heures 10 minutes et 44 heures — les Hollandais et les Luxembourgeois étant assez proches des Français — 46 heures et 45 heures 45 minutes.

(« Les Echos », 26 décembre 1967.)



...A L'AUTRE !

Malgré dix ans de communauté, l'harmonisation des fiscalités des Six est à peine ébauchée. La France continue d'avoir les impôts les plus lourds malgré des droits sur la fortune particulièrement légers...

LA STRUCTURE DES FISCALITÉS DES SIX (en % en 1965)

Types d'impôts	FRANCE		R. F. A.		ITALIE		PAYS-BAS		BELGIQUE		LUX.
	Total	Dont Fisc. d'Et.	Total	Dont Fisc. d'Et.	Total	Dont Fisc. d'Et.	Total	Dont Fisc. d'Et.	Total	Dont Fisc. d'Et.	
Sur le revenu	39	37	47	44	27	23	56	56	41	39	50
Sur la fortune	3	3	8	5	8	10	5	4	6	6	9
Sur la consommation	58	60	45	51	65	67	39	40	53	55	41

(« Le Monde », 24 et 25 décembre 1967.)

PERSPECTIVES DE CONSOMMATION PEU DYNAMIQUES

...Théoriquement, on devrait — estime l'I.N.S.E.E. — constater une augmentation de la masse des salaires bruts au premier semestre 1968.

Mais, en fait, l'augmentation du pouvoir d'achat parce que dépendant de l'évolution des salaires « nets », risque de ne pas être de même amplitude, cela notamment en raison de charges auxquelles devront faire face les salariés (hausse des cotisations de Sécurité Sociale, par exemple).

« Dans ces conditions, notent les conjoncturistes de l'I.N.S.E.E., la croissance du pouvoir d'achat des salariés, déjà ralentie au quatrième trimestre 1967, ne devrait pas reprendre dans les tous premiers mois de 1968 »...

...Un certain nombre de facteurs joueront toutefois en faveur d'une amélioration de la demande...

...Mais, de toute évidence, il importe de ne pas mésestimer l'incidence qu'aura la situation des salariés sur la conjoncture. Et les experts de l'I.N.S.E.E. écrivent en particulier qu'il est « prévisible que l'évolution du pouvoir d'achat des salariés, malgré quelques phénomènes compensateurs, pèsera fortement mais de façon passagère au début de 1968 sur la demande de consommation »...

...« Les stocks, écrivent-ils, sont à un niveau suffisamment bas pour inciter les commerçants à maintenir, au moins, le montant des commandes passées à la fin de l'année 1967. Mais, par la suite, les stocks du commerce s'étant regarnis et les perspectives d'achat des consommateurs restant peu dynamiques, le plus probable est un arrêt du développement des commandes »...

(« Les Echos », 27 décembre 1967.)

DERRIERE LE MYTHE DU « FRANÇAIS MOYEN »

Dans les foyers dont le chef de famille est un ouvrier, on dépense, en consommation courante par grande personne (et nous comptons deux enfants pour une grande personne), deux fois moins que dans les foyers dont le chef de famille est cadre supérieur.

Dans les foyers de paysans pauvres, deux fois et demie moins par grande personne qu'au foyer des industriels indépendants ou des gros commerçants.

Tel est le résultat le plus brutal qui ressort d'un copieux relevé dressé en 1965 (et publié ces jours-ci) par l'Institut de la Statistique, au cours d'une enquête appelée à être désormais permanente...

...Pour ce qui est des biens durables, il faut savoir que le taux d'équipement en automobiles des familles ouvrières était, en 1965, de 43 %, tandis que celui des cadres moyens, à l'exclusion des cadres supérieurs et sans compter dans les cadres moyens les contremaîtres, était de 76 % ; pour le réfrigérateur, 57 % des foyers en étaient équipés chez les ouvriers, 85 % chez les cadres moyens ; pour la machine à laver, 43 % chez l'ouvrier, 59 % chez le cadre moyen ; pour le téléviseur, 43,5 % chez l'ouvrier, 62,6 % chez le cadre moyen ; pour l'aspirateur, 37 % chez l'ouvrier, 74 % chez le cadre moyen ; pour le chauffage central, 19 % chez l'ouvrier, 44 % chez le cadre moyen. Quant au téléphone, 1,7 pour cent des foyers ouvriers en étaient pourvus, contre 11,7 % pour la moyenne des foyers français et 15,3 % au foyer des cadres moyens...

(« L'Humanité », 22 décembre 1967.)



Déjà NOËL 68?



coordination...



...inter-entreprises

trois pistes pour trois cent mille





l'auguste



personnes



— Volé-vô jouer avé moâ?

— Ouiii..., répond le chœur enthousiaste des enfants!

Mais l'auguste trébuche, tombe... Tend son visage grotesquement grimé — d'une tristesse si humaine pourtant! —, il semble prendre le public à témoin de ses infortunes. En vain! L'intransigeance de la jeunesse se rit de sa godiche. Ce nez rouge, cette veste trop longue au goût douteux, ce pantalon en accordéon, ces chaussures démesurées accentuent le ridicule de sa situation.

Au centre de la piste, figure blanche, « fringué » d'un magnifique costume scintillant au coloris recherché, imbu de suffisance, le clown triomphe.

Alors la colère emporte l'auguste. Ses yeux étrangement clignotants, sa perruque ébouriffée, son index vengeur assurent le spectateur que sa malice nous prépare un tour à sa façon.

Quelques minutes plus tard, les enfants applaudiront follement les pitreries et les acrobaties de l'auguste.

Ainsi, la spontanéité enfantine se manifeste-t-elle dans toute l'inconstance de sa naïveté! Mais les clowns avaient réussi « à composer un milieu où la joie de chacun collabore à la joie unanime ». Où chacun, même réfractaire à l'ambiance, participe à l'action et s'exalte à son tour. Ils avaient su sensibiliser l'imagination enfantine, capable de créer cet univers fantastique et merveilleux où seuls, par leur faculté innée de la poésie, les « gosses » se



miroir du réel et de l'imaginaire

plus de cent mille jouets



comprennent... Ce soleil de la joie aux rayons d'une luminosité si pure, vous ne le découvrirez que dans le regard de la jeunesse. Les clowns l'ont compris!...

Les artistes se succèdent dans un rythme endiablé. Les virtuoses de la « petite reine » terminent leurs évolutions et déjà les trapézistes défilent, au-dessus des têtes, les lois de l'équilibre, coupant le souffle aux plus intrépides. Tel un tourbillon, le crescendo du spectacle emporte les premiers étonnements dans une folle exaltation.

LE CIRQUE GÉANT

Sommes-nous, Gérard Bloncourt (1) et moi-même sous le plus grand chapiteau du monde? De toute façon, un cirque géant! Sur trois pistes alternent dix-sept numéros différents accompagnés par un grand orchestre perché au-dessus de la foule, présentés par un animateur plein d'entrain, applaudis par huit mille personnes dont une majorité d'enfants. Ce spectacle, répété sur quelque trente séances, rassemble ainsi trois cent mille Parisiens à l'occasion des fêtes de Noël.

Cirque unique par son ampleur parce que unique dans sa conception!

Voilà de nombreuses années que « l'Association Travail et Culture » organise, grâce à une politique de coopé-

ration entre divers Comités d'Entreprise, organismes similaires et collectivités sociales, ce qu'on appelle communément maintenant les « arbres de Noël de la Porte de Versailles » (2).

A la Libération, quelques C.E. de la région parisienne, la C.C.A.S. de l'E.G.F. réalisèrent isolément leurs fêtes enfantines de fin d'année. Bientôt, les élus aux Comités d'Entreprise souhaitèrent coordonner leurs efforts, leurs capacités, leurs moyens, afin de renforcer leur pouvoir, de perfectionner leur méthode gestionnaire, d'améliorer la qualité du spectacle. « Travail et Culture » (3) proposa d'assurer la réalisation artistique et administrative. Il renforça son service « spectacle ». Tristan Rémy, dont l'infinie connaissance de la piste et de la scène était incontestée, en assumait la direction artistique. Une commission d'animation et de contrôle, composée de Comités et similaires adhérents à T.E.C. et intéressés par cette initiative, précisait la gestion démocratique de cette activité. En 1949, des milliers de familles de travailleurs apprécèrent — dans ce vieux Vel'd'Hiv', aujourd'hui disparu, témoin de tant d'événements, parfois douloureux — le premier spectacle d'une qualité culturelle indéniable, résultat de la coopération inter-entreprises.

Chaque année, le collectif s'enrichissait d'une nouvelle participation. Le T.E.C. améliorait sans cesse le pro-

(2) Quartier de Paris.

(3) T.E.C., 124, boulevard de La Chapelle - Paris (18^e). Tél. : 254-45-56.

(1) Photographe de la « V.O. ».

gramme ; respectant son unité, l'Association y inscrivaient les meilleurs artistes de la piste et de la scène, les marionnettistes les plus renommés. Cette réussite devenait insupportable aux yeux de certains profiteurs. C'était le défi jeté à la face des directeurs de salles commerciales, des agences privées, etc. Parallèlement, le marché des C.E. attisait l'appétit financier des « requins » du spectacle. En 1955, ils sabotèrent donc l'action de « Travail et Culture » en l'empêchant de réaliser son propre programme. Mais les piliers de l'édifice ne furent pas atteints. L'esprit de coopération qui avait guidé les collectivités dans leur initiative s'était affermi au cours des années. L'offensive des intérêts privés échoua contre la solidarité des Comités et similaires. La commission d'animation décida de changer la conception du programme. Ainsi naquit l'idée d'un spectacle de cirque. M. Bouglione accepta de collaborer à sa réalisation.

« L'on aime ou l'on n'aime pas le cirque ! » penseront les « grandes personnes », celles de Saint-Exupéry ! Heureusement qu'il existe un « petit prince », enfant du réalisme poétique, car la simplicité des jeux de la piste — miroir du réel et de l'imaginaire — est source de vérité. La piste refuse tout décor cachant les apparences du vraisemblable, tout rideau, tout intermédiaire. Nue est la piste ! L'illusion est directe. L'artiste ne joue pas à cache-cache avec le public, celui-ci adhère sans détour. Par sa franchise, le cirque est, dans son essence, un spectacle moral.

Remontant au-delà de la Révolution Française — première date de sa conception moderne — nous rencontrons les amuseurs populaires des XVII^e et XVIII^e siècles, l'esprit de la comédie italienne, les théâtres funambulesques... Des acrobaties aux clowneries, en passant par les exercices équestres, le cirque s'inscrit dans notre patrimoine artistique. A l'heure où les « grandes personnes » le méprisent, les C.E. font preuve d'une grande responsabilité civique en lui permettant d'acquiescer une nouvelle jeunesse. Voici les retrouvailles des parents et des enfants avec le cirque dans toute sa richesse !

Le choix de 1956 correspondait donc à un engagement hautement culturel.

UN AN AVANT !

Depuis 1956, installés dans un immense hall du Parc des Expositions à Paris — là-même où se tenait l'an dernier le Salon du Bricolage —, les C.E., par l'intermédiaire de T.E.C., réussissent chaque fin d'année la plus grande fête culturelle enfantine de France. La plus grande par la valeur des numéros présentés, l'affluence du public, l'ampleur des installations : huit souffleries alimentent le hangar en air chaud ; installation de sanitaires, d'une infirmerie,

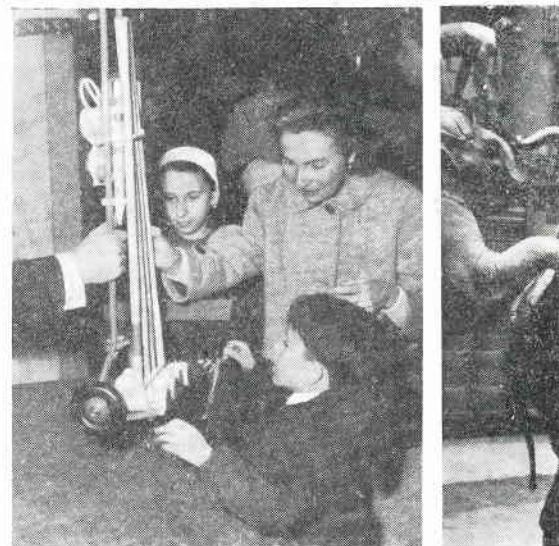
d'un restaurant pour le personnel de service ; standard téléphonique, sonorisation. Le bâtiment est scindé en trois parties. L'une est occupée par la ménagerie. La deuxième est réservée au spectacle lui-même. Dans la troisième salle, agrémentée de scintillants sapins nains ou géants, aux murs décorés de motifs de Noël ou de la piste, plus de cent mille enfants reçoivent les jouets et friandises que certains C.E. leur offrent sur place.

Aujourd'hui, le collectif des participants est très large. On rencontre, par exemple, le C.C.E. Air France, le Comité de Gestion des Œuvres Sociales de la Préfecture de la Seine, le Service Social de la Préfecture de Police, le C.C.E. S.N.E.C.M.A., le C.E. R.A.T.P., le Bol d'Air des Gamins de Paris, le C.E. I.B.M., les C.A.S. de l'E.G.F., les C.E. du Crédit Lyonnais et de la Société Générale, ceux de Bull, Ericson, Kléber-Colombes, etc. Au total, quelques seize collectivités de différentes « tailles » gèrent avec « Travail et Culture » cette immense entreprise. Sans compter d'autres organismes adhérents également à T.E.C., mais aux moyens plus modestes, qui bénéficient de cette réalisation sous forme de réservation de séances comme par exemple le Syndicat parisien C.G.T. des P.T.T. ou le C.E. Desfossés-Néogravure. Ce sont, en fait, 35 organisations qui sont intéressées par ces arbres de Noël de « Travail et Culture ».

« Les gradins du Cirque Bouglione ne sont pas totalement démontés que, déjà, il faut se préoccuper du prochain spectacle, m'explique Maurice Delarue, secrétaire national de « Travail et Culture ». Une affaire pareille ne se règle pas quinze jours avant ! Ce sont environ 10 à 12 réunions qu'il nous faut prévoir, à la cadence d'une rencontre mensuelle en moyenne. Dès la fin janvier, nous faisons la critique de la manifestation précédente et préparons notre entrevue avec M. Bouglione. Avant les vacances d'été, nous nous concertons pour établir un projet de programme et le calendrier des séances pour chaque collectivité adhérente. Enfin, dès la rentrée, nous consacrons à nouveau quelques journées de travail pour mettre au point les mille et une questions matérielles, depuis les problèmes de sécurité jusqu'à ceux de la plomberie.

« En ce qui concerne l'amélioration qualitative du programme, poursuit M. Delarue, bien sûr ! le T.E.C. intervient dans les propositions de numéros internationaux de valeur, dans la régie et l'ordonnancement. Mais je tiens à souligner la compétence en la matière des représentants des Comités et similaires acquise par une longue expérience. Il est vrai aussi que le Cirque Bouglione répugne à se détourner de l'esprit de la tradition du métier et contribue à donner à la piste une nouvelle jeunesse.

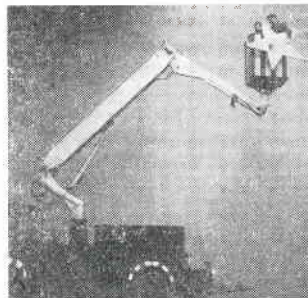
« De même, il n'est pas négligeable de mettre en relief l'importance du travail fonctionnel de la commission d'ani-



le rêve devenu réalité

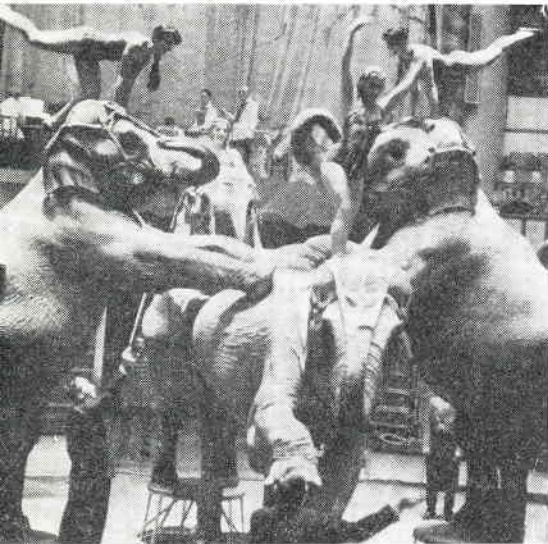
le ballet des

l'échelle...





vers le cirque



colosses



...des moyens

mation : répartition des tâches, coordination des efforts et des moyens, participation humaine et matérielle de collectivités comme le Comité de Gestion des Œuvres Sociales de la Préfecture de la Seine, les C.A.S. de l'E.G.F., le C.E. R.A.T.P., le Service Social de la Préfecture de Police, et d'autres que j'oublie... »

Bien sûr, l'intérêt des participants, pour ces arbres de Noël, est diversement sensibilisé. Selon les conditions du développement culturel dans les entreprises, chacun souligne particulièrement tel aspect positif. Ainsi, le Syndicat parisien C.G.T. des P.T.T. y démontre, face à la passivité de l'administration son dynamisme pour promouvoir les loisirs culturels. Le C.E. Ericson considère qu'il lui serait impossible de prévoir un tel spectacle de cirque sans cette coopération. Le C.G.O.S. de la Préfecture de la Seine et les C.A.S. de l'E.G.F. jugent que cette conception leur a permis de résoudre les problèmes techniques et artistiques, tels que salle, personnel, programmation... Mais tous insistent sur la confirmation de leur autorité, l'efficacité gestionnaire, la compréhension mutuelle, la valorisation culturelle qu'apporte la coordination inter-entreprises.

D'AUTRES RÉALISATIONS

« Travail et Culture » ne se contente pas de cette seule forme de manifestation en ce domaine. Il tient compte des différentes possibilités et besoins des C.E. Par exemple, certains préfèrent un spectacle à mi-chemin entre le music-hall et le cirque. D'autres se tournent vers les marionnettes. L'Association leur propose d'autres genres.

« Ainsi, fournissons-nous un certain nombre de programmations à la demande des collectivités adhérentes, intervient M. Jean Terrier, responsable du service « Fêtes et Galas ». Cependant, si nous désirons ne pas décevoir un jour, il nous faut aller plus loin. C'est pourquoi nous créons des « plateaux » d'une qualité artistique plus étudiée parce que réfléchis bien longtemps avant les fêtes. Mieux ! Nous envisageons, pour cette fin d'année, la possibilité de programmation-type d'une unité conceptionnelle approfondie qui pourrait être prévue dans le cadre d'une chaîne de galas ».

« Notre ami Terrier touche du doigt le problème de la décentralisation de nos spectacles, poursuit M. Jacques Morand, Secrétaire Général de "Travail et Culture". Certes, nous voulons sans cesse progresser vers une réalisation la plus parfaite possible des arbres de Noël de la Porte de Versailles. Toutefois, nous ne pouvons ignorer d'autres exigences. En effet, une tradition maintenant populaire, des préférences de genre, des difficultés matérielles diverses, des limites finan-

cières font que de nombreux C.E. organisent leurs fêtes de Noël, sous les formes indiquées à l'instant, dans des salles de cinéma, théâtre ou concerts de la région parisienne. Il nous semble nécessaire, afin d'accéder à un échelon qualitatif plus élevé du programme et d'élargir la coordination inter-entreprises à ces collectivités adhérentes, de créer, dans les localités, ce que j'appellerai des "mini-Porte de Versailles". Bien sûr, la conception de ces spectacles différerait de celle d'un cirque géant, mais l'esprit de coopération serait le même. Non seulement les C.E. verraient le coût de leurs spectacles proportionnellement diminuer, mais aussi, "Travail et Culture" permettrait aux nouvelles valeurs sûres de la création artistique de s'exprimer devant un public d'avenir. Nous n'oublions pas les problèmes de disponibilité de salles adaptées. Peut-être, un jour, constatera-t-on que notre initiative aura contribué à résoudre la question des infrastructures ? Quoi qu'il en soit, notre Association agit et réalise en faveur d'une valorisation du spectacle pour enfants.

« En cela, elle prouve que les organisations du public sont — et depuis longue date ! — l'élément dynamique d'une action culturelle en profondeur parce que situées, par la représentativité de leurs adhérents, au niveau des exigences de la population. Ce souci de la connaissance des besoins, pour mieux adapter l'efficacité de nos rampes de lancement culturel, explique la volonté de "T.E.C." de renforcer sans cesse ses fraternels contacts avec l'ensemble du mouvement syndical et des associations démocratiques. »

"Travail et Culture" milite pour une diffusion démocratique de la culture au sein du monde du travail. Il n'octroie pas. Il écoute puis propose. Il élargit la masse des usagers et le champ d'aptitude parce qu'il tente d'avoir une vision réaliste de l'action culturelle. Concrétisation d'un nouveau départ insufflé par sa dernière Assemblée Générale, "T.E.C." se préoccupe, parmi ses multiples activités, d'offrir une série de spectacles pour les colonies de vacances d'été, d'organiser des stages d'animateurs culturels, de prévoir une chaîne de manifestations culturelles pour les villages-vacances, de développer ses "fêtes de printemps", de parfaire son circuit national d'expositions itinérantes, de continuer ses "jeux littéraires", d'améliorer ses concours d'arts plastiques, de concevoir une meilleure documentation, etc.

Noël 67 n'est pas un souvenir dans la tête des enfants ... que les C.E. étudient déjà leur choix de jouets, discutent de la prochaine fête de l'enfance !

Les scintillements des étoiles, des boules et guirlandes émerveillent encore le regard de la jeunesse... "Travail et Culture" se préoccupe, dès à présent, des arbres de Noël 68.

Dominique CINQ.



en ouvrant notre courrier

L'ELECTION AU C.E. D'UN ELU MIS A PIED, DONT LE LICENCIEMENT A ETE REFUSE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL, EST-ELLE VALABLE ?

La Cour de Cassation (Chambres sociale et civile) a jugé à plusieurs reprises, de 1952 à 1956, que le délégué mis à pied ou licencié sans autorisation restait membre du personnel, et par conséquent électeur et éligible, dès lors que son contrat de travail n'a pas été judiciairement rompu. Il s'ensuit qu'un délégué mis à pied est rééligible, sans qu'il soit possible d'invoquer la cessation de l'activité professionnelle, si, à la date des élections, aucune résolution judiciaire définitive n'est intervenue, et quand bien même il se serait engagé, à titre provisoire, dans une autre entreprise.

Cette jurisprudence doit être approuvée. Elle est, en effet, basée sur le principe qu'une mise à pied temporaire suspend mais ne rompt pas le contrat de travail. Et s'il est vrai que la mise à pied prolongée d'un salarié non protégé équivaut à un licenciement, le licenciement non autorisé d'un délégué est nul et ne rompt pas le contrat de travail.

La deuxième Chambre civile de la Cour de Cassation a abandonné, en 1965, le critère de la non-rupture du contrat de travail pour s'attacher à la seule notion de travail salarié, sans prendre en considération la mise à pied qui rendait impossible ce travail. Elle a refusé, en effet, le 2 décembre 1965, de reconnaître le droit d'électorat et d'éligibilité à un délégué licencié sans autorisation légale ni résolution judiciaire, au motif qu'il convenait de rechercher si, au moment des inscriptions sur la liste électorale, l'intéressé était ou non le salarié de la société, travaillant depuis le temps requis dans l'entreprise. Explicitant ce motif en statuant à nouveau le 10 no-

vembre 1966 dans la même affaire, la Cour déclare que le délégué mis à pied perd son droit de vote et d'éligibilité parce qu'il n'a plus de "droits portant sur des salaires". Ce faisant, la Cour semble subordonner le droit de vote au versement ininterrompu d'un salaire, contrepartie d'un travail effectif.

Cette interprétation restrictive est inacceptable : la moindre interruption du travail (courte maladie, absence autorisée, etc.) ferait perdre le droit de vote et d'éligibilité ! Ce n'est certainement pas ce qu'a voulu le législateur.

C'est pourquoi récemment, un jugement d'un Tribunal d'Instance (Paris-X^e) a rejeté cette interprétation et a réaffirmé le droit de l'éligibilité. Il a jugé valable l'élection au C.E. d'une élue mise à pied dont le licenciement avait été refusé par l'Inspecteur du Travail alors que l'intéressée ne figurait pas sur la liste des électeurs, dressée par l'employeur, que la décision de l'Inspecteur du Travail faisait l'objet d'un recours hiérarchique et que l'employeur avait introduit devant la juridiction prud'homale une instance en résolution judiciaire.

Ce jugement montre que tous les tribunaux ne s'inclinent pas devant la jurisprudence restrictive à la Cour de Cassation.

On doit en effet tenir compte de l'article 6 du décret du 7 janvier 1959 aux termes duquel la mise à pied est privée "de tout effet" si le licenciement est refusé par l'Inspecteur du Travail ou par le Ministre. Si la mise à pied est privée de "tout effet", elle est privée aussi des effets qu'elle pourrait avoir sur l'électorat et l'éligibilité.

D'autre part, depuis le 18 juin 1966, la disposition précitée du décret de 1959 se trouve renforcée, en ce qui concerne les membres des Comités d'Entreprise, par le deuxième alinéa nouveau de l'article 22 de l'Ordonnance du 22 février 1945, aux termes duquel,

si la décision définitive refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Cette disposition est assortie de sanctions pénales, de sorte que l'employeur qui refuse la candidature d'un délégué mis à pied commet le délit d'entrave.

C'est pourquoi nous maintenons que, quels que soient les hésitations et les revirements de la Cour de Cassation, le candidat, l' élu ou l'ancien élu, mis à pied mais protégé par la loi, est électeur et éligible à tout moment et sans limitation de durée, dès lors qu'il remplit les conditions légales et que son contrat de travail n'est pas légalement rompu.

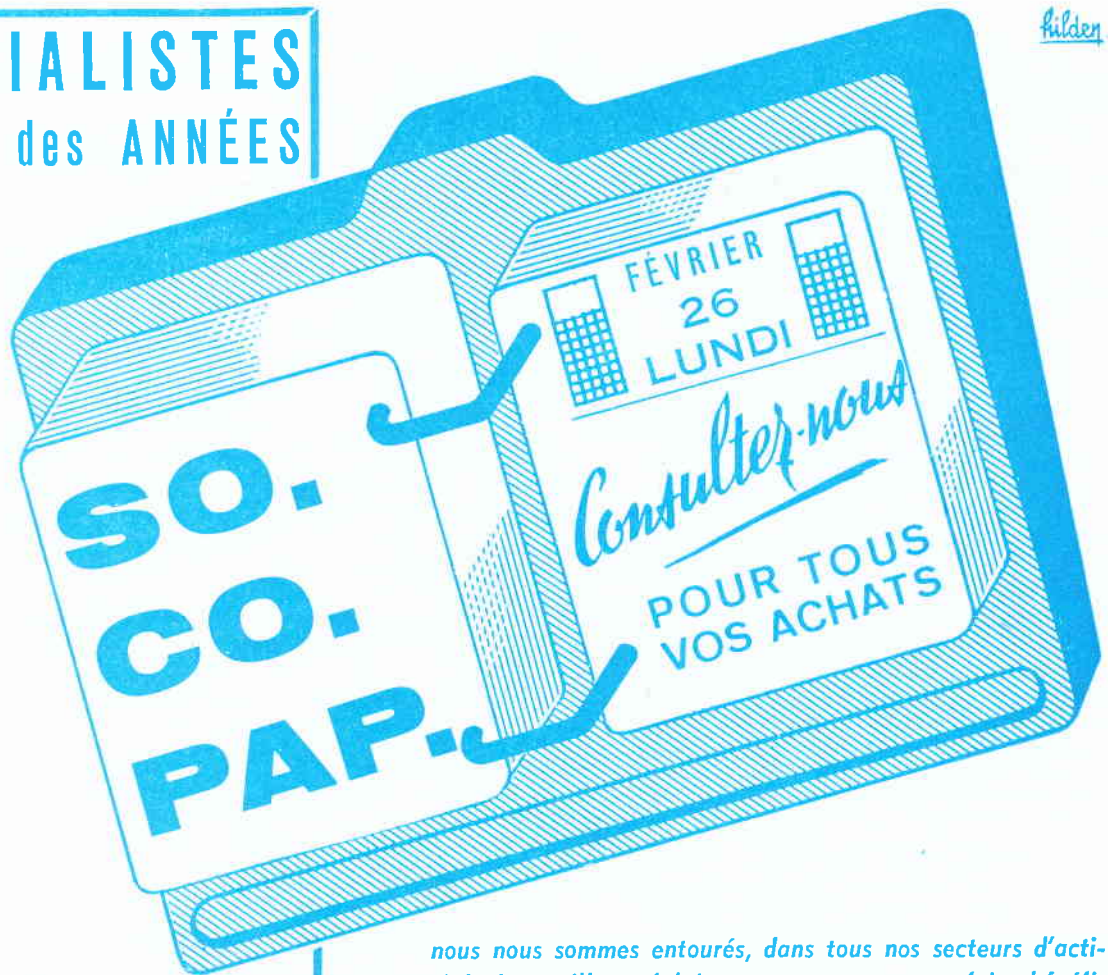
L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE VIENT DE TOMBER AU-DESSOUS DE CINQUANTE. QUE DEVIENT NOTRE C.E. ?

Le Comité d'Entreprise, qui jouit de la personnalité civile, ne disparaît pas de plein droit et continue à fonctionner normalement.

Une suppression du Comité n'est possible qu'avec l'accord du directeur départemental du travail. En effet, l'article premier de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée dispose notamment :

« Dans les entreprises ayant subi, depuis le 16 mai 1946, une réduction importante et durable de personnel qui porte l'effectif au-dessous de cinquante salariés, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre pourra autoriser la suppression du Comité d'Entreprise, après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé. »

SPECIALISTES
depuis des ANNÉES



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**

SIEGE SOCIAL : 63, rue de Lancry - PARIS-X^e - 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^e - Téléph. : 37-77-88

acp



Place du Marché, à Cracovie, ville d'art, ancienne capitale de la Pologne.

EN POLOGNE

le touriste est toujours un ami

La vocation touristique de la POLOGNE ne cesse de s'affirmer sous le signe d'une hospitalité chaleureuse. Son principal attrait réside dans sa variété.

A part les séjours dans les stations estivales situées dans les montagnes, au bord de la Baltique et dans la région des lacs, l'OFFICE DE TOURISME POLONAIS organise de nombreux circuits à travers les villes historiques où l'on peut visiter d'anciens monuments, d'anciens quartiers reconstruits, ainsi que de nouvelles réalisations.

A VARSOVIE, on peut voir le vieux marché détruit pendant la guerre et reconstruit pierre par pierre, le Musée National, les châteaux royaux de WILANOW et de LAZIENKI. On peut également, du 32^e étage de la Maison de la Culture, découvrir le panorama de la capitale polonaise et visiter un établissement scolaire récemment construit dans le cadre de la campagne "Mille écoles pour le millénaire de la POLOGNE".

Le grand stade de 100.000 places au bord de la Vistule, attire toujours les touristes ainsi que les centres de plein air qui s'étendent autour de VARSOVIE. Enfin, les étrangers apprécient la tasse de café qu'ils prennent à la Maison de la Culture d'une fabrique de chocolat, en compagnie des travailleurs de l'entreprise.

PECHE, CHASSE, EQUITATION

Pour ceux qui préfèrent passer des vacances plus sportives, mais toujours à bon marché, il est possible de se livrer aux joies de la pêche au bord de l'un des 9.000 lacs qui constituent l'une des plus belles parures de la POLOGNE. De nombreux haras permettent de pratiquer l'équitation sur une grande échelle. Quant aux chasseurs, ils ne sont jamais déçus, grâce aux forêts où le gibier abonde et qui couvrent un quart du pays.

En ce qui concerne le camping, on peut encore considérer la POLOGNE comme un paradis, car à l'exclusion d'un département

situé au bord de la mer, il est possible de pratiquer le camping sauvage, le campeur ayant toute liberté de dresser sa tente où bon lui semble. Les grandes forêts et les prairies polonaises lui offrent des endroits splendides.

Il existe également environ 500 terrains aménagés, dont une soixantaine sont spécialement conseillés aux touristes.

La région la plus propice et la plus recommandée aux étrangers est la MAZURIE, qui s'étend au Nord de VARSOVIE, avec ses 1.823 lacs entourés de belles et grandes forêts. On découvre aussi de très beaux paysages dans les Carpates et surtout dans le massif des Tatras où le folklore est particulièrement original. Enfin, le massif des PIENINY est célèbre pour ses fameuses Gorges de DUNAJEC que l'on peut descendre en radeaux.

Les travailleurs qui visitent la POLOGNE s'intéressent naturellement aux réalisations sociales. Les Syndicats polonais se préoccupent beaucoup du confort de leurs membres. Ainsi a-t-on créé à leur intention le "Fonds de vacances des travailleurs" qui construit et gère les maisons et les villages de vacances dans les différentes régions de la POLOGNE. Il existe également des maisons de convalescence pour les travailleurs employés à des travaux durs ou malsains.

Dans les entreprises, surtout dans celles de construction récente, il existe de nombreux aménagements tant dans le domaine de l'hygiène que dans celui des loisirs. Les touristes peuvent visiter toutes ces réalisations sociales qui sont inscrites dans les circuits.

DES CONDITIONS AVANTAGEUSES

En tant que Démocratie Populaire, la POLOGNE attache beaucoup d'importance au développement de la vie culturelle. Pour l'étranger qui ne connaît pas la langue, le théâtre et le cinéma sont difficilement accessibles, mais la musique occupe là-bas une place prépondérante et les touristes séjournant à VARSOVIE

ont l'habitude de fréquenter les concerts. Afin de populariser la musique classique, des concerts sont organisés dans les entreprises et tous les dimanches de mai à septembre, à ZELAZOWA-WOLA, où se trouve la maison natale de Frédéric CHOPIN.

De plus, il existe dans tout le pays, de grandes maisons de la culture ouvertes aux touristes étrangers qui viennent très souvent admirer les spectacles composés de danses folkloriques. Le slogan publicitaire du tourisme polonais "EN POLOGNE, LE TOURISTE EST TOUJOURS UN AMI" est encore plus valable quand il s'agit de travailleurs, car la majorité de la population polonaise est constituée d'ouvriers. Comme en général, les Polonais sont très ouverts et très directs, le dialogue s'engage immédiatement pour le grand profit des interlocuteurs.

Ajoutons pour terminer que les prix pratiqués en POLOGNE sont accessibles à toutes les bourses :

- Villages de vacances : Pension complète, 18 F par jour.
- Hôtels de montagne : Pension complète, de 18 à 25 F par jour.
- Hôtels de première catégorie dans les grandes villes : Pension complète, de 50 à 62,50 F par jour.

Des conditions spéciales sont consenties aux groupes. Ainsi on peut organiser un voyage de 14 jours composé moitié de circuits, et moitié de séjours dans les montagnes ou au bord de la mer, pour une somme de 600 F, tous frais payés au départ de Paris.



Pour tous renseignements :

« ORBIS »
OFFICE DU TOURISME POLONAIS
18, rue Louis-le-Grand - PARIS (2^e)
Tél. 073-62-26

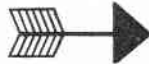
256-56-00

8 av. Delcassé Paris 8^e

... 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 !

PLANTA P.	margarine de table
RUBIS ORA OTA	margarines pour cuisine
PAX	margarine pour pâtisserie
EMERAUDE	graisse végétale pour friture
ROYCO	potages et bouillons
LOTUS	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^e

COL - 1 B

Demande de documentation

Nom _____ Titre _____

Établissement _____

Rue _____ N° _____

Ville _____ Dépt _____

ASTRA-CALVÉ
RENOMMÉE, SÉCURITÉ, SERVICE, QUALITÉ

L'AFFAIRE DES OS BROYÉS

Les 16, 17 et 18 août au matin, à Dunkerque, une équipe de 21 dockers était embauchée pour la manutention de sacs remplis d'os broyés, en provenance des Indes sur le «S/Jalajendhra».

Dès l'ouverture de la cale, les délégués syndicaux étaient informés que des insectes, des araignées et autres moucherons pullulaient dans la cale contenant les os broyés. Un représentant syndical des dockers, le camarade Kiecken, faisait suspendre les opérations de manutention et exigeait une désinfection des lieux et l'application d'autres mesures d'hygiène. Notons que la direction du port, d'une part, les services de santé maritimes, d'autre part, ignoraient totalement :

1) la présence, dans le port de Dunkerque, d'un navire portant une cargaison d'os broyés ;

2) que la cale contenant les os broyés était infestée de vermine qui — indépendamment du danger de la manipulation même de la marchandise — augmentait le risque de piqûres.

Les travaux de manutention débutaient donc au début de la vacation de l'après-midi. Les insectes avaient disparu. Mais bientôt ils réapparaissaient. A la suite d'une deuxième intervention du délégué syndical, il était procédé, dans la soirée du 16 août, à une nouvelle désinfection. Le 17 au matin, une fois encore, les insectes réapparaissaient. De nouveau, le délégué syndical intervenait.

Le 18 août, sa cargaison débarquée, le «Jalajendhra» quittait le port de Dunkerque.

Ce même jour, le docker Paul Dubois, qui portait une plaie contuse à la main, était soigné à l'infirmerie du port. Le 21, il recevait à nouveau des soins pour une coupure à l'avant-bras gauche. Les

22 et 23, il était toujours traité pour cette blessure. Le 24 à l'infirmerie du port, il lui était conseillé pour une blessure qu'il portait derrière l'oreille droite de voir son médecin traitant. C'est un traitement antibiotique qui fut préconisé.

Le 26, il fut admis à la clinique, d'où il était dirigé (son état devenant de plus en plus inquiétant), sur la Cité Hospitalière (C.H.R. de Lille) et devait décéder dans la nuit du 27 au 28, après avoir beaucoup souffert. Dans les heures qui suivirent, la décomposition du corps fut rapide.

C'est le 28 août au matin, que nous apprendrons sa mort. Plusieurs autres dockers ayant participé aux mêmes opérations, sont également et à des degrés divers, atteints du même mal, mais c'est à l'annonce du décès de leur camarade de travail qu'ils se feront connaître, notamment Henri Gourden, qui sera traité à l'Institut Calmette de Lille, durant plusieurs semaines. Mais chose incroyable, dans les 48 heures qui suivront le décès de Paul Dubois, nous apprendrons que deux autres dockers, Raymond Tanghe, en travaillant dans les os broyés les 22 et 24 juillet sur le «S/S/ City of Herford», et Marcel Reynoudt, le 18 août sur le «M/S/ Maipura», sont également en traitement pour une affection charbonneuse contractée dans des conditions analogues.

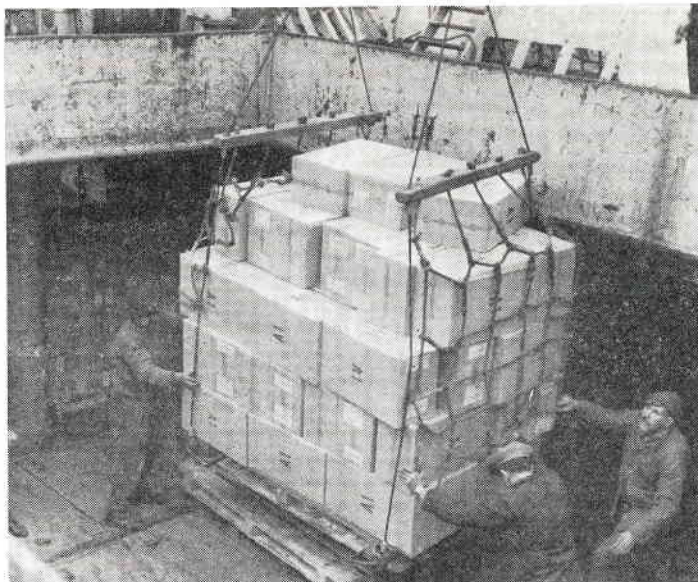
COMMENT DE TELS FAITS ONT-ILS PU SE PRODUIRE ?

Nous avons en cette circonstance frôlé la catastrophe, puisque tous trois, soignés durant de nombreuses semaines, échappèrent à la mort tandis que plusieurs autres

de nos camarades étaient plus ou moins atteints.

L'entrée des os broyés est interdite en France, depuis plusieurs dizaines d'années. Mais un décret fait exception et accorde dérogation pour 6 grosses sociétés. Pourquoi ? Effectivement, pourquoi à l'interdiction d'entrée en France d'os broyés, faut-il adjoindre des dérogations qui rendent caduque la réglementation. Ne faut-il pas y voir la marque de sollicitude du pouvoir à l'égard des grosses sociétés qui traitent ces produits ? N'a-t-on pas laissé entendre que la femme d'un Ministre serait intervenue afin que l'entrée des os broyés ne soit pas interdite ?

Partant de l'interdiction (théorique), l'entrée en France de cargaisons d'os broyés en provenance des Indes — où il est de notoriété publique, que les épidémies (peste, choléra, fièvre jaune), existent à l'état endémique — nécessitait un contrôle rigoureux. D'autant que nous étions prévenus. Il y a 8 ans déjà, un docker, Raymond Samoye, atteint d'une piqûre d'os broyés serait mort de la maladie du charbon, sans la diligence et l'énergie de son médecin traitant. Pourquoi alors, aucune restriction ne fut-elle faite par les services de santé maritimes, lors de l'entrée dans le port de Dunkerque, des «S/S/ Jalajendhra», «Maipura», «City of Herford» ? Pourquoi, si tôt connue la présence de bestioles se nourrissant dans cette pourriture, les mêmes services n'ont-ils pas fait cesser les opérations ? INCROYABLE ! Peut-être que les services de santé maritimes, la direction du port ignoraient la présence de telles cargaisons, comme ils ignoraient du reste qu'une cinquantaine de squelettes humains avaient été débarqués d'un navire en provenance des Indes.



Ainsi dans les ports pénètrent des cargaisons susceptibles d'introduire en France des épidémies, sans que les services de santé maritimes, la direction du port soient informés, voilà la preuve d'une belle insouciance, pour ne pas dire plus !

Comment s'étonner de ce fait, alors que la Sécurité d'une part, la Médecine du Travail d'autre part, doivent jouer un rôle efficace de prévention.

Ce ne sont pas les protége-nuques remis aux dockers appelés à porter ces sacs d'os broyés qui peuvent donner des garanties suffisantes de sécurité. Ce n'est pas davantage la recommandation de bien se laver après ces opérations de manutention qui peut seule suffire.

Il faut ajouter qu'en général dans les ports, à part quelques exceptions, il n'y a ni douches, ni lavabos, pas d'abris en cas d'intempéries, pas de vestiaires, pas de garages à vélos ou autres véhicules à deux roues. Lors de l'inauguration de la darse 6, on a constaté l'absence de lieux d'aisance. Il n'en existe pas davantage sur différents quais du port, notamment au quai de Suez, Freycinet 1, etc.

POUR DE VÉRITABLES MESURES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Partant du fait, que la direction du port, les services de santé maritimes, les patrons, l'Union Maritime et Commerciale se moquent éperdument de ces problèmes de l'hygiène et de sécurité, que dans le C.H.S., leur comportement tend à freiner les mesures indispensa-

bles à la sécurité et à l'hygiène sur le port, il demeure très difficile de faire avancer et même de prendre des mesures de prévention. Ceci explique facilement les origines du drame dans lequel un jeune docker a trouvé la mort, tandis que trois autres échappaient de justesse au même sort.

Les dockers sont astreints à des cadences de travail de plus en plus intenses, indépendamment de la rapidité avec laquelle s'effectuent les opérations de manutention. Le travail dans de nombreux cas exige un effort physique énorme. La manutention par une équipe de dockers de 6 à 7.000 sacs de ciment, de sucre, d'engrais, de scories est chose courante. Les réflexes émoussés par ces cadences exténuantes de travail, nécessitent :

- La réduction du temps de travail, 6,40 h en deux vacations ou en shift.
- Le classement d'urgence de la profession de dockers, parmi les professions pénibles et insalubres, ce qui sous-entend l'âge de la retraite ramené de 65 à 60 ans.
- La diminution du poids des palanquées et des charges, partout où ces opérations exigent un effort physique trop grand.
- L'application de la convention de Genève et l'extension de la convention par d'autres mesures de sécurité : échelles australiennes, éclairage intense sur les navires, passage libre dans les ponts et faux-ponts, etc. D'autre part, les travailleurs des ports exposés durant toute l'année aux intempéries doivent disposer sur les quais d'abris propres et chauffés, afin de pouvoir s'abriter, d'appareils distributeurs de boissons chaudes, de restaurants servant des repas copieux et soignés, de vestiaires.

— L'application en matière d'hygiène et de santé, d'une Médecine du Travail avec un personnel correspondant aux besoins — et non pas avec un médecin pour deux ou trois mille travailleurs — disposant de pouvoirs étendus en matière d'hygiène. L'inspection à bord des navires, hangars, entrepôts, etc. L'octroi de vêtements, cagoules, combinaisons. L'installation de sanitaires, douches répartis sur le port.

— Pour la manutention d'os broyés, et d'autres marchandises comportant des risques d'épidémies (peaux, laines, cuirs verts, etc.), la désinfection après inspection et la dératisation des lieux de travail ; la mise en containers des os broyés.

Sur ce dernier point, nous venons, grâce à notre fermeté, d'obtenir un résultat important. Le Conseil Supérieur d'Hygiène et de Santé a pris la décision suivante : « Désormais, les dockers n'assureront plus la manutention d'os broyés dans des sacs. L'emballage en fûts ou en containers métalliques est rendu obligatoire. »

Ce résultat ne dispense nullement dans ce cas l'instauration d'autres mesures d'hygiène et de sécurité, c'est-à-dire : désinfection, douches, examens médicaux et destruction éventuelle de la cargaison. L'ensemble constituant une réglementation qui, si elle n'écarte pas en totalité le danger pour les travailleurs des ports et des industries appelées à traiter cette marchandise, n'en représente pas moins une amélioration importante en matière de sécurité, d'hygiène et de santé.

Lucien DUFFULER,
Secrétaire Général du Syndicat
C.G.T. du port de Dunkerque.

SPORTS ET LOISIRS

quelques idées, réalisations et perspectives

L'opinion publique française est largement sensibilisée par les Jeux Olympiques dont les disciplines hivernales se dérouleront à Grenoble au moment où paraîtront ces lignes. Pour aussi intéressants qu'ils soient, les Jeux et les résultats obtenus ne sont qu'un des aspects de la pratique sportive.

Les centaines de milliers de sportifs français qui se rendent régulièrement sur les terrains ou dans les salles, constituent un des volets aussi intéressant du mouvement sportif, comme celui qui concerne l'activité sportive parmi l'enfance.

Mais la situation de la masse des Français en âge de pratiquer le sport et qui ne le fait pas, est bien plus préoccupante.

Le Gouvernement se débarrasse de cette question par une pirouette en déclarant que les Français ne sont pas sportifs.

M. Missoffe l'a tout récemment encore répété à un poste périphérique de radio. Il y a longtemps que la F.S.G.T. a démonté cet argument : la réalité est que notre pays manque d'équipement sportif (salles et stades) et d'éducateurs.

Dans une étude sociologique parue voici bientôt deux ans sous le titre « L'Attraction de Paris sur sa banlieue », on soulignait que le désir de pratiquer le sport était fort parmi les jeunes. Voici les proportions de personnes déclarant souhaiter pratiquer un sport par catégorie :

FEMMES	49 % à Paris	35 % en banlieue
HOMMES	66 % à Paris	25 % en banlieue
JEUNES FILLES	75 % à Paris	70 % en banlieue
JEUNES GENS	80 % à Paris	80 % en banlieue

Cette étude a permis de constater que des spécialités relativement jeunes, telles que le ski, le patin à glace, l'équitation, le tennis de table, le bateau à voile, le ski nautique, etc., sont les plus désirées par la jeunesse, même si elles ne sont pas parmi les plus pratiquées. Les autres spécialités plus anciennes, telles que le football, le basket, le rugby, etc., viendraient, selon l'enquête en question, assez loin derrière.

Comment expliquer ce phénomène qui est en contradiction avec l'intérêt suscité par le « spectacle » de cette 2^e catégorie de disciplines sportives ?

La plupart des spécialités qui suscitent l'intérêt prioritaire de la jeunesse sont nées des activités de loisirs. Elles ont représenté à leur début et elles représentent encore pour beaucoup de jeunes le moyen de se délasser, de se décontracter, de se reposer et non pas d'effectuer un effort physique supplémentaire qui s'ajouterait à la fatigue due à l'aggravation des conditions générales de travail.

On ne peut tirer de cette enquête des conclusions définitives et absolues, néanmoins on peut constater que ce sont les formes, les conditions et les moyens de travail qui, par leur évolution, développent de plus en plus, chez l'être humain les besoins sociaux. Il résulte de cela une orientation vers une extension quantitative de loisirs passifs de faible qualité au cours d'un soi-disant « temps libre » qui n'est en réalité qu'un temps indispensable à la récupération des forces psychologiques nécessaires au travailleur fatigué. (1)

PROFIT ET PRESSION IDEOLOGIQUE

Les loisirs sont l'objet aujourd'hui d'investissements considérables ; les capitaux privés s'intéressent de très près à ce qui est devenu un important marché.

(1) Les sociologues situent dans le loisir, trois temps distincts :

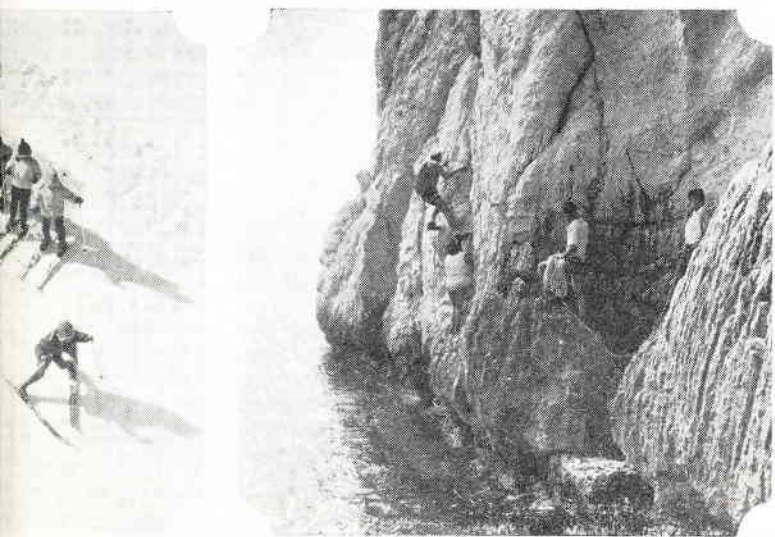
- 1^o **La détente** qui est en fait la simple récupération de la force du travail — distincte du sommeil, premier stade de la récupération — et qui répond à des besoins biologiques ;
- 2^o **La distraction** par la participation passive à la vie sociale sous forme d'activités, de jeux, de récréation ;
- 3^o **Le développement** par une participation entière et active à la création artistique, aux activités sociales ou économiques qui permettent l'enrichissement de l'homme.

Ce sont ces deux derniers temps qui normalement sont la préoccupation de la F.S.G.T. Que ce soit au cours des week-ends ou au cours des vacances, les travailleurs sont attirés par des efforts physiques en alternance avec la relaxation du repos actif ou passif.



LOISIRS SPORTIFS

et propositions de la f. s. g. t.



Le développement des congés payés, par exemple, a été un moyen depuis quelques années pour les sociétés commerciales et les grandes banques d'affaires soutenues par l'Etat, d'organiser un vaste commerce (stations de ski, bords de mer) qui rapporte de gros profits et qu'elles contrôlent jalousement.

Le besoin de loisirs grandit sans cesse, mais la satisfaction de ce besoin devient, dans le cadre des vecteurs économiques actuels, un nouveau moyen d'aliénation, une nouvelle source de profits qui pressurent un peu plus le travailleur devenu consommateur.

Vidé de tout caractère social, le loisir apparaît comme une marchandise qui rapporte, mais qui est de plus en plus difficile à consommer par les travailleurs et les jeunes.

En même temps, qu'elle est source de profits, l'organisation des loisirs, dans la mesure où certains d'entre eux tendent à devenir un mouvement irréversible de masse (comme le sport par exemple), est l'objet d'une pression idéologique permanente.

Les mythes les plus divers sont répandus. Dans un but de diversion, certaines théories sont entretenues. Ainsi, le « Club Méditerranée » est contrôlé par la banque Rothschild qui non seulement s'assure des bénéfices substantiels, mais par ce biais dirige aussi à son gré le contenu des vacances et loisirs de nombreux travailleurs. L'individualisme, l'isolement, le paternalisme et les loisirs stéréotypés sont favorisés.

Dans le mouvement sportif, le mythe du champion et de la vedette est fortement cultivé. Parmi les travailleurs qui pratiquent une activité sportive, on entretient l'idée de la promotion individuelle. C'est là aussi l'encouragement à l'individualisme. Mais plus encore, il y a la théorie du sport soi-disant « neutre » qui consiste à faire croire que celui-ci peut s'exprimer dans la pratique en dehors de toute réalité sociale.

Alors certains s'évertuent à faire croire que seuls les loisirs sont des activités libératrices, où l'homme peut s'accomplir volontairement et trouver sa pleine mesure.

Officiellement encouragée, toute une philosophie de l'évasion, du retour à la nature — à laquelle nous sommes résolument opposés — se greffe là-dessus. A son tour, le loisir est aliéné, appauvri dans son contenu. Ce qui tend



à prouver qu'à un travail déshumanisant correspondent des loisirs de faible qualité.

En ce qui la concerne, la F.S.G.T. ne conçoit pas le loisir, par conséquent les activités physiques, sportives et de pleine nature dans un but utilitaire ou d'évasion. Nous comprenons le loisir comme un moyen d'émancipation de l'homme, d'enrichissement de la société, comme un « temps » où l'être humain est susceptible au travers de l'existence d'un faisceau d'activités diverses et nouvelles de se restaurer et aller vers un épanouissement affectif réel.

LOISIRS SERVICE F.S.G.T.

L'analyse générale de la situation et des besoins des travailleurs, l'expérience acquise par la F.S.G.T. dans le domaine des nouvelles formes d'organisation de la pratique sportive, ont conduit la F.S.G.T. à la fin de l'année 1965 à créer en son sein un nouveau secteur d'activités : LOISIRS SERVICE F.S.G.T. (2).

Désormais, la F.S.G.T. dispose de deux moyens pour réaliser ses objectifs et répondre aux besoins d'activités de plein air :

1° L'organisation traditionnelle en sections de clubs permettant une pratique sportive régulière, collective de bonne qualité, voire de haut niveau.

2° « Loisirs Service » permettant l'organisation de séjours et de week-ends pour la pratique des activités sportives de pleine nature durant les congés et les fins de semaines.

L'organisation en clubs correspond toujours aux besoins des travailleurs, bien qu'elle se développe lentement. Ce sont les conditions, ainsi que nous l'avons vu plus haut, qui limitent le développement des activités de pleine nature sur une base véritablement sportive.

« Loisirs Service » a une action plus limitée dans le temps que celle des clubs. Son fonctionnement est basé sur une gestion équilibrée des activités, c'est-à-dire revêt les formes d'organisation dont le succès s'affirme dans le cadre du marché des loisirs qui s'agrandit sans cesse.

Au sein de ce marché des loisirs, « Loisirs Service » F.S.G.T. a donc une place particulière, puisque son objectif se limite à l'organisation de séjours actifs, adaptés cependant, aux nécessités de la vie individuelle, collective et familiale.

(2) Pour tous renseignements : « Loisirs Service » F.S.G.T., 24, rue Yves-Toudic, Paris-10^e. Tél. : 205-43-60.

Une deuxième caractéristique de « Loisirs Service » réside dans le fait qu'il s'efforce de créer les conditions pour que ceux de ses adhérents venus en simple consommateurs de loisirs, prennent goût à ces activités sportives et aient le désir de continuer d'une façon régulière au sein des clubs F.S.G.T.

Ainsi la F.S.G.T., tout en répondant aux besoins manifestés, s'efforce d'orienter la pratique sous forme de loisirs, vers une pratique structurée, compétitive plus riche du point de vue physique et social.

Pour la réalisation de ses objectifs, « Loisirs Service » doit disposer d'installations. La F.S.G.T. a donc loué des établissements ou des terrains à la montagne, en bordure de mer, signé des contrats avec des centres nautiques, maisons de jeunes, municipalités, hôteliers, etc.

LES MOYENS

Mais la gestion directe des installations n'est pas l'unique moyen de réaliser ces objectifs et, actuellement, « Loisirs Service » étudie les moyens d'apporter sa contribution à l'organisation du contenu des séjours mis sur pied par des Comités d'Entreprise ou des organismes spécialisés de vacances. Celle-ci pourrait se manifester sous deux formes :

— soit directement en fournissant à ces Comités d'Entreprise ou organismes, des cadres et animateurs sportifs spécialisés en ski, alpinisme, voile, plongée sub-aquatique, volley-ball, etc. ;

— soit indirectement en participant et en aidant à la formation des propres cadres des collectivités.

La participation de la F.S.G.T. à l'animation sportive des centres de vacances de plusieurs Comités d'Entreprise permettrait également d'envisager une activité inter-centres, soit sur le plan des rencontres, soit sur le plan de l'utilisation et de la gestion d'installations sportives communes : bases de voile par exemple.

Pour la F.S.G.T., ces quelques idées n'en sont encore qu'à l'état de projets et de propositions, mais nous pensons que la conjonction des efforts des organismes spécialisés de loisirs et de vacances, la collaboration avec des collectivités, permettraient une meilleure utilisation des compétences. A coup sûr, elle entraînerait une augmentation quantitative et qualitative des séjours.

Claude BERGERON.

Bien que la pratique du ski soit encore loin d'être à la portée de tous, le nombre de skieurs et aspirants skieurs augmente sans cesse. Témoins, les remarquables résultats obtenus, depuis longtemps, par les classes de neige et les colonies de vacances, réalisations des municipalités et des Comités d'Entreprise (1).

Précisément, aussi bien pour les enfants désignés pour aller en classe de neige que pour le jeune ou le moins jeune, désireux d'aller "faire du ski", également pour le skieur chevronné préoccupé par une "remise en jambe" nécessaire avant le départ pour les champs de neige, la piste artificielle de ski offre de grandes possibilités, tant pour une préparation physique générale que pour l'étude des principales actions de skieur.

Donc, du ski sans neige toute l'année... c'est une réalité grâce à la neige plastique "Piste artificielle" (2).

La piste se présente sous forme de tapis, constitué d'éléments de brosse en filaments de chlorure de polyvinyle.

Ces brosse, aux poils verticaux, forment les côtés de losanges juxtaposés qui, dans leur ensemble, configurent une véritable mosaïque judicieusement ajourée.

Les filaments de plastique ont une contexture, une hauteur, un diamètre et un foisonnement particuliers. Ils sont dotés d'une certaine ondulation pour répondre à des exigences bien précises d'élasticité. De ce fait :

1) Le ski posé à plat, c'est-à-dire dans sa position la plus normale, glisse très facilement sur la pointe des poils ;

2) La disposition en losange et la structure des poils font qu'une semelle de ski pénètre plus ou moins profondément et ce, proportionnellement à l'angle d'incidence sur les poils ;

3) Selon l'angle de carre, les poils se couchent sous le ski, d'où possibilité de descente rapide ou d'arrêt brusque, toute figure intermédiaire restant possible.

La souplesse, la forme et l'élasticité des filaments sont telles qu'ils reproduisent fidèlement les effets d'une neige normale.

Il s'est d'ailleurs avéré, après cinq années d'expérience, que cette piste permet de répéter tous les exercices de ski depuis le chasse-neige jusqu'au slalom spécial, ceci sans apporter de modification aux règles édictées pour les figures de neige.

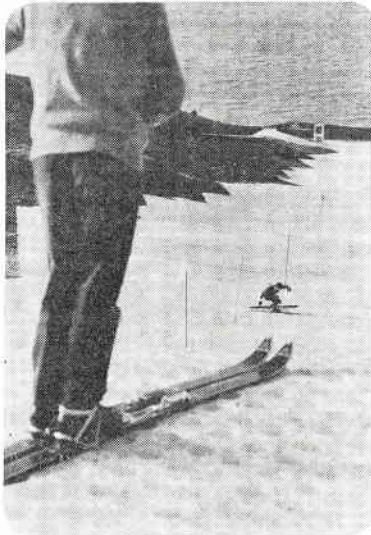
Les panneaux, en dimensions standards font 2,50 m X 1 m et se juxtaposent de façon à former un damier uniforme et sans discontinuité. Les ligatures à chaque pointe de losange donnent une grande souplesse à l'ensemble, ce qui permet ainsi l'adaptation parfaite à toute forme de terrain, dont on épouse parfaitement le profil.

Le montage de la piste peut se faire sur pente naturelle ou artificielle d'une

(1) Se reporter au premier article paru dans "La V.C.O." n° 25.

(2) Voir à ce sujet la SO.CO.PAP.

piste artificielle



(suite)



moyenne de 25 à 27 % minimum. Dans le cas de pose sur terre meuble, il suffit de lier entre eux les différents panneaux sans accrochage particulier, car dans ce cas il y a pénétration des cornières supports (imputrescibles) dans le sol.

Dans le cas de montage sur pente artificielle de bois ou autre, montée sur échafaudages, un cloutage partiel des panneaux est largement suffisant pour en garantir l'accrochage.

La livraison en panneaux permet l'amovibilité de ces derniers, et surtout la construction de courbes, à plus ou moins grands rayons pour simuler un tracé de slalom.

Cette facilité de montage permet donc d'envisager tous types de pistes :

1) Pistes écoles pour leçons particulières ou collectives, soit sur un terrain naturel, sur échafaudages, soit même en salle.

2) Pistes d'entraînement droites ou en slalom, de longueur variable suivant l'espace ou la pente disponibles ; jumelées à ces dernières, on peut prévoir un chemin de tapis annexe pour une remontée mécanique telle que celles utilisées en montagne.

3) Pistes de pré-compétition pour maintenir un "souffle" nécessaire en vue de la compétition elle-même sur neige.

Les preuves sont désormais faites de la validité de la neige plastique qui a permis en toute saison :

a) L'EDUCATION. En dix leçons, des moniteurs chevronnés ont guidé des néophytes, leur permettant sans dépaysement d'évoluer normalement, ultérieurement, sur des pistes de neige. Les leçons sur neige plastique sont plus rapides et plus faciles, étant donné la constance des différents éléments (glisse, planéité, épaisseur, etc.). A chaque cours, l'élève retrouve les mêmes caractéristiques.

b) L'ENTRAÎNEMENT. Plusieurs coureurs internationaux ont expérimenté les panneaux de neige plastique, et ont évoqué les bénéfices qu'ils pouvaient en retirer pour un entraînement estival.

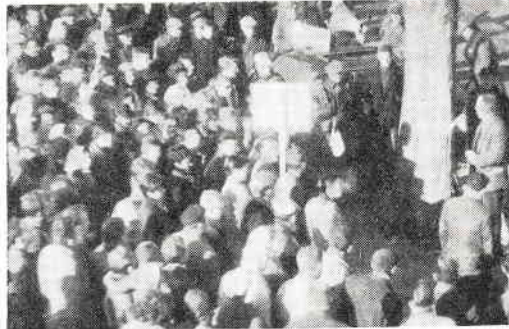
c) LA PREPARATION. Même sur un petit parcours, le skieur se "remettra en jambes" avant son grand départ pour les champs de neige.

Il faut donc considérer la piste artificielle de ski comme un moyen d'initiation pour les uns, de préparation, de mise en condition, de maintien en forme pour d'autres ; en bref, comme un moyen d'approche important permettant aussi de gagner du temps sur un séjour à la montagne, pour être, dès l'arrivée sur les lieux, en mesure de profiter pleinement de toutes les possibilités techniques qui sont offertes aux skieurs.

Il serait donc préjudiciable de ne pas voir la grande importance qu'elle ne tardera pas à prendre dans notre pays, compte tenu des besoins nouveaux qui se manifestent à ce sujet.

M. P.

L'action de masse et le c. e.



Ce qu'a pu réaliser le Syndicat C.G.T. de la Société DIMPRE à Escarbotin (Somme), n'est ni le fait du hasard, ni de la chance, mais tout simplement le fruit d'une activité syndicale de masse.

Il existe, dans cette région du Vimeu (ce triangle au sud de l'embouchure de la Somme), peu de Comités d'Entreprise, une dizaine à peine. Pourtant, 7.000 métallos sont répartis dans plus de 200 entreprises dont au moins 52 devraient avoir leur C.E.

Celui de DIMPRE existe depuis 3 ans, mais il n'a jamais pu avoir un fonctionnement normal. Il a fallu les interventions répétées du Syndicat C.G.T. pour obtenir les élections, puis l'intervention de l'Inspection du Travail pour présider à sa mise en place. M. DIMPRE, patron de combat, ne voulait pas de Comité d'Entreprise : « Je n'ai pas de temps à perdre ! », disait-il.

La Société DIMPRE fait partie de ces entreprises du Vimeu qui produisent 80 % de la robinetterie sanitaire. Elle s'est, depuis quelques années, modernisée, a investi des capitaux nouveaux.

Pour les travailleurs, aucun avantage social. Seules comptent, pour le patron, les cadences, la productivité. Bientôt, le chômage apparaît, la semaine de travail est réduite à 32 heures.

Le Syndicat C.G.T. détermine avec les travailleurs les revendications : garantie de l'emploi, augmentation des salaires de 0 F 30, fonctionnement du C.E. et son financement. M. DIMPRE fait la sourde oreille. Les travailleurs décident alors de mener une action, d'abord limitée, puis généralisée.

Celle-ci dura 56 jours. Elle fut conduite avec fermeté et bénéficia de la solidarité effective de tout le Vimeu et du département de la Somme. Ainsi, il a fallu deux mois à ce patron pour comprendre qu'il ne parviendrait pas à abattre la combativité des ouvriers.

Les métallurgistes du Vimeu, de plus en plus nombreux dans la lutte, arrêterent le travail à trois reprises

en signe de solidarité. Les cahiers de revendications se constituèrent, les demandes d'élections se multiplièrent. Trois mille salariés manifesteront à Escarbotin, le 23 novembre 1967, lors d'un arrêt de travail de 2 heures. La lutte des travailleurs de chez DIMPRE était aussi celle des travailleurs du Vimeu.

Aux augmentations de salaires s'ajoute également la mise en place d'une véritable convention collective où le fonctionnement et le financement des C.E. seraient clairement définis.

Par leur lutte, les 60 travailleurs de chez DIMPRE ont, dans l'action, insufflé à tous les travailleurs du Vimeu une prise de conscience nouvelle dans le rôle important du Comité d'Entreprise et de sa liaison étroite avec l'activité syndicale. Les résultats ont aussi prouvé qu'ils ont eu raison, que les revendications pour la reconnaissance effective du C.E. faisaient partie de la lutte de classe que mènent les travailleurs dans les entreprises. Comme pour les autres revendications, seule l'action de masse peut assurer le triomphe.

Après avoir été contraint d'augmenter les salaires de 7,50 A.F. de l'heure, DIMPRE a dû s'engager à verser une subvention de 75.000 A.F. au Comité d'Entreprise, à ne plus s'opposer à son fonctionnement normal et d'informer les élus de la situation de l'entreprise.

Le 8 décembre dernier, la Commission Paritaire des Métaux du Vimeu s'est réunie. La délégation ouvrière (C.G.T., C.F.D.T.), après avoir contraint les patrons à augmenter les salaires réels de 0,10 F et les minima garantis de 0,12 F, a demandé de discuter sur le fonctionnement des Comités d'Entreprise (organisation des élections, financement). Le patronat a reconnu leur nombre restreint et s'est engagé à étudier la question à la prochaine réunion. Egalement, l'organisation syndicale C.G.T. a mené une dure bataille pour le maintien de l'emploi, la garantie des salaires, face aux réductions horaires.

La vivacité de l'action du syndicat ne se mesure pas qu'à ce seul aspect des luttes. La bataille revendicative pour l'augmentation des salaires a permis d'obtenir chez DIMPRE des taux qui dépassent la moyenne de la région du Vimeu, mais aussi, dans d'autres entreprises, des augmentations de salaires de 15 à 35 A.F. de l'heure.

Le mouvement syndical connaît, chez DIMPRE, un dynamisme qui lui autorise la confiance des travailleurs : plus de 65 % du personnel est adhérent à la C.G.T. (12 adhésions réalisées dans l'action). La lutte des ouvrières et ouvriers de cette entreprise a encore élevé le niveau de l'action des masses dans le Vimeu : 150 adhésions... 2 syndicats d'entreprises nouveaux... élections de délégués du personnel et au C.E. dans 3 entreprises... Cette bataille a entraîné toute la population laborieuse dans la condamnation de la politique économique du pouvoir gaulliste.

Tout cela, c'est l'activité du syndicat. Mais qu'en est-il du rôle du C.E. ? Eh bien ! C'est justement par leur action de masse que les travailleurs du Vimeu ont assuré la reconnaissance de celui-ci et la nécessité d'une subvention. Des idées nouvelles trottent dans la tête des salariés chez DIMPRE comme dans d'autres entreprises, et font leur chemin, ce qui permet de connaître les besoins qui justifient le financement du C.E. Il y a aussi, dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, beaucoup de choses à faire : exiger certaines réalisations sanitaires (douches, réfectoires...), protection contre les atmosphères poussiéreuses (mouleurs - polisseurs), assurer la sécurité dans les fonderies. Egalement, en matière économique, dans chaque C.E., les élus pourront faire la preuve que les patrons peuvent garantir un emploi pour tous avec un salaire décent.

L'organisation syndicale C.G.T. du Vimeu a conscience de ses responsabilités, nul doute que d'autres victoires s'ajouteront à celles déjà remportées.

J. MULLESCH.

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^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

18, rue des Fêtes

PARIS-19^e
(Seine)



*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 !...

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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

DE LA VILLE LUMIÈRE A LA VILLE D O R É E

De PARIS à PRAGUE, il n'y a guère que 1.000 km à franchir, à peine 50 de plus que de PARIS à NICE. De quoi séduire, n'est-il pas vrai, les touristes toujours à la recherche de la nouveauté, du pittoresque ou du dépaysement ?

Nous sommes allés rendre visite à M. NOHEJL, Directeur de l'OFFICE DE TOURISME TCHECOSLOVAQUE "CEDOK", afin de lui poser quelques questions sur les possibilités touristiques de son pays.

Q. LES COMITES D'ENTREPRISES SONT SOUCIEUX D'OFFRIR A LEURS MEMBRES DES SEJOURS INTERESSANTS. LA TCHECOSLOVAQUIE PEUT-ELLE REpondRE A CE SOUCI ?

R. La TCHECOSLOVAQUIE peut parfaitement répondre à ce souci. Interrogez tous ceux qui l'ont visitée, ils vous diront que c'est un pays magnifique, dont chaque région possède de nombreuses particularités.

Son terrain est richement accidenté. Dans les Hautes Tatras et les Monts des Géants, on trouve une flore alpestre merveilleuse. Les lacs et les torrents de montagnes abondent, et chaque paysage est une joie pour tous ceux qui sont sensibles à la nature et au folklore. Je n'en finirai pas d'énumérer les régions qui chez nous, méritent d'être explorées.

Q. QUELLES SONT LES CONTREES QUE VOUS RECOMMANDERIEZ SPECIALEMENT ?

R. Il est bien difficile d'opérer un classement. Le voyageur qui prend l'avion à PARIS atterrit à PRAGUE, que l'on appelle "la Ville Dorée", mais aussi "La Cité aux cent tours" bien qu'elle en compte plus de 400.

PRAGUE mérite qu'on s'y arrête longtemps pour visiter ses joyaux d'architecture baroque, gothique et romane, ses vieux quartiers pittoresques ; mais l'étranger veut aussi profiter de ses vacances pour se reposer. Il trouvera

dans toutes les régions : en Bohême, en Moravie, en Slovaquie, des rivières et des lacs où il pourra se baigner et se livrer aux plaisirs de la pêche.

Nous possédons de grands lacs qui permettent de pratiquer les sports nautiques. De plus, des lacs artificiels sont nés grâce aux barrages que nous avons construits : LIPNO avec 4.800 ha et SLAPY 1.400 ha, pour ne citer que ces deux-là.

Les amateurs d'histoire ont également de quoi satisfaire leur curiosité : plus de 500 châteaux-forts se dressent encore dans tout le pays, riches de tout le passé de la TCHECOSLOVAQUIE.

Q. DANS QUELLES CONDITIONS PEUT-ON SE RENDRE EN TCHECOSLOVAQUIE ?

R. Facilement, puisque la distance de PARIS à PRAGUE n'est que de 1.000 kilomètres, c'est-à-dire 1 h. 30 de vol par les lignes aériennes tchécoslovaques CSA, ou AIR FRANCE.

Q. PREVOYEZ-VOUS POUR LES VACANCES 1968, D'ACCUEILLIR DES VOYAGES DE GROUPES ?

R. Naturellement, nous sommes équipés pour accueillir des groupes de touristes :

1° Nous disposons de chalets de vacances tous situés dans des régions de premier ordre, et les conditions de séjour y sont très intéressantes.

2° Nous organisons des circuits spéciaux qui prévoient à la fois le temps nécessaire au repos et aux visites.

3° Selon les désirs qui sont exprimés particulièrement par des groupes de touristes, nous étudions des vacances répondant à toutes les exigences.

4° Nous pouvons fort bien combiner des séjours avec croisières sur bateaux. Par exemple, BRATISLAVA, capitale de la Slovaquie, est le point de départ de croisières

de 1 ou 2 jours sur le Danube, avec excursions à VIENNE et à BUDAPEST.

5° La TCHECOSLOVAQUIE est un pays où abondent les stations balnéaires et thermales.

Des stations telles que KARLOVY-VARY (Karlsbad), MARIANSKE-LAZNE (Marienbad), PIESTANY, FRANTISKOVY-LAZNE, etc., sont à la fois des lieux de visite et de repos, et les environs permettent de très belles excursions.

Q. ACCORDEZ-VOUS DES CONDITIONS SPECIALES AUX GROUPES DE TOURISTES SE RECOMMANDANT PAR EXEMPLE D'UN COMITE D'ENTREPRISE ?

R. Nous étudions très volontiers toutes les demandes qui nous sont adressées. Déjà les touristes français bénéficient d'un cours de change favorable, puisque nous leur consentons une bonification de 125 %.

Ils peuvent acheter différents objets dans des magasins spéciaux, à des prix très avantageux.

Notre Office de Tourisme CEDOK collabore avec toutes les agences françaises de voyages et se tient à la disposition de tous les organismes pour répondre à toute demande de renseignements et de prix.

Je ne puis que terminer en vous disant : "De la Ville Lumière à la Ville Dorée, il n'y a que 1 h. 30 de vol. Venez en TCHECOSLOVAQUIE, vous serez les bienvenus."



**OFFICE DE TOURISME
TCHECOSLOVAQUE
CEDOK
32, Avenue de l'Opéra - PARIS-2°
Tél. : RIC. 38-45**

A PROPOS DES CIRCULAIRES MINISTERIELLES SUR LES C. E.

par m. cohen, docteur en droit, rédacteur en chef de la r. p. d. s.

Le Ministère des Affaires Sociales avait promis une longue circulaire interprétant l'ensemble des dispositions de la loi du 18 juin 1966 qui a modifié l'ordonnance du 22 février 1945 sur les Comités d'Entreprise.

Cette circulaire n'a pas vu le jour.

Par contre, le Ministre a publié trois circulaires non parues au « Journal Officiel », traitant de points particuliers : les circulaires des 6 janvier, 25 avril et 1^{er} septembre 1967 (1).

Nous examinerons ci-après les deux premières de ces circulaires (2).

Rappels, auparavant, qu'une circulaire ministérielle n'a pas force de loi et ne s'impose pas aux tribunaux. Elle donne l'opinion, l'interprétation de Ministre sur tel ou tel texte. Si cette interprétation paraît logique, les membres des Comités d'Entreprise ont intérêt à s'en prévaloir. Lorsque cette interprétation est par contre restrictive, contraire à la lettre du texte ou aux principes généraux du droit, il convient d'en refuser catégoriquement l'application.

LA CIRCULAIRE N° 67-2 DU 6 JANVIER 1967

CONSTITUTION DU C.E. ET RESPONSABILITÉ PATRONALE

« Bien que l'ordonnance modifiée du 22 février 1945 ne comporte aucune disposition explicite sur ce point, déclare la circulaire, il a toujours été déduit de l'article 1^{er}, qui détermine les entreprises dans lesquelles un Comité doit être institué, qu'il incombait au chef d'une entreprise, rentrant dans le champ d'application de l'Ordonnance précitée, de prendre les ini-

tatives nécessaires à la constitution du Comité. »

Cette observation est exacte. Par contre, le Ministre enjolive singulièrement la réalité lorsqu'il ajoute que « les chefs d'entreprise sont, en général, conscients de cette obligation et ne cherchent pas à l'esquiver ». Car le Ministre sait bien que plus de la moitié des entreprises assujetties n'ont pas de C.E... Et que certaines directives de syndicats patronaux restreignent au maximum les obligations patronales à cet égard.

« C'est au chef d'entreprise, précise la circulaire, qu'il revient normalement d'informer le personnel que des élections au Comité sont envisagées (...) C'est lui qui doit inviter les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à le rencontrer en vue de rechercher l'accord de répartition prévu par la loi. »

« Il semble souhaitable, ajoute la circulaire, que le chef d'entreprise informe les représentants des organisations syndicales intéressées de son intention de faire procéder à des élections, leur indique la date prévue pour les élections et recueille leur avis à ce sujet, et les invite à procéder à l'établissement des listes de candidats. (...). Il n'appartient pas aux services de l'Inspection du Travail de saisir eux-mêmes lesdites organisations ».

Le Ministre aurait pu cependant ajouter que les Inspecteurs du Travail ont pour devoir d'intervenir auprès des

employeurs qui n'ont pas constitué de Comité.

Mais il est soucieux de prévenir les Inspecteurs contre une trop grande sévérité à l'égard des employeurs quand il précise que les étapes préliminaires à l'élection « peuvent durer plus ou moins longtemps » et qu'un chef d'entreprise qui s'y engage « témoigne, jusqu'à preuve du contraire, de son souci de respecter ses obligations légales ».

Malheureusement pour cette belle assurance, les employeurs qui, n'ayant pas de C.E., s'empressent de s'adresser aux **organisations syndicales**, sont bien rares. La plupart sont enclins à suivre les conseils de l'organe patronal « Usine Nouvelle » (27.10.1966) selon lequel il leur suffit d'afficher un avis d'élections. Les services de l'Inspection du Travail ne sauraient donc être trop sévères à leur égard.

LES DEUX TYPES DE CARENCE

La loi du 18 juin 1966 a institué à l'article 13-1 de l'Ordonnance un procès-verbal de carence totale, c'est-à-dire lorsqu'un Comité n'a pas pu être constitué ou renouvelé.

DOCUMENTATION

Nous informons ceux de nos lecteurs qui n'ont pu se procurer, parce qu'il était épuisé, le livre de Maurice Cohen, édité en 1964, sur le « Statut des délégués du personnel et des membres des Comités d'Entreprise », que celui-ci vient d'être réimprimé (680 pages, 42 F expédié, CCP « La Vie Ouvrière » Paris 21070-18). Ce livre est complété par un supplément de 220 pages : « Le statut des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966 » (25 F expédié, même CCP 21070-18).

(1) Circulaire n° 67-2 du 6 janvier 1967, texte reproduit page 216 de notre livre sur « le statut des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966 » ; circulaire n° TE 67-14 du 25 avril 1967, Droit Ouvrier 1967, page 271, textes off. min. ET 02. 6248 ; circulaire n° TE 67-35 du 1^{er} septembre 1967, Droit Ouvrier nov.-déc. 1967.

(2) Dans ce même numéro de la « V.C.O. », MM. G. Maréchal et C. Andrieu analysent la troisième.



Par ailleurs, la jurisprudence avait créé le procès-verbal de carence des candidatures syndicales au 1^{er} tour, permettant d'organiser un 2^{me} tour avec candidatures libres.

La circulaire du 6 janvier 1967 réaffirme cette jurisprudence critiquable mais elle assortit le procès-verbal de carence du premier tour des mêmes conditions de forme que le P.V. de carence totale créé par la loi.

Le procès-verbal de carence des candidatures syndicales au premier tour, indique la circulaire, « devra faire apparaître que les initiatives évoquées au paragraphe I (information du personnel et des organisations syndicales intéressées) ont bien été prises par le chef d'entreprise, en préciser les dates, et en constater le résultat ».

« Toutes les fois que ce procès-verbal de carence des candidatures d'origine syndicale, poursuit la circulaire, aura été établi conformément aux indications précédentes et vous aura été adressé, le procès-verbal de carence totale, évoqué plus haut, pourra se borner à des indications relatives à la carence de candidatures au second tour... »

L'employeur est donc tenu d'envoyer deux procès-verbaux de carence, le premier précisant quand et comment il a sollicité les organisations syndicales (pour plus de précisions sur ces P.V., voir pages 24 et 29 de notre ouvrage sur « le statut des représentants du personnel, après la loi du 18 juin 1966 »).

Enfin, ajoutons que l'état de carence ne peut s'éterniser. La circulaire demande aux Inspecteurs « d'inciter l'employeur à engager de nouveau la procédure de mise en place du Comité, aussitôt que des changements intervenus dans la situation syndicale ou dans les attitudes du personnel vous font penser qu'une élection peut être organisée avec des chances d'aboutir. »

Il s'ensuit que dès qu'un syndicat C.G.T. a des candidats dans une entreprise, il doit demander des élections, même si un procès-verbal de carence a été établi peu de temps auparavant.

LA CIRCULAIRE TE 67-14 DU 25 AVRIL 1967

Cette circulaire ne concerne que le statut du représentant syndical au Comité (3).

CUMUL DES FONCTIONS

La circulaire du 25 avril admet qu'un délégué du personnel puisse être représentant syndical au Comité d'Entreprise, mais non pas un membre du Comité, titulaire ou suppléant.

Certes, il n'est pas souhaitable qu'un membre du C.E. soit désigné comme représentant syndical. Mais la loi ne prohibe aucun cumul de fonctions. Le Ministre apporte donc une restriction non autorisée par le texte. La circulaire dit que la loi serait tournée au cas où le représentant syndical disposerait d'une voix délibérative. Mais si un membre titulaire est désigné comme représentant syndical avec voix consultative, un suppléant pourrait le remplacer comme titulaire avec voix délibérative.

Le choix du représentant syndical est libre. L'organisation peut désigner un salarié investi ou non investi d'un mandat électif, selon ses possibilités.

FORMALITÉS DE LICENCIEMENT

La circulaire confirme que les mesures de protection spéciale, les licen-

ciements des élus du personnel sont applicables à tous les représentants syndicaux remplissant les conditions requises, sans attendre le renouvellement du Comité en exercice le 18 juin 1966.

REPRÉSENTANT AU C.C.E.

Le représentant syndical au Comité Central d'Entreprise peut être un représentant syndical ou un élu titulaire ou suppléant d'un des Comités d'Etablissement.

Peut-il aussi être choisi parmi les membres titulaires ou suppléants du Comité Central lui-même ? La circulaire « écarte cette possibilité ». Mais la loi ne l'écarte pas. Ce cumul n'est certes pas souhaitable. Mais il n'est pas interdit.

TEMPS PAYÉ AU REPRÉSENTANT AU C.C.E.

La circulaire renvoie à un accord avec le chef d'entreprise l'octroi éventuel d'un crédit d'heures de fonctions propre au représentant syndical au Comité Central d'Entreprise. Seul le paiement du temps passé aux séances paraît de droit au Ministre.

Certes, la loi est muette sur ce crédit spécial. Mais les études propres à l'activité du Comité Central prennent donc fort bien étendue aux représentants syndicaux au C.C.E. l'octroi du crédit de vingt heures aux représentants près les Comités d'Etablissement de plus de 500 salariés. Les textes sont en effet similaires (3).

(3) Voir sur cette question « le statut des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966 » pages 150 et suivantes.

des précisions sur les attributions

économiques et professionnelles des c. e.

La loi du 18 juin 1966 a apporté quelques modifications à la législation relative aux Comités d'Entreprise; la législation sur les sociétés a été profondément remaniée par la loi du 24 juillet 1966. Les incidences qui en résultent, en ce qui concerne les attributions économiques du C.E. ont déjà été analysées (1).

Une circulaire du Ministère des Affaires Sociales, en date du 1^{er} septembre 1967 (TE 67/35) précise la portée de la loi du 18 juin 1966 d'une part quant aux informations qui doivent être données par le chef d'entreprise dans le domaine économique et dans le domaine des conditions de travail et d'emploi, d'autre part en ce qui concerne les attributions du Comité en matière de formation professionnelle.

Un décret en date du 23 mars 1967 précise le droit de communication des actionnaires et, en conséquence, des membres du Comité d'Entreprise dans les sociétés anonymes.

INFORMATIONS DONNÉES DANS LE DOMAINE ÉCONOMIQUE

Dans le domaine économique, le C.E. exerce ses fonctions à titre consultatif. Il a droit à des informations particulières sur lesquelles il peut donner son avis; le chef d'entreprise n'est pas obligé de tenir compte de cet avis, mais il doit motiver son refus de suivre les propositions du Comité d'Entreprise.

L'article 18 de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée, précise, en effet: «Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du Comité qui suit la communication du procès-verbal, sa déci-

(1) Voir « la R.P.D.S. » n° 268-269 et « la V.C.O. » n° 25.

sion motivée, sur les propositions qui lui auront été soumises. Les déclarations sont consignées au procès-verbal».

Pour que ces dispositions jouent pleinement, on ne saurait trop conseiller aux C.E. de formuler clairement et de façon précise les propositions qui doivent amener le patron à préciser sa décision motivée.

Suivant l'article 3 de l'Ordonnance précitée, le chef d'entreprise doit donner des informations trimestrielles et annuelles. La circulaire du Ministère des Affaires Sociales en date du 1^{er} septembre 1967 apporte certaines précisions sur le contenu de ses informations.

INFORMATIONS TRIMESTRIELLES

« Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au Comité d'Entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le Comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. Il rend compte en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le Comité » (article 3c., 3^e alinéa, de l'Ordonnance du 22 fév. 1945).

La circulaire précise que c'est parce que ces questions sont susceptibles d'une évolution rapide pouvant entraîner des répercussions sur les conditions de travail, notamment dans le domaine de l'emploi, qu'elles doivent faire l'objet d'une information fréquente.

Ce n'est pas un exposé formel que doit faire le chef d'entreprise; il doit

mettre l'accent sur les perspectives et donner au Comité les informations lui permettant de formuler valablement ses observations et ses avis.

INFORMATIONS ANNUELLES

« Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au Comité d'Entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au Comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent ».

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, ces informations doivent être données au Comité Central d'Entreprise. Mais il est normal, qu'elles soient également communiquées aux Comités d'Etablissement qui recueillent les informations trimestrielles.

La circulaire apporte des précisions intéressantes en ce qui concerne les informations et l'état devant être donnés sur les rémunérations :

1° Les comparaisons qui doivent être faites sont relatives aux rémunérations et non au coût de la main-d'œuvre (renseignement qui peut être donné par ailleurs). Ce sont donc les salaires versés au cours d'une année (salaires de bases, primes, majorations pour heures supplémentaires, etc.), qu'il convient de prendre en considération.

2° La rémunération moyenne horaire et mensuelle traduira le rapport entre la masse salariale directe d'une part, la durée du travail et les effectifs correspondants d'autre part.

3° La méthode de calcul des effectifs, les variations dans la structure

2. Rapports du Conseil d'Administration ou du Directoire et du Conseil de Surveillance, selon le cas, et des Commissaires aux comptes, qui seront soumis à l'Assemblée.
3. Le cas échéant, texte et exposé des motifs des résolutions proposées, ainsi que renseignements concernant les candidats au Conseil d'Administration ou du Conseil de Surveillance, selon le cas.
4. Montant global certifié exact par les Commissaires aux comptes des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, le nombre de ces personnes étant de 10 ou 5 selon que l'effectif du personnel excède ou non deux cents salariés. L'actionnaire n'a le droit de prendre, aux mêmes lieux, connaissance du rapport des Commissaires aux comptes, que pendant le même délai de quinze jours.
5. Eventuellement projet de fusion ou de scission.
6. Liste des actionnaires.

Le décret précise que, sauf en ce qui concerne l'inventaire, le droit de prendre connaissance emporte celui de prendre copie.

- DOCUMENTS DONT IL EST POSSIBLE DE PRENDRE CONNAISSANCE ET COPIE A TOUTE EPOQUE.

Tout actionnaire a le droit, à toute époque, de prendre connaissance par lui-même ou par mandataire, pour les trois derniers exercices :

1. des documents et renseignements énumérés ci-dessus ;
2. des procès-verbaux des Assemblées et des feuilles de présence des actionnaires à ces Assemblées.

- DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CES DISPOSITIONS.

Les sociétés constituées antérieurement au 1^{er} avril 1967 doivent modifier leurs statuts pour les « mettre en harmonie » avec la nouvelle législation au plus tard le 1^{er} octobre 1968.

Ces dispositions ne seront donc applicables qu'à la date de modification des statuts et au plus tard le 1^{er} octobre 1968. Un certain nombre de sociétés ont déjà procédé à cette « mise à jour » ; dans ce cas, la nouvelle législation est dès maintenant applicable.

INFORMATIONS DONNÉES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi du 18 juin 1966 précise en son article 3, paragraphe « C » :

« Il (le Comité), est obligatoirement informé et consulté sur les questions

intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points ».

A propos de la « durée du travail », l'avis donné par le C.E. est non seulement obligatoire pour une demande de dérogation déposée par l'entreprise, dans les limites légales (maximum de 54 heures par semaine en moyenne réparties sur 12 semaines), mais également — sans que cette liste soit limitative — au sujet des points suivants : journée dite continue, décalages d'horaires en liaison avec le problème des transports, pauses, étalement des congés, etc.

Par « mesures de nature à affecter... les conditions d'emploi et de travail du personnel », il convient d'entendre les changements envisagés dans l'organisation de l'activité professionnelle, telles que l'introduction ou la modification d'un système de travail en équipes successives et plus généralement toutes les mesures qui modifieraient sensiblement l'environnement ou le contenu du travail. Ceci est à rapprocher de la nature des informations trimestrielles rappelées plus haut.

COMPRESSIONS D'EFFECTIFS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Parmi « les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs », les licenciements collectifs occupent la première place. Dans ce domaine « le Comité d'Entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application ». (Article 3 c).

La circulaire du 1.9.1967 apporte d'importantes précisions. Le Comité ne doit pas être averti au dernier moment, voire après que les lettres de préavis aient été envoyées aux travailleurs touchés par cette mesure de licenciement. Un délai suffisant doit être observé entre l'information et la réalisation du projet. Il ne semble pas non plus que le Comité ait à apprécier la liste nominative des licenciés. Par contre, il peut demander des informations sur les incidences du licenciement envisagé sur chaque catégorie professionnelle (structure des effectifs).

Les « modalités d'application » évoquées par la loi ne visent pas seulement les seules indications concernant les catégories touchées et le calendrier des opérations de licenciement. La circulaire précise qu'il convient

d'y ajouter toutes mesures complémentaires liées à une réduction d'effectifs pour en atténuer les effets : mutations internes, reclassement des travailleurs licenciés (étalement dans le temps des mesures de licenciement, prospection des offres d'emploi disponibles, entrée en stage de formation), aide aux travailleurs âgés.

En résumé, l'information donnée par le chef d'entreprise envisageant un licenciement collectif doit être communiquée suffisamment à l'avance, sauf cas de force majeure, pour permettre aux représentants du personnel de procéder à un examen des mesures envisagées et d'apporter des suggestions. La force majeure est une donnée très restrictive et qui ne devrait normalement jouer que dans certains cas (fermeture brutale d'un marché par exemple).

ATTRIBUTIONS DU C.E. EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

D'après l'article 2 de la loi du 18 juin 1966, le Comité 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 ».

La loi rend obligatoire pour les entreprises employant plus de trois cents salariés la constitution d'une commission chargée d'étudier les questions citées plus haut ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

« La Vie des Collectivités Ouvrières » a publié dans son numéro 27 un article sur ce problème (2). Les dispositions légales y sont décrites, nous n'y reviendrons donc pas. La circulaire du 1-9-1967 précise quelques points.

Le contenu des études entreprises par cette commission est défini par le Comité lui-même.

Dans les entreprises où un programme de formation existe, la commission devrait en être saisie aux fins de discussion et de suggestions éventuelles.

Le Comité d'Entreprise est appelé à donner son avis sur l'organisation de l'apprentissage dans l'entreprise ainsi que sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe à la formation professionnelle.

G. MARECHAL et C. ANDRIEU
Experts comptables diplômés,
Commissaires aux Comptes agréés
par la Cour d'Appel de Paris.

(2) M. Apostolo : Formation et perfectionnement professionnels.

GEVENCO

SOCIÉTÉ CRÉÉE DANS LE BUT DE SERVIR LES COLLECTIVITÉS

vous propose :

HUILE DE PALME

(Fleur de Palme - Palmose)

MARGARINES

(Niva - Nivose)

HUILE DE NOIX DE COCO

(Végétaline - Collectivités)

HUILES FLUIDES

(Arachide - Table - Maïs)

2, rue Charles-Baudelaire - 75 - PARIS 12^e

Téléphone : **343-06-26 - 343-91-69**

CONSULTEZ - NOUS POUR TOUS VOS PROBLÈMES DE CORPS GRAS

été 68

Loisirs et Vacances de la Jeunesse

4-6, rue du Château-Landon, Paris 10^e tél. 205 65.99



PAQUES, PRINTEMPS, ÉTÉ

Neige

Montagne

Voyages à l'étranger

Séjours en France

Colonies de vacances

Sorties de fin de semaine, Pentecôte

pour les enfants, les adolescents

pour la jeunesse

L.V.J.

Pour créer et enrichir votre bibliothèque

Pour être au courant de l'actualité littéraire

DEMANDEZ

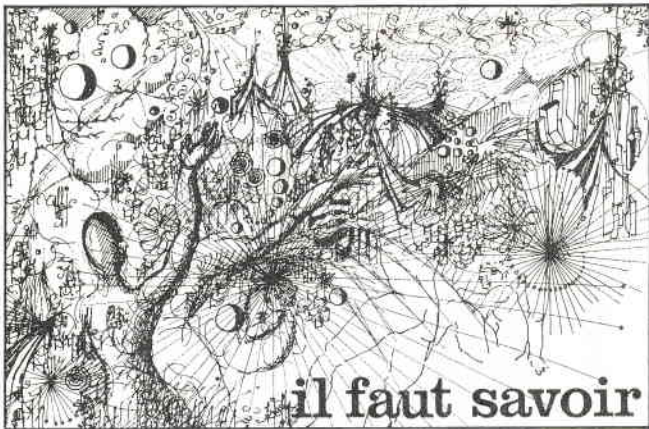
"Le Trait d'Union des bibliothèques discothèques"

*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^e



il faut savoir...

LES ORGANES

artificiels, par le Docteur H.G. Robert. A l'heure des sensationnelles greffes du cœur, on lira avec intérêt cet ouvrage, ne serait-ce que pour voir plus clair parmi tant d'informations contradictoires! Les récents problèmes médicaux sont traités avec clarté et sans détour (Ed. P.U.F.)

JACQUES ROUBAUD

est un grand poète confirmé, assure Jean Marcenac. De fait, « Epsilon » est plus qu'un livre. C'est l'irréfutable d'une création qui transpire la mystique maîtrisée par la rigueur des mathématiques. Un ouvrage qui contribue à mettre au point « la musique savante » que Rimbaud aurait tant voulu atteindre. (Ed. Gallimard.)

UN ANIMAL DOUÉ

de raison. Plus que le meilleur roman de Robert Merle, c'est un grand livre (Ed. Gallimard).

UN OUBLIE

des grands prix littéraires de fin d'année? C'est Philippe Labro pour « Des feux mal éteints » (Ed. Gallimard). Révélation d'un véritable talent d'écrivain, mieux, d'un tempérament d'écrivain.

LES ALOUETTES NAIVES

par Assa Djebar. « Ce quatrième roman, écrit Pierre Abraham, atteint à une triple maîtrise qu'on a plaisir

à saluer... Maîtrise dans la mise en scène des personnages... maîtrise dans l'évocation des paysages et des sites... troisième maîtrise: la narration des événements romanesques. » Alors que la guerre d'Algérie fait rage, l'auteur nous peint et nous dépeint la vie familiale algérienne dans un jeu de miroirs entre l'action et le souvenir de l'action, entre la maturité et la jeunesse, entre le réel et l'imaginaire. Tout cela enveloppé dans un amour de toutes les nuances, essentiellement perçu avec le cœur d'une femme d'une grande délicatesse, d'une chaleureuse communication, d'une infinie perspicacité. (Ed. Julliard).

BONTEMPELLI

« la révélation » de l'Académie Charles-Cros voilà deux ans, confirme ses qualités d'auteur-compositeur. Il montre aussi une voix en progrès, très belle, maintenant débarrassée des influences de jeunesse. A preuve, « La Femme », « Prendre la mer », « Le Divan d'Indienne »... (Pathé, 45 t.)

MIRIAM MAKEBA

ou la voix de l'Afrique. Dès les premières mesures de la chanson « Dubula », nous sommes sensibilisés par sa voix tendue, envoûtante, chaude, charmeuse... Il n'a suffi que de quelques années, depuis « Come back, Africa » — et des années pleines de triomphes — pour que cette artiste sud-africaine devienne partie intégrante de la scène américaine. Certainement l'une des chanteuses les plus expressives, à la voix la plus belle que le monde de la

musique ait connue... et qui reste solidaire des luttes de son peuple pour sa libération. Ecoutez non seulement « Dubula », mais aussi « Pole mze », « Little Boy », « Unhome », « Amampondo »... (R.C.A)

SERGE REGGIANI

On savait bien qu'il avait plus d'un tour dans la tête et dans le cœur. On l'appréciait comme grand acteur et voilà qu'on le découvre grand chanteur. Il chante... avec le cœur d'un homme qui connaît la musique, qui connaît la vie, qui connaît les amours et les amis, les beaux et les sales jours, la joie et la colère. Il marie Rimbaud et Boris Vian, Apollinaire et Gogaud, Prévert et Gainsbourg, Baudelaire et Moustaki... Voilà que naissent « Le petit garçon », « Le dormeur du val » et « Le déserteur », « Pont Mirabeau » et « Paris, ma rose », « Sarah », « Les loups »... L'Académie du Disque, en lui décernant son Grand Prix, ne s'est pas trompée. (J. Canetti).

APOLLINAIRE

mourait à Paris, il y aura bientôt cinquante ans. A sa mémoire, Lucien Adès vient de réaliser deux disques de poèmes et de documents. Depuis « La romance du mal-aimé » jusqu'au « Pont Mirabeau », dit par l'auteur lui-même en 1912. Et d'autres pages admirables liées entre elles par la musique de Satie jouée au piano par Georges Auric et Francis Poulenc. Judicieux choix d'interprètes comme J.-P. Marielle, D. Volle et D. Manuel. (Coffret L. Adès).

AU SUJET DU CONTENTIEUX ELECTORAL AU C.C.E.

Nous savons que le Comité Central d'Entreprise existe pour une société qui a plusieurs établissements auprès de chacun desquels doit fonctionner un Comité d'Etablissement.

Le C.C.E. n'est pas le supérieur des Comités d'Etablissement. L'Ordonnance du 22 février 1945 (modifiée par la loi du 18 juin 1966), décide qu'il sera composé de délégués élus des Comités d'Etablissement à raison de un ou deux par Comité, sans que le nombre total puisse dépasser douze. Donc, le Comité Central d'Entreprise avec ce mode de scrutin n'est pas la configuration réelle de l'entreprise, puisqu'il n'est pas élu au suffrage proportionnel.

Néanmoins, certains continuent à penser, à tort, que le C.C.E. est supérieur au Comité d'Etablissement d'abord à cause même de l'expression "Comité Central" qui est une expression trompeuse, ensuite à cause des dispositions de l'Ordonnance qui indique dans son article 21, alinéa 3 (loi du 18 juin 1966) : "Dans chaque entreprise, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre différents établissements et différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise ; dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le Directeur Départemental du Travail et de la Main-d'Œuvre dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de son nombre et de cette répartition. Le Comité Central ainsi formé se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef de l'entreprise."

Cette rédaction peut faire penser que le Comité Central d'Entreprise est par rapport au Comité d'Etablissement, ce qu'est l'entreprise à l'établissement, c'est-à-dire le supérieur hiérarchique, puisqu'en cas de désaccord, c'est le Directeur Départemental du siège de l'entreprise qui décide du nombre et de la répartition et que d'autre part, le Comité Central ainsi formé se réunit au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise. De même on en déduit que les élections au Comité Central d'Entreprise par les différents Comités d'Etablissement ne sont qu'un

tout avec différentes parties solidaires les unes des autres. Chaque établissement décide bien du choix d'un ou deux délégués à envoyer au Comité Central, mais il ne s'agit en réalité, diront certains tribunaux et certains juristes que d'une seule opération centralisée au siège de l'entreprise, siège légal du Comité Central d'Entreprise.

Ainsi avec cette théorie, si l'on conteste par exemple, la façon dont se sont déroulées les élections dans un établissement et si cette contestation a lieu après le délai de 15 jours prévu par la loi, l'on peut toujours saisir le tribunal à la condition que les 15 jours ne soient pas clos après le procès-verbal de centralisation des élections au siège du Comité Central d'Entreprise. Par exemple, une organisation syndicale peut très bien ne pas formuler de contestation à propos d'élection dans un établissement, attendre les résultats des autres établissements, puis ne pas être satisfaite du résultat qui a eu lieu dans le premier établissement et — alors que la forclusion joue à propos de cette élection — saisir ensuite le juge du siège du C.C.E. d'une contestation électorale concernant le premier établissement, bien que les délais de forclusion soient passés comme il vient d'être indiqué, en soutenant que ce délai de quinzaine n'ayant pas encore été accompli après la proclamation des résultats au Comité Central d'Entreprise, elle est toujours en mesure de formuler sa contestation.

D'ailleurs, cette façon de voir n'est en réalité étayée par aucun texte et enlèverait au Comité d'Etablissement, élu à la représentation proportionnelle, les pouvoirs qu'il tient du fait qu'il est véritablement plus lié aux masses de l'entreprise que l'est le Comité Central d'Entreprise.

Si une organisation syndicale a une contestation à faire qui concerne précisément les élections à un Comité d'Etablissement, c'est au tribunal du siège de cet établissement qu'elle doit porter la contestation dans le délai de quinzaine.

Si elle n'est pas d'accord avec la décision de l'Inspecteur du Travail, elle devra alors, entreprendre une action



de procédure administrative en contestation de la décision du Directeur Départemental mais non pas introduire une procédure sur l'ensemble des élections au tribunal du siège du Comité Central d'Entreprise, car chaque élection par un Comité d'Établissement forme un tout que l'on peut contester en lui-même.

L'ordonnance dit bien que le C.C.E. doit se réunir au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, mais rien n'empêche le Comité Central d'Entreprise qui a la personnalité juridique de décider que son siège ne sera pas au siège social de l'entreprise et de le fixer souverainement ailleurs pour des raisons pratiques de rassemblement des élus. Ce qui n'empêchera pas d'ailleurs de respecter l'ordonnance et de faire une réunion tous les 6 mois au siège de l'entreprise.

Il faut noter également que seuls les syndicats et organisations syndicales ayant participé à l'accord peuvent contester les élections au C.C.E., devant le tribunal du siège de l'entreprise.

Le nouvel alinéa 3 de l'art. 21 de l'Ordonnance décide que le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. En conséquence, les organisations syndicales et le chef d'établissement attribuent par cet accord le caractère d'établissement à tel ou tel département d'activité de l'entreprise. Cela signifie que si le chef d'entreprise refuse d'accorder le caractère d'établissement à une branche de ces activités, les organisations syndicales peuvent demander l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail pour le cas où à leurs yeux cette branche d'activité constituerait un établissement.

Quelles sont les voies de recours contre le jugement rendu en matière de contentieux électoral du Comité Central d'Entreprise ?

L'Ordonnance du 22 février 1945 décide que le jugement rendu par le tribunal d'instance est en dernier ressort, c'est-à-dire que l'on ne peut aller en appel mais que cependant l'on peut porter ce jugement à l'appréciation de la Cour de Cassation. Reste à combiner cet article avec un autre du Code de Procédure Civile qui décide que si l'on n'est pas d'accord sur la compétence d'un tribunal, on peut aller en appel, par une procédure spéciale qui s'appelle le contredit.

Cette question fait l'objet d'un article plus détaillé dans "le Droit Ouvrier", N° 233-34, nov.-décembre 1967), auquel on demande au lecteur de vouloir bien se référer.

Fernand BENHAIEM,
Avocat à la Cour.

T.V.A. et C.E.

Depuis le 1^{er} janvier 1968 la T.V.A. est entrée en application et les travailleurs s'en sont rendus compte très rapidement par les hausses de prix qu'ils ont eu à supporter. Leur pouvoir d'achat, déjà notablement insuffisant, s'en est trouvé amoindri.

Au surplus la T.V.A. a des répercussions sur des activités sociales des Comités d'Entreprise, dont l'existence est remise en cause par les charges nouvelles qui leurs sont imposées, ce qui frustre ainsi les travailleurs de leur utilisation.

Le Bureau Confédéral a alerté le Ministre de l'Economie et des Finances sur cette situation, dont les conséquences portent atteinte au bon fonctionnement et parfois au maintien de conquêtes sociales dont les C.E. sont les gestionnaires.

Vous trouverez ci-dessous copie de la lettre adressée par la C.G.T. à M. Debré. Les organisations confédérées et les Comités d'Entreprise doivent également intervenir auprès du gouvernement pour exiger que les activités sociales des C.E. soient exonérées de la T.V.A. et qu'à défaut le patronat soit tenu d'en supporter la charge en majorant la subvention allouée au C.E. pour le fonctionnement des activités touchées par l'application de cette mesure.

“ Monsieur le Ministre,

Un certain nombre de Comités d'Entreprise se sont émus des conséquences éventuelles qui pourraient résulter de la réforme de la Taxe sur la Valeur Ajoutée et de son application à certaines de leurs réalisations sociales : centres de vacances, restaurants d'entreprise, etc.

En ce qui concerne notamment les restaurants d'entreprise, le régime en vigueur exonère ceux-ci des taxes sur le chiffre d'affaires dans les conditions prévues par la LA n° 3251 du 13-4-42 précisées par une instruction de l'administration du 28-2-1966. Une décision ministérielle en date du 19-3-1943 étendait cette mesure aux cantines inter-entreprises.

Par ailleurs nous sommes informés que les hôteliers seraient taxés au taux de 6 % alors que les centres de vacances devraient acquitter la T.V.A. au taux de 13 %.

La loi du 6 janvier 1966 portant réforme des taxes sur le chiffre d'affaires comporte dans son article 8-I-9° l'exonération des « œuvres sans but lucratif présentant un caractère social ou philanthropique ». Le caractère désintéressé de la gestion des œuvres sus-visées a été précisé par le décret 67-731 du 30-8-67. Nous pensons que l'activité des Comités d'Entreprise pourrait s'insérer dans ce cadre.

Nous attirons votre attention sur le fait que rien dans la loi ou les décrets d'application ne prévoit expressément le cas de ces activités des Comités d'Entreprise.

Nous vous serions obligés de bien vouloir nous préciser si vous considérez que les activités sociales des Comités d'Entreprise sont assimilées à des œuvres sans but lucratif à caractère social restant en dehors du champ d'application des taxes sur le chiffre d'affaires et si les décisions ministérielles du 23-3-1942 et du 19-3-1943 exonérant les restaurants d'entreprises ne sont pas remises en cause par la réforme.

Pour notre part nous considérons que la Taxe sur la Valeur Ajoutée n'a pas à s'appliquer aux Comités d'Entreprise et nous défendons auprès de nos adhérents et dans le pays cette position de principe qui recueillera, nous en sommes certains, l'assentiment des travailleurs.

Nous serions particulièrement intéressés à recevoir une réponse de votre part à ces questions et dans cette attente, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'assurance de notre considération distinguée.

L. MASCARELLO,
Secrétaire de la C.G.T.

**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**

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**

LIGUE FRANÇAISE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE L'ÉDUCATION PERMANENTE

présente

DES VACANCES

pour tous les âges
toutes les formules
toutes les bourses

ADOLESCENTS DE MOINS DE 18 ANS

Centres de vacances avec différentes activités : randonnées, camping, nautisme, montagne, rencontres internationales.

COLLÉGIENS, LYCÉENS, ÉTUDIANTS

Séjours linguistiques pour le perfectionnement des langues en Angleterre, Allemagne, Italie, Espagne, U.R.S.S. et pour les étudiants préparant une licence de langue.

JEUNES DE PLUS DE 18 ANS

Centre de vacances et voyages dans la plupart des pays européens, au Moyen-Orient, et en Afrique du Nord.

Chantiers internationaux de travail en France et à l'étranger.

ADULTES ET FAMILLES

Centres de vacances et voyages en France et à l'étranger.

Maisons familiales en France, en Allemagne et en Suisse.

Location d'appartements à Cannes, à Cesenatico (Côte Adriatique - Italie), Marbella (Costal del Sol - Espagne).



BROCHURES GRATUITES SUR DEMANDE à SERVICE
« VACANCES », 3, rue Récamier - PARIS-7^e.

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)

responsable syndical êtes-vous

BIEN ÉQUIPÉ ?

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

Gefar

LA GRANDE MAISON D'AMEUBLEMENT
67 bd de Sébastopol / Paris 2°
Tél. 236-16.55, 16.56 / 488-29.20, 28.44, 32.48

**tout pour l'ameublement et
l'électroménager**

Rayon important de BIBLIOTHÈQUES et
RANGEMENTS importés de Yougoslavie



Une vue de notre magasin de Paris

**Pour vos salles de Réunions
et Maisons de Culture.**



CHAISE PLIANTE vernie
importée
de Chine Populaire.

dos et siège rembourrés,
garniture plastique

**Prix spécial
aux
collectivités**

42F

ÉCONOMIQUES

(10 centimes par ration)

**VITE PRÉPARÉS
TOUJOURS A POINT
SAVOUREUX**



CONSOMMÉS GRANULÉS

Consommé Liebig
Granulé Pot-au-Feu
Granulé au Poulet

POTAGES CLASSIQUES

Pois au Lard
Poireaux P. de Terre
Crème de Volaille
Velouté Champignons
Tomate Vermicelle

POTAGES GASTRONOMIQUES

Soupe à l'Oignon
Soupe de Poissons
Crème d'Asperges

**en emballages
spéciaux collectivités
de 1 et 5 kilos**

VIANDOX

**BOUILLON LIQUIDE
en bidon de 5 litres**



