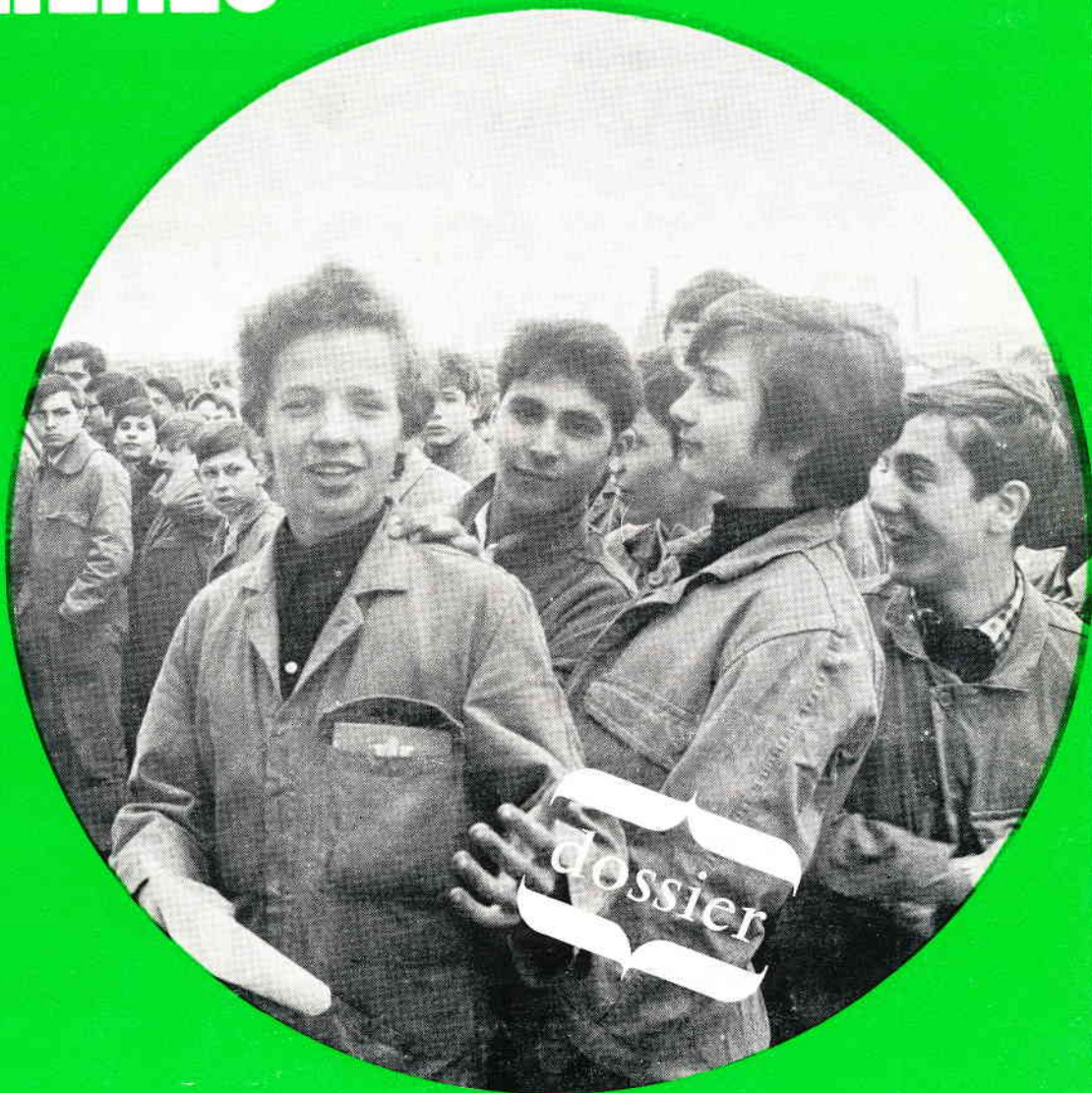


LAVIE

DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● la formation et
le perfectionnement
professionnels

39

sept. 70/2,50 f

ORGANISATION ET GESTION DE RESTAURANTS D'ENTREPRISES

" La Bonne Cuisine à l'Entreprise "

B. C. E.

DIRECTION GENERALE ET MAGASIN CENTRAL :
10, RUE FREDERIC-CLAVEL, 92 - SURESNES (Hauts-de-Seine)
TELEPHONE : 506-53-71 et 506-04-83

Connaissez-vous ?

Oui ?

Alors qu'attendez-vous pour faire profiter vos camarades des autres entreprises des avantages de notre organisation.

Savez-vous que notre Société créée en 1962 par des spécialistes de la restauration pour gérer un restaurant d'entreprise de 300 couverts journaliers, gère aujourd'hui 40 restaurants d'entreprises à la satisfaction des consommateurs ?

Savez-vous que les comités d'entreprises qui nous ont accordé leur confiance, peuvent contrôler intégralement notre gestion et en premier lieu la qualité des achats ?

Savez-vous que notre personnel de cuisine est hautement qualifié, la sélection à l'embauche étant effectuée par notre Directeur Général Adjoint, lui-même chef de cuisine ?

Savez-vous que M. DUPUY, notre Directeur Général et M. CAUDEBEC, Directeur Général Adjoint, sont personnellement à votre disposition pour étudier vos problèmes de restaurants d'entreprises ?

Savez-vous que nous pouvons vous faire visiter les restaurants gérés par nos soins et vous faire apprécier la qualité du service ainsi que des repas servis ?

En un mot, savez-vous que nous sommes capables de vous satisfaire intégralement ?

Vous êtes difficiles ? Eh bien ! tant mieux, nous aimons prouver nos capacités.

Alors ne perdez plus une minute et adressez à :

B. C. E.

**10, rue Frédéric-Clavel,
92 - SURESNES**

le bulletin, ci-joint, nous nous ferons un plaisir de vous rencontrer.

M.
du Comité d'Entreprise des Etablissements

Téléphone :
désire, sans engagement, la visite de M. DUPUY ou de M. CAUDEBEC.

Nombre de couverts journalier :

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vin)	8
Baptistin-Caracous (vin)	16
B.C.E. (restauration)	2
Dubois et Vanderwalle	17
Pernod (apéritifs)	39
Perrot (boisson)	36
S.G.R.E. (restauration)	33
Wagons-lits (restauration)	4

INSTALLATIONS - EQUIPEMENTS

Casagrande (cuisine)	31
Codigel (équipement)	35 et 37
Franor (couverts)	38
Gestetner (duplicateurs)	37
La bonne formule (équipement)	37
Monoservice (couverts)	3
Plastorex (vaisselle)	16
Robustacier (mobilier)	31 et 33
S.A.F.A.A. (distributeurs)	6
Sama-Dito (cuisine)	35
Seda (décoration)	17
SOCOPAP (équipement)	15
SOPARECO (équipement)	38
Thirode (cuisine)	40
Triton (lave-vaisselle)	34

DIVERS - LOISIRS

C.D.L.P. (livres et disques)	36
G. Clergé (jeux)	17
La carte publicitaire	25 et 26
Montmartre-voyages (tourisme)	38
Offres et Annonces	17
O.S.C.M. (lunetterie-optique)	34
R. Pierre (jeux)	36

Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

N' H É S I T E Z P A S !

... vous trouverez plus loin des
cartes qui faciliteront votre
correspondance.



monoservice

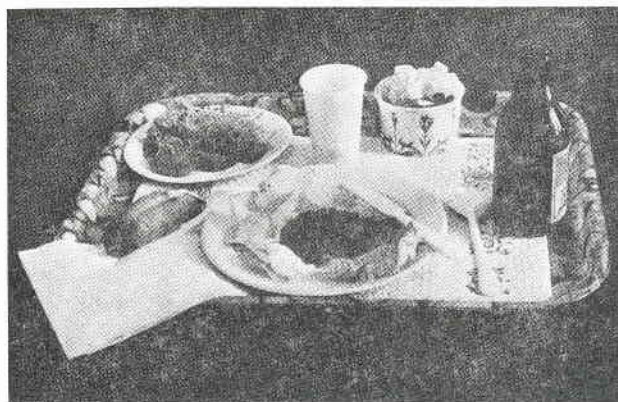
2 à 6, rue de MARENGO
PARIS 1^{er} tel 488-33-60

vous offre

une formule avantageuse pour
la distribution de vos repas

la vaisselle carton

UNE SOLUTION AGRÉABLE, EFFICACE, RENTABLE



vous propose

une gamme complète d'articles

**Blancs ou
Décorés**

assiettes 23 et 19 cm plastifiées
gobelets 20 cl Boissons chaudes et
froides.
serviettes en ouate de cellulose
napperons individuels
nappes
ramequins

**LE COUT DE REVIENT DE CES ÉQUIPEMENTS
VOUS PERMET DE RENTABILISER AU PLUS
HAUT POINT LA DISTRIBUTION DE VOS REPAS**

Echantillons, renseignements et références sur demande

le groupe wagons lits

sait de quoi il parle lorsqu'il est question de

restaurants d'entreprises

il est le premier restaurateur d'europe !

entre 1966
et 1969
516%
d'augmentation
des repas servis

seule une politique
de régularité dans
la qualité pouvait
permettre ce résultat

1970

1969
516%

1968
264%

1967
105%

1966

1965

jean brieuc dugard

bureau d'études spécialisé, centrale d'achats exceptionnelle pour la réalisation ou la gestion de restaurants d'entreprises



groupe wagons-lits
restaurants d'entreprise
15 rue bréguet paris 11^e
805 61 80

EDITORIAL	7	Une initiative judicieuse	L. Mascarello
DOSSIER	10	La formation et le perfectionnement professionnels	C. Michel
	18	Le Comité d'Entreprise et la formation professionnelle	L. Mascarello
	22	La formation professionnelle à la s.n.c.f...	R. Hourdiaux
	27	... et dans le bâtiment	M. Le Reste
HYGIENE ET SECURITE	29	L'activité du C.H.S. des Constructions Navales de la Méditerranée	M. Barrouil
CULTURE	28	L'O.R.T.F., c'est aussi votre affaire !	A. Puyet
INFORMATION	32	Il faut savoir : l'important congrès de « Travail et Culture »	
LEGISLATION	14	En ouvrant notre courrier	
PRESSE	8	Flash-presse	
photographies		g. azenstarck (10,23) ; r. champion (30) ; doc./a.f.p.a. (11) ; doc./a.f.p.a./bayard (21) ; doc./a.f.p.a./humilier (21) ; m. smolianoff (13, 19, 21, 24, 28)	

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 • DESHAYES Raymond, Responsable des activités culturelles au C.E. de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés, 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. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • FOULON Victor, Président-Directeur de la C.C.P.M., Beaumont-en-Artois • GABRIELLI Adam, Secrétaire-adjoint du C.E. Dunlop, Montlignon • GAILLARD Robert, Vice-Président de la C.C.A.S. des électriciens et gaziers, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Industries de l'Energie, Paris • GAUDICHEAU Gérard, Secrétaire du C.C.E. Air France, Paris • GIBARROUX Raymond, Secrétaire-Adjoint du C.C.E. de la B.N.P., Paris • HERNOT Jean, Membre du bureau de l'U.S.T.M. (C.G.T.) de la région parisienne, Paris • JAILLOT Claude, Secrétaire du C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • LINET Roger, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle « Suzanne Masson », Paris • MOREAU Robert, Secrétaire-adjoint du C.C.E. S.N.E.C.M.A., Paris • POMARES Vincent, 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.), 33, rue Bouret, Paris (XIX^e), C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières", à adresser à »

Editée par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIERE", 33, rue Bouret, 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 Valmy, 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.

la distribution automatique dans les entreprises...



Photo Atelier Fournier

améliore les conditions de travail de tout le personnel : grâce à la pause-tonique de quelques minutes, au cours de laquelle on absorbe une boisson ou un aliment d'appoint,

- la fatigue est instantanément surmontée,
- l'attention retrouve toute son acuité,
- les risques d'accident sont écartés.

Des distributeurs automatiques de boissons chaudes et froides, des distributeurs automatiques d'aliments d'appoint — confiserie, biscuiterie, pâtisseries, sandwiches — permettent aux travailleurs de se maintenir en forme tout au long de la journée.

Documentation et étude sur demande.



**Société Anonyme Française
des Appareils Automatiques
Taximètres - Taxiphones**

75, rue La Condamine, PARIS 17^e - Tél. : 387-59-59

Bon à découper pour recevoir une documentation.

Nom

Adresse



une initiative

L'ASSOCIATION « TRAVAIL ET CULTURE » ET LES THÉÂTRES POPULAIRES DE LA RÉGION PARISIENNE (1) ONT DÉCIDÉ LA MISE SUR PIED D'UN SYSTÈME D'ABONNEMENT « COLLECTIVITÉ » INTER-THÉÂTRES.

CETTE DÉCISION INTERVENANT APRÈS PLUSIEURS MOIS D'ÉTUDE AU SEIN D'UN GROUPE DE TRAVAIL EST EXTRÊMEMENT INTÉRESSANTE A DOUBLE TITRE.

D'UNE PART L'ABONNEMENT INTER-THÉÂTRES SIMPLIFIE LES DÉMARCHES AUPRÈS DU PUBLIC ISSU DES ENTREPRISES ET LAISSE UN LIBRE CHOIX DE SPECTACLES DANS DES THÉÂTRES DIFFÉRENTS. PAR AILLEURS, L'ABONNEMENT CONFÉRERA CERTAINS AUTRES AVANTAGES TELS QUE TARIFS PRÉFÉRENTIELS, SERVICE DE LA REVUE, MANIFESTATIONS PARA-THÉÂTRALES...

LA TÂCHE DES COMITÉS D'ENTREPRISE S'EN TROUVE FACILITÉE ET LES TRAVAILLEURS N'AURONT PLUS LES CONTRAINTES QUI DÉCOULAIENT DE L'ANCIEN SYSTÈME D'ABONNEMENT.

D'AUTRE PART — ET C'EST TOUT LE FOND DE LA QUESTION — LA DÉCISION INTERVENUE DOIT SE TRADUIRE PAR L'APPORT D'UN PUBLIC PLUS NOMBREUX AUX DIVERS SPECTACLES FOURNIS PAR LES THÉÂTRES INTÉRESSÉS.

AINSI DOIT SE CRÉER UN MOUVEMENT QUI NON SEULEMENT ATTIRERA UN NOMBRE PLUS GRAND DE TRAVAILLEURS, MAIS CRÉERA EN MÊME TEMPS LES CONDITIONS DE LEUR SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT ET A LA DÉFENSE DU THÉÂTRE.

C'EST POURQUOI LES COMITÉS D'ENTREPRISE ET LES ORGANISATIONS CONFÉDÉRÉES ONT APPUYÉ CETTE INITIATIVE ET ŒUVRERONT A SON SUCCÈS.

judicieuse

N.B. — LES REPRÉSENTANTS DU THÉÂTRE DE LA VILLE ONT PARTICIPÉ ACTIVEMENT A L'ÉLABORATION DE LA NOUVELLE FORMULE POUR LAQUELLE ILS ONT MANIFESTÉ LEUR ACCORD.

SEULE UNE SITUATION PARTICULIÈRE, QUI NÉCESSITE UN EXAMEN PLUS APPROFONDI, A FAIT QUE « MOMENTANÉMENT » LE THÉÂTRE DE LA VILLE A DEMANDÉ UN DÉLAI DE TRANSITION AVANT D'ÊTRE COMPRIS DANS L'INTER-ABONNEMENT.

IL VA SANS DIRE QUE NOUS CONTINUONS A SOUTENIR L'ACTIVITÉ DE CE THÉÂTRE ET LES EFFORTS DE TOUTS CEUX ET CELLES QUI EN SON SEIN LUI ONT DONNÉ LA NOTORIÉTÉ QU'IL CONNAIT AUPRÈS DU PUBLIC PARISIEN.

(1) Théâtre National Populaire (Direction Georges Wilson), Théâtre de l'Est Parisien (Direction Guy Rétoré), Théâtre Gérard Philipe (Direction José Valverde), Théâtre des Amandiers (Direction Pierre Debauche et Pierre Laville), Théâtre de la Commune (Direction Gabriel Garran), Théâtre Romain Rolland (Direction Raymond Gerbal), Théâtre de l'Ouest Parisien (Direction Pierre Vielhescaze), Théâtre de Sartrouville (Direction Claude Sévenier), Théâtre de Culture de Créteil (Direction Jean Négroni).

LES RESPONSABLES DES COLLECTIVITÉS

demeurent

fidèles

au **1/4 VIN**
AGAP



Ils apprécient

- ★ le maintien permanent de la qualité de ses vins
- ★ les avantages pratiques et économiques de sa formule " petites bouteilles "
- ★ la régularité de son service à la clientèle

VINS AGAP

Siège social :

15, rue Daumesnil - 94 VINCENNES. Tél. 328.45.20 (6 lignes)

LIVRAISON

1/4 de litre - 25 cl 1/5 de litre 20 cl 1/2 bouteille 37 cl



29 MILLIONS DE PLUS DE 15 ANS SANS FORMATION PROFESSIONNELLE

La prochaine rentrée qui s'annonce très difficile pour l'ensemble des établissements sera particulièrement désastreuse dans l'enseignement technique, le plus délaissé.

Cette situation est particulièrement inadmissible si l'on tient compte des retards considérables accumulés en France pour la formation professionnelle.

Le dernier recensement de 1968 fournit à ce sujet des statistiques accablantes.

Pour 34.563.960 personnes de plus de 15 ans, avaient obtenu :

L'examen de fin d'apprentissage artisanal : 202.500 ;
le certificat de fin de stage : 136.500 ; le C.A.P. :
2.826.980 ; le B.P. ou le brevet de maîtrise : 300.200 ;
le B.E.C., B.E.I. ou B.E.A. : 559.620 ; les brevets
d'E.N.P. et B.T.S. : 178.620 ; autres diplômes :
1.114.720.

AUCUN DIPLOME : 29.169.660

Telle est la situation, qui n'a guère variée, depuis près de dix ans de « réforme » gaulliste, après dix ans de discours sur la « promotion du technique ».

Or, le gouvernement recommence avec une campagne de caractère publicitaire, qui se présente sous l'étiquette « campagne protechnique ».

Campagne coûteuse et dont le seul résultat est, non pas d'aider l'enseignement technique, mais de masquer les raisons de son sous-développement...

(« L'Humanité », 27 juin 1970)

LA MAJORITÉ DES FRANÇAIS NE PART TOUJOURS PAS EN VACANCES

... L'I.N.S.E.E. révèle donc qu'en 1969, 50,9 % des enfants de moins de 13 ans ne sont pas partis en vacances d'été. Quant aux adultes (à partir de 14 ans), 59,2 % d'entre eux sont restés chez eux (1,9 % de plus qu'en 1965).

En quatre ans, le nombre moyen de journées de vacances par personne est resté le même. Et si on constate une augmentation du nombre des vacanciers de 450.000 entre 1967 et 1969, il est dû seulement à l'augmentation de la population.

Les « partants » de l'été se distribuent ainsi : 7,8 % des travailleurs agricoles, 41,6 % des ouvriers d'industrie, 59,5 % des employés, 73,8 % des cadres





moyens, 84,3 % des professions libérales et des cadres supérieurs.

L'I.N.S.E.E. met également en évidence l'échec de la tentative d'étalement des vacances : 91,6 % des vacanciers sont partis en juillet ou en août l'an dernier, contre 5,9 % en juin et 2,5 % en septembre. Par ailleurs, les départs restent concentrés sur les périodes « charnières » débuts et fins de mois...

(« L'Humanité », 1^{er} juillet 1970)

QUELQUES PERFORMANCES FINANCIÈRES DE GRANDES ENTREPRISES NON AMÉRICAINES

« Le magazine américain *Fortune* »... souligne la croissance particulièrement rapide de l'économie japonaise et donne la liste des dix plus grandes compagnies étrangères et leurs ventes en dollars.

1. Royal Dutch-Shell Group (Pays-Bas - Grande-Bretagne) : 9.738 millions de dollars, soit 53,35 milliards de francs ;
2. Unilever (Grande-Bretagne - Pays-Bas) : 6.030 millions de dollars, soit 33,17 milliards de francs ;
3. Philips Lap (Pays-Bas) : 3.597 millions de dollars, soit 19,80 milliards de francs ;
4. Volkswagen (Allemagne) : 3.536 millions de dollars, soit 19,47 milliards de francs ;
5. British Pétroleum (Grande-Bretagne) : 3.424 millions de dollars, soit 18,86 milliards de francs ;
6. I. C. I. (Impérial Chemical Industries - Grande-Bretagne) : 3.252 millions de dollars, soit 17,875 milliards de francs ;
7. British Steel (Grande-Bretagne) : 2.869 millions de dollars, soit 15,785 milliards de francs ;
8. Hitachi (Japon) : 2.857 millions de dollars, soit 15,73 milliards de francs ;
9. Montecatini Edison (Italie) : 2.483 millions de dollars, soit 13,64 milliards de francs ;
10. Siemens (Allemagne) : 2.421 millions de dollars, soit 13,31 milliards de francs.

Les performances des banques commerciales étrangères sont également évoquées. Bien que les banques américaines continuent à occuper une place prépondérante dans le monde, les 50 plus grandes banques commerciales étrangères dépassent largement par leur volume les 50 américaines. Le magazine américain en donne également la liste :

1. Barclays (Grande-Bretagne) : 77,093 milliards de francs ;
2. National Westminster (Grande-Bretagne) : 58,52 milliards de francs ;

4. Banque Nationale de Paris (France) : 54,58 milliards de francs ;

5. Crédit Lyonnais (France) : 52,36 milliards de francs ;

6. Westdeutsche Landesbank (Allemagne) : 51,48 milliards de francs ;

7. Fuji Bank (Japon) : 51,1 milliards de francs ;

8. Sumitomo Bank (Japon) : 50,32 milliards de francs ;

9. Royal Bank of Canada : 50,27 milliards de francs ;

10. Mitsubishi Bank (Japon) : 48,5 milliards de francs.

(« France-Soir », 28 juillet 1970)

FIAT : MAIN BASSE SUR CITROËN

Fiat va être autorisé par le gouvernement à augmenter sa participation dans Citroën.

On estime que cette dernière pourrait atteindre 49 %. De là à penser que le contrôle de la société française va inéluctablement passer des mains de François Michelin à celles des frères Agnelli, il n'y a qu'un pas à franchir...

(« Les Echos », 24 juillet 1970)

L'ENSEIGNEMENT EN HONGRIE

Avant la Libération, il y avait en Hongrie plus de 600.000 analphabètes.

Actuellement, tous les enfants sont scolarisés.

En 1969, il y a 5.771 écoles primaires dans le pays et plus de 1.200.000 élèves, soit 500.000 de plus qu'il y a 25 ans.

Le nombre des établissements secondaires a doublé. 75 % des élèves du primaire poursuivent leurs études, les deux tiers de ceux-ci dans les établissements secondaires, les autres dans les centres d'apprentissages industriels, agricoles ou commerciaux.

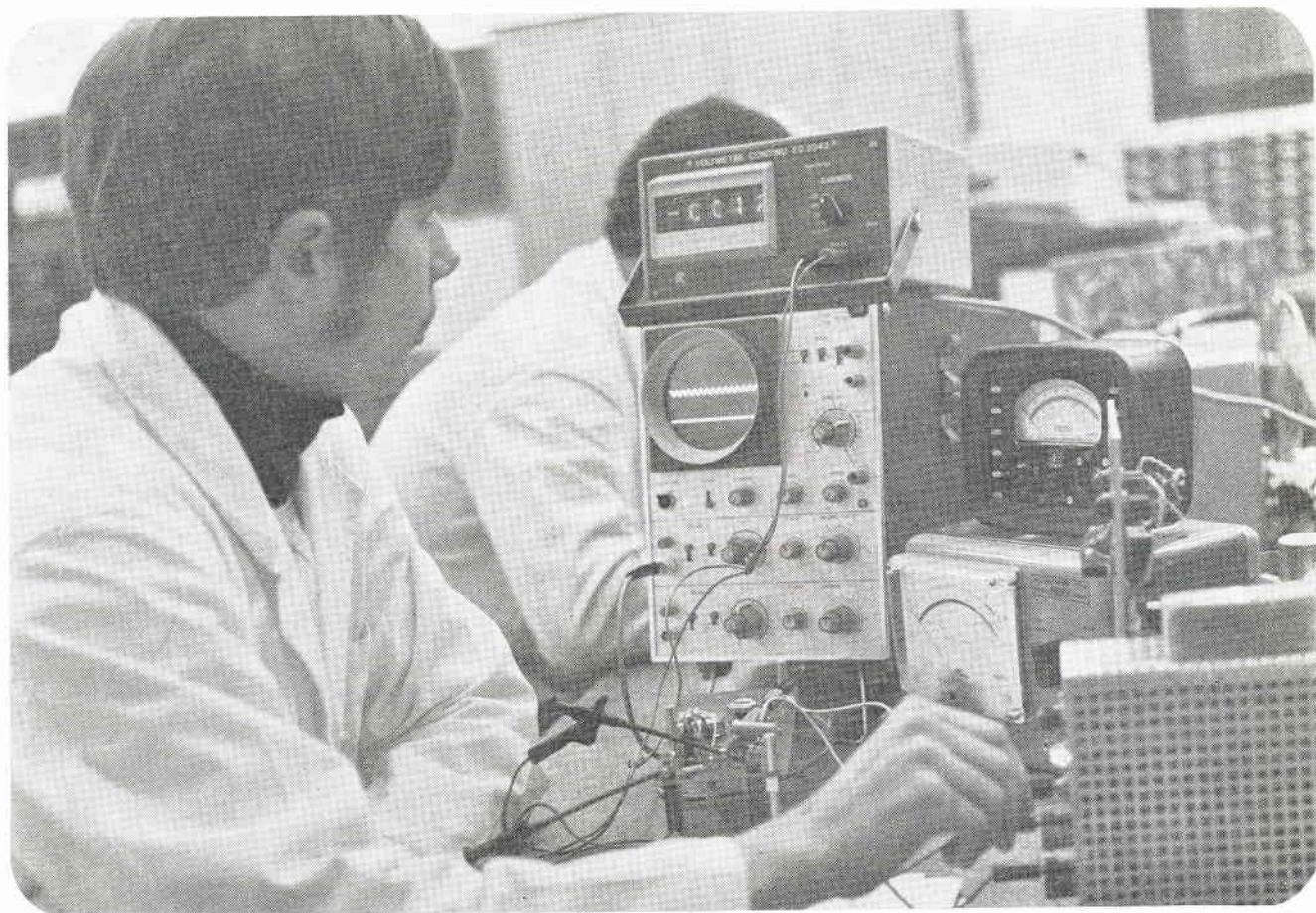
Contre seize établissements d'enseignement supérieur avant la Libération, il y en a 89 actuellement, dont 31 universités et facultés.

Parallèlement à la construction d'universités nouvelles et à la modernisation des anciennes, le nombre des étudiants est passé de 10.859 en 1968 à 78.727 en 1968-69 (pour une population de 10 millions d'habitants).

(« Nouvelles de Hongrie », numéro spécial 1970)

dossier

LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT



IL est désormais impossible aux organisations de la classe ouvrière de vouloir résoudre les problèmes d'emploi, de salaires, de classification, sans aborder nécessairement les questions de la formation professionnelle, qu'il s'agisse :

- de la première formation en école,
- de la promotion, ou du complément de formation, pour l'adaptation à un nouvel emploi.

UN DEVOIR DE L'ÉTAT

D'une part, le développement rapide des sciences et des techniques qui marque le début d'une véritable révolution technologique impose de plus en plus la poursuite de l'étude au-delà de la période d'éducation de la jeunesse.

Dans la société dont ils produisent les richesses, les travailleurs ont besoin de connaissances toujours plus larges, afin d'assumer toute leur part de responsabilités.

D'autre part, la politique envisagée dans le cadre du VI^e Plan, à savoir l'accélération prévue du développement de certains secteurs de l'économie aura comme conséquences inéluctables des transferts importants de main-d'œuvre et des adaptations massives aux nouvelles techniques. Les salariés qui vont être contraints, en très grand nombre, de changer d'activité à des degrés divers, ne sont pas responsables de cette situation ; ils ne doivent pas non plus en être les victimes.

C'est pourquoi la C.G.T. considère que la formation et le perfectionnement professionnels sont un devoir de l'Etat, au même titre que l'éducation de la jeunesse.

LE RÉGIME ACCUSÉ

Nous accusons le régime :

— parce qu'il s'est efforcé d'écarter les travailleurs de la possession des connaissances leur permettant de participer à l'évolution des techniques et des sciences ;

— parce qu'il a toujours refusé de donner à l'enseignement technique les moyens indispensables pour une large formation des jeunes travailleurs ;

— parce qu'il a toujours subordonné les orientations, les crédits aux besoins à court terme du patronat, créant ainsi dans notre pays une réelle crise de la main-d'œuvre qualifiée.

Cependant, pour « faire face », le capital a dû « s'occuper » de la formation. Comment ?

L'avènement du pouvoir personnel a constitué un profond changement dans

PROFESSIONNELS



la manière de gérer les affaires du capitalisme. Le capital monopoliste d'Etat étant au pouvoir, la concentration de l'industrie, la mutation de l'agriculture et des services sont devenus indispensables pour résister à la concurrence, conquérir les marchés, accélérer l'accumulation du profit et investir des capitaux dans la modernisation.

Ces phénomènes, et sans doute beaucoup d'autres, posent les problèmes de l'éducation en termes nouveaux. Il s'agit de contribuer à assurer « la reproduction de la force du travail », dans les conditions nouvelles du développement des forces productives. C'est à ces préoccupations que répond la réforme de l'enseignement mise en place par le régime. Il s'agit de former VITE, UTILE et ECONOMIQUEMENT.

FORMER VITE, car le patronat est pressé par le temps.

Les besoins en main-d'œuvre sont définis par la Commission du Plan et les niveaux d'enseignement sont « calculés » sur ledit Plan :

- formation en C.E.T. pour les ouvriers qualifiés et cadres moyens ;
- les sections ultra-courtes (un an) pour alimenter les besoins en O.S. « polyvalents ».

FORMER UTILE, c'est-à-dire former en fonction des besoins nécessaires à court terme de l'économie capitaliste.

FORMER ECONOMIQUEMENT, c'est le sens donné à l'enseignement en deux ans, après la 3^e dans les C.E.T.

Cette disposition permet :

— de « livrer » plus vite les promotions d'élèves et d'en accueillir davantage par le jeu de l'économie d'une année sur trois ;

— d'élever relativement le niveau de formation d'une catégorie limitée en nombre, qui serait « l'élite » de la main-d'œuvre qualifiée ;

— d'organiser un enseignement visant à la polyvalence, de façon à permettre « l'emploi multiple » d'un ouvrier.

Il en va de même de la prétention du patronat d'attribuer la même valeur au C.A.P. et au B.E.P. alors que ce dernier diplôme sanctionne une formation générale et technique plus large. Il s'agit de payer, au même taux, une force de travail supérieure et de réaliser ainsi une plus-value supplémentaire.

En définitive, c'est bien sur les besoins à court terme du patronat que la structure scolaire actuelle est calquée, à savoir :

A) Recrutement au niveau de la 3^e, pour la préparation au B.E.P. (petite maîtrise), au niveau des classes de fin d'études, de 5^e de transition pour la préparation au C.A.P. 3 ans (ouvriers qualifiés).

B) Au niveau des 4^e et 3^e pratiques et des fins d'études de 15 ans, pour les sections de 1 an, préparant au C.E.P. (ouvriers spécialisés).

Déjà on assiste à un renforcement des classes pratiques. Cette marge de jeunes « non formés » chiffrée à 25 % dans le cadre du V^e Plan, doit passer à 31,5 % (soit 245 000 par an) dans le cadre du VI^e Plan. Il s'agit, on le voit, d'un véritable réservoir de main-d'œuvre non qualifiée.

LES ORIGINES SOCIALES

L'origine sociale de cette main-d'œuvre ne laisse aucun doute !

Quand on place dans un « groupe I » les enfants du groupe patrons de l'industrie, cadres supérieurs, cadres moyens, dans un « groupe II » les enfants du groupe ouvriers, employés, salariés agricoles, personnel de service. Examinons l'évolution.

Ils étaient en 1963-1964 en classe de 6^e, « groupe I » : 30,7 %, « groupe II » : 54,4 %. Ils se retrouvaient en 1967-1968 en classe de seconde, « groupe I » : 42,5 %, « groupe II » : 38,2 %.

D'ailleurs, pour l'année scolaire 1967-1968, on trouvait 54 % des enfants du « groupe I » et 33 % des enfants du « groupe II » dans les classes de 4^e classiques menant vers l'enseignement long ; et inversement, 17 % des enfants du « groupe I », 66 % des enfants du « groupe II » dans les classes de 4^e pra-

tiques, dont on a vu qu'elles ne débouchaient pas sur une véritable formation professionnelle.

Ces chiffres, cités par le Service Central de la Statistique du Ministère de l'Éducation Nationale (mars 1969), prennent toute leur importance si l'on compare la place occupée par chacun des groupes dans la société : 23,4 % pour le premier, 54,4 % pour le second.

Ils démontrent également que les enfants des classes laborieuses sont, pour l'essentiel, maintenus dans cette « sous-qualification ». Certes, il n'est pas question pour nous de nier certaines réalités. Les retards scolaires existent, les 50 % au niveau du C.M.2 ne sont pas une invention ! Mais nous posons la question de la responsabilité du patronat dans cette lamentable situation.

QUI EST RESPONSABLE ?

N'est-ce pas la bourgeoisie qui, soucieuse de maintenir — sous le couvert de la sélection scolaire — sa prédomi-

nance et ses privilèges de classe, organise le démantèlement de l'enseignement primaire, dont on sait qu'il est l'enseignement déterminant, et le transforme en fabrique de retardés scolaires ?

Ne spéculé-t-elle pas ignominieusement sur ces retards, sur ces échecs, pour inventer une nouvelle catégorie de jeunes : « les inaptes naturellement », les « non-conceptuels », comme dit M. Capelle, ancien Directeur de la Pédagogie aujourd'hui député « U.D.R. » ? Pour qui sont réservés les emplois de manœuvres et d'O.S. que les patrons ont préalablement chiffrés dans le cadre du Plan ?

Même les travailleurs ayant reçu une formation sont victimes de cette situation. Combien de jeunes travailleurs ont entendu souvent dire : « Ils ne savent plus rien », « Ils sont très faibles » ?

En réalité, cette moindre qualification — dont on parle tant et qui n'est qu'une déclassification — procure une plus-value supplémentaire au patronat.

Titulaires d'un C.A.P., d'un Brevet Professionnel, on trouve les enfants de travailleurs souvent affectés à des tâches parcellaires, dans des qualifications d'O.S., voire de manœuvres. N'a-t-on pas inventé ces dernières années la catégorie « Jeunes Ouvriers » ?

Parce qu'ils débutent, qu'ils n'ont pas — ce qui est normal — une longue expérience, les jeunes sont plus vulnérables. La plupart du temps, les reconversions, les transformations d'emploi aboutissent au déclassement des jeunes ouvriers.

En réalité, les patrons utilisent leur savoir — plus élevé qu'il y a 20 ou 30 ans quoi qu'on en dise — sans le payer plus, alors qu'ils contribuent à créer davantage de richesse.

Par ailleurs, pour les travailleurs plus anciens dans la production, se pose la question de faire face aux progrès techniques, aux transformations rapides des processus de production, tout en renouvelant et en enrichissant leur connaissance.

LES PROPOSITIONS DE LA C.G.T.

Face à ces problèmes, que propose la C.G.T. ?

En premier lieu, elle affirme « qu'aucune élévation de niveau culturel de la nation, aucune élévation qualitative des travailleurs, aucune réadaptation ultérieure n'est possible, sans une large formation de base, à dominante d'enseignement général ». C'est pourquoi elle attache une importance particulière à « l'Éducation Nationale », de l'école maternelle à l'université ; c'est pourquoi elle défend, avec tous les démocrates, le plan Langevin-Wallon qui jette les bases



d'un véritable enseignement démocratique.

Elle préconise comme mesures immédiates :

Sur le plan scolaire :

— création d'une 6^e commune afin de retarder le clivage entre les enfants ;

— l'existence de classes de transition comme des classes de rattrapage, en vue de réinsérer le plus grand nombre d'élèves dans le cycle normal.

Pour l'enseignement professionnel :

— le maintien et l'élargissement dans les collèges techniques du recrutement pour des sections en 3 ans, préparant à des professions tournées vers l'avenir ;

— la création d'une année supplémentaire pour les titulaires du Brevet d'Etudes Professionnelles ;

— la reconnaissance par le patronat des diplômes techniques et des classifications afférentes.

Pour la promotion et le perfectionnement

Les propositions de la C.G.T. en ce domaine sont claires. Il s'agit de :

— garantir le droit des travailleurs à la formation et au perfectionnement ;

— prendre les mesures sociales qui s'imposent si l'on veut réellement que les salariés puissent se consacrer à ces tâches, donner des moyens matériels (locaux, maîtres, etc.) qui soient au niveau des besoins ;

— procéder, en conséquence, au financement de ces moyens par une réforme de ce qui existe déjà et une augmentation budgétaire totale ;

— créer un organisme chargé d'unifier, de coordonner et d'impulser des initiatives pour l'instant de très inégale valeur et fort dispersées.

Il s'agit, en somme, de mettre en place un véritable service public de formation et du perfectionnement professionnels, dans l'intérêt des travailleurs.

Partant de la situation donnée, l'Etat doit mettre en œuvre des moyens qui permettront aux salariés d'affronter une situation qui n'est pas leur fait, mais à laquelle ils sont ou seront confrontés.

La formation professionnelle et le perfectionnement sont un droit pour tous les travailleurs. Ils leur appartient de porter cette revendication au niveau d'une exigence.

Claude MICHEL,
Secrétaire
de la Commission Confédérale
de Formation Professionnelle.

dossier

suite page 18



en ouvrant notre courrier

QU'EST-CE QU'UN GROUPEMENT D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE (G.I.E.) ?

M. J. B..., Paris.

Une ordonnance du 23 septembre 1967 permet à deux ou plusieurs personnes physiques ou morales (par conséquent à deux ou plusieurs sociétés) de constituer entre elles, pour une durée déterminée, un « groupement d'intérêt économique en vue de mettre en œuvre tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité ».

Le groupement d'intérêt économique jouit de la personnalité morale et de la pleine capacité (y compris celle d'embaucher du personnel) à dater de son immatriculation au registre du commerce.

Le G.I.E. est une formule souple trouvée par le pouvoir pour faciliter la mise en commun de certains services par les sociétés capitalistes dans la perspective d'une nouvelle concentration industrielle ou commerciale. Les G.I.E. ont été créés jusqu'à présent pour mettre en commun certains services de gestion de commercialisation ou de recherche, notamment dans les banques et assurances, mais aussi dans l'industrie et le commerce.

Les syndicats devront veiller notamment à ce que des sociétés ne se vident pas de leur personnel pour transférer celui-ci à un G.I.E. où ne s'appliqueraient pas les droits acquis et les conventions collectives.

Si un G.I.E. embauche un personnel nouveau, il ne peut le faire que pour assurer son propre fonctionnement. Ce personnel est régi par le contrat conclu à l'embauche, lequel peut se référer à une convention collective déterminée. Si un G.I.E. utilise du personnel provenant des sociétés constitutives, ce personnel appartient toujours à l'employeur qui l'a embauché à l'origine, avec tous les droits qui découlent de cette embauche, à moins qu'il n'ait été régulièrement licencié avec paiement des indem-

nités de rupture. Rappelons que le fait d'imposer une modification importante des conditions de travail (lieu, horaires, etc.) équivaut à une rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur.

Si un G.I.E. a plus de 50 salariés, il doit avoir, à notre avis, un Comité d'Entreprise dès lors que son activité s'apparente à celle d'une entreprise industrielle, commerciale ou assimilée.

DANS LE CADRE DE LA PARTICIPATION PATRONALE DE 1 % A LA CONSTRUCTION, LES REMBOURSEMENTS DES PRÊTS SONT-ILS OBLIGATOIREMENT RÉINVESTIS ?

Les employeurs occupant un effectif minimum de 10 salariés doivent obligatoirement investir, dans la construction, au moins 1 % des salaires bruts payés au cours de l'année écoulée.

Ces investissements peuvent être utilisés de différentes manières : subventions ou souscriptions à des organismes H.L.M., prêts ou subventions aux salariés, versements à des organismes collecteurs et constructions effectuées par l'employeur. Les investissements sous forme de prêts ou de versements doivent être maintenus par l'entreprise pendant une durée minimale fixée à vingt ans par un décret du 7 novembre 1966. Ce n'est qu'à l'issue de cette période que l'employeur retrouve la libre disposition des fonds qu'il avait dû investir.

Pour que cette disposition soit respectée, le législateur a prévu que toutes les sommes remboursées à l'employeur avant l'expiration de ce délai (par exemple pour le rem-

boursement d'un prêt) doivent obligatoirement être réinvesties pour la durée restant à courir avant l'expiration du délai minimum de 20 ans.

Ce réinvestissement doit être effectué dans l'année au cours de laquelle intervient le remboursement total ou partiel et il ne s'impute pas sur le montant de la contribution annuelle de 1 % des salaires bruts que l'employeur doit par ailleurs verser intégralement.

Si le remboursement intervient moins de trois mois avant la clôture de l'exercice, le délai de réinvestissement est prolongé de trois mois.

COMMENT SONT RÉINVESTIS LES REMBOURSEMENTS PROVENANT DES PRÊTS EFFECTUÉS AVANT LA PARUTION DU DÉCRET DE NOVEMBRE 1961 ?

Avant l'intervention du décret du 7 novembre 1966, la durée minimale d'investissement n'était que de dix ans. Néanmoins, les sommes provenant de ces investissements, et remboursées à l'employeur avant l'expiration de ce délai devraient, également, être réinvesties pour la durée restant à courir, dans la limite de ce délai de 10 ans.

C'est ainsi que des sommes provenant de remboursements de prêts ont pu, à leur tour, être réinvesties sous forme de prêts à d'autres salariés, sans qu'il soit possible de faire une distinction entre les sommes investies pour la première fois et celles correspondant à des réinvestissements.

Dans ce cas, l'administration autorise les employeurs à considérer comme « investissements excédentaires » les sommes provenant de remboursements de prêts consentis plus de dix ans auparavant et à les déduire des nouveaux investissements à réaliser.

pour la fourniture et
l'équipement de :

adressez-vous



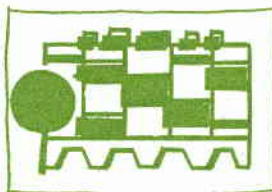
à 1 seul fournisseur



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

SOCOPAP s'est entouré, dans tous ses secteurs d'activité des meilleurs fabricants et peut vous faire bénéficier de la qualité la meilleure et des meilleurs prix

consultez-nous

pour tous les achats concernant les secteurs ci-après

FOURNITURES ET MOBILIER DE BUREAU

machines à écrire, à calculer,
appareils duplicateurs, papeterie, etc.

**ÉQUIPEMENT DE CUISINES CENTRALES
ET RÉFECTOIRES**

LITERIE

BATIMENTS PRÉFABRIQUÉS

CONSTRUCTIONS SCOLAIRES

publi 75

S **OCOPAP**

siège

28, rue Pasteur
94 - VILLEJUIF
Tél 726-73-06

succursale à Lyon

24, rue de la Quarantaine
69 - LYON-5^e
Tél.: 48-57-64

*spécial
collectivité!*

“Coraline”

UNE VAISSELLE NOUVELLE
AUX FORMES ET COLORIS VARIÉS

DOCUMENTATION C. 124
ET ÉCHANTILLONS SUR DEMANDE



ÉLÉGANTE
ET INALTÉRABLE

- ÉCONOMIQUE
- TRÈS LÉGÈRE
- RÉSISTANTE AUX CHOCS
- COLORIS ET FORMES VARIÉS
- MONOGRAMMES

FOURNISSEUR DE L'U.G.A.P.
MARCHÉ A CLIENTÈLE
N° 37 729

Plastorex

BOITE POSTALE 31 / 74 - RUMILLY (HAUTE-SAVOIE) / TÉL. 3.43 ET 3.44
AGENCE PARISIENNE : 10, RUE FONTAINE / PARIS (9^e) / TÉL. 874-34-06

**vin fin
de France**



**BAPTISTIN
CARACOÛS**

*le meilleur
de tous*

BAPTISTIN CARACOÛS & C^{ie}
GENICOLES A FREJUS (VAR)



COLLECTIVITES IMMOBILIER

Spécialiste des transactions
de Collectivités
Dispose à la vente ou location-vente :

I. EN ILE-DE-FRANCE

- Choix de Châteaux et locaux divers aménagés pour collectivités.
- Choix d'étangs poissonneux pour pêche et voile - De 4 à 30 hectares.

II. EN BORD DE MER

- Choix de locaux et Hôtels pour Centres de Vacances.
- Choix de terrains nus ou de camping de 1 à 15 hectares.

III. EN SAVOIE ET ISERE

- Grand choix de Colonies et Hôtels de 40 à 200 lits - Près de Stations d'hiver ou de remontées mécaniques.

S.I.B., 16, avenue Bosquet - PARIS-7^e
Tél. : INV. 72-12

OFFRE D'EMPLOI

GRANDS VINS DE BORDEAUX

Propriétaire de plusieurs crus

RECHERCHE CORRESPONDANTS

- pour vente directe,
- commission intéressante,
- possibilité visiter clientèle.

VENTE DIRECTE

à toute personne faisant partie
d'une administration

s'adresser à F. DESALBRES
198, r. de Pessac, Bordeaux 91.05.09

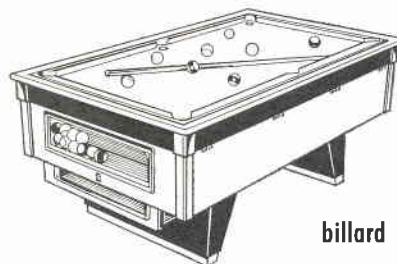
DUBOIS & VANDERWALLE

169, rue des Cités

93 - AUBERVILLIERS

baby-foot

billard américain (boules numérotées)
billard golf



billard américain

fabricant

g. clergé

12, RUE DES GIRONDINS, 69-LYON - Tél. (78) 72.64.87

DOCUMENTATION SUR DEMANDE

société d'équipement . décoration . agencement



INSTALLE..

HOTELS .
COLLECTIVITÉS .
APPARTEMENTS.

à__
Villefranche de Rouergue
route de toulonjac.
(aveyron) 12. tel. 1-92
Expositions__
à__ Ambeyrac __ tel. 1.
et__ Villefranche de Rouergue.

Le décret du 2 novembre 1945 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant les Comités d'Entreprise précise que, parmi les activités sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des travailleurs, figurent notamment (point 4 de l'article 2) :

Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle...

Le décret indique par ailleurs (articles 3 et 6) les modalités de contrôle de la formation professionnelle par le C.E. : participation au Conseil d'Administration et consultation obligatoire « préalablement à toute délibération ».

Ainsi donc, dès leur mise en place, les C.E. étaient nantis d'une responsabilité en matière de formation professionnelle qui, tout en ne revêtant qu'un caractère consultatif, n'en est pas moins importante.

Il faut bien dire que, d'une manière générale, cette prérogative particulière des C.E. n'a pas été pleinement utilisée notamment du fait des entraves apportées par le patronat et par l'absence d'une véritable politique de formation professionnelle dans les entreprises.

La loi du 18 juin 1966 a apporté des éléments nouveaux que nos organisations syndicales doivent apprécier à leur juste valeur afin de faire en sorte que nos élus dans les C.E. jouent entièrement leur rôle dans une situation où l'évolution des techniques et des pro-

blèmes de l'emploi exige de plus en plus une politique valable de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels.

L'article 2 de la loi précise en effet que le C.E. :

... 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...

Le caractère obligatoire de cette consultation est ainsi clairement établi et nos syndicats devront veiller à ce que le C.E. soit effectivement mis en mesure d'assumer pleinement cette prérogative. La constitution d'une commission appropriée sera de nature à faciliter le travail d'étude, de recherche et d'élaboration de propositions.

Mais si la constitution d'une telle commission est facultative dans les entreprises occupant moins de 300 salariés, la loi du 18 juin 1966 la rend obligatoire pour celles comptant un effectif supérieur.

L'article 2 (alinéa 2) indique en effet :

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le C.E. constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Contrairement à l'interprétation qu'en font certaines directions patronales, cette commission n'a pas seulement pour objet d'examiner les problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels pour les femmes et les jeunes, mais pour l'ensemble du personnel.

Le terme « ainsi que » est une obligation supplémentaire relative aux problèmes de l'emploi et de travail pour ces deux catégories de salariés.

Il est connu que le patronat a pour objectif en matière de formation professionnelle de former vite, utilitaire, à bon marché et rapidement rentable. Il s'agit pour lui de disposer d'un certain nombre de travailleurs qualifiés en fonction de ses propres besoins immédiats pour faire fonctionner les moyens de production moderne, et de former des gens sans haute qualification dont le rôle se bornera à obéir à la machine et à sa cadence de production.

Pour mener cette politique, le patronat dispose de l'appui de l'Etat qui favorise, en matière de formation professionnelle, l'initiative privée, ce qui

tend à dégager les pouvoirs publics de leurs propres responsabilités et à laisser le champ libre aux directions d'entreprises.

MISE EN PLACE ET COMPOSITION

Il est donc indispensable que la commission soit effectivement mise en place et que dans les entreprises où elle existait avant la loi du 18 juin 1966, elle puisse effectivement assumer toutes les attributions qui lui sont maintenant dévolues.

Dans les sociétés comportant plusieurs établissements, la commission sera mise sur pied dans chacun d'eux. Ce n'est que lorsque cette condition sera remplie que l'on peut prévoir une commission de contrôle au niveau du C.E. Il y a là une bataille à mener pour mettre en échec les tentatives patronales de limiter l'existence de la commission au niveau de la société.

C'est le Comité d'Entreprise qui seul décide, par un vote à la majorité, de la composition de la commission. Il est recommandé de tenir compte des diverses catégories de personnel occupé dans l'entreprise : jeunes, femmes, immigrés, cadres, etc.

Rien dans la loi ne permet à l'employeur d'en exiger la présidence, ni même sa participation ou celle d'un de ses représentants.

Dans les entreprises importantes il est recommandé de créer, au sein de la commission, des sous-commissions.

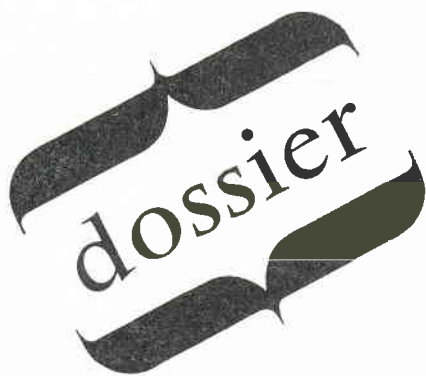
Enfin, et cela est obtenu dans de nombreux cas, il faut exiger, pour tous les membres de la commission, le crédit d'heures payées comme temps de travail, pour leur permettre d'accomplir leur mission dans les meilleures conditions.

ROLE DE LA COMMISSION

La commission ne dispose pas du pouvoir de décision. Elle doit, après étude, transmettre ses conclusions au C.E., seul habilité à formuler un avis auprès de la direction.

Elle étudie l'ensemble des problèmes relatifs à :

1. La formation, le perfectionnement professionnels et la promotion so-



ciale, concernant toutes les catégories, notamment l'organisation et le paiement de cours ou stages.

2. L'emploi et les conditions de travail des femmes et des jeunes : contrats de travail, cadences, classifications, rémunérations, mutations, reclassements, etc.
3. L'adaptation à l'emploi, en fonction de l'évolution prévisible des techniques (notamment pour les ingénieurs, cadres et techniciens).
4. L'emploi et les conditions de travail de la M.O.I., en premier lieu : l'alphabetisation, condition indispensable pour l'accès aux moyens de formation professionnelle.

Il convient donc pour le C.E. de bien connaître :

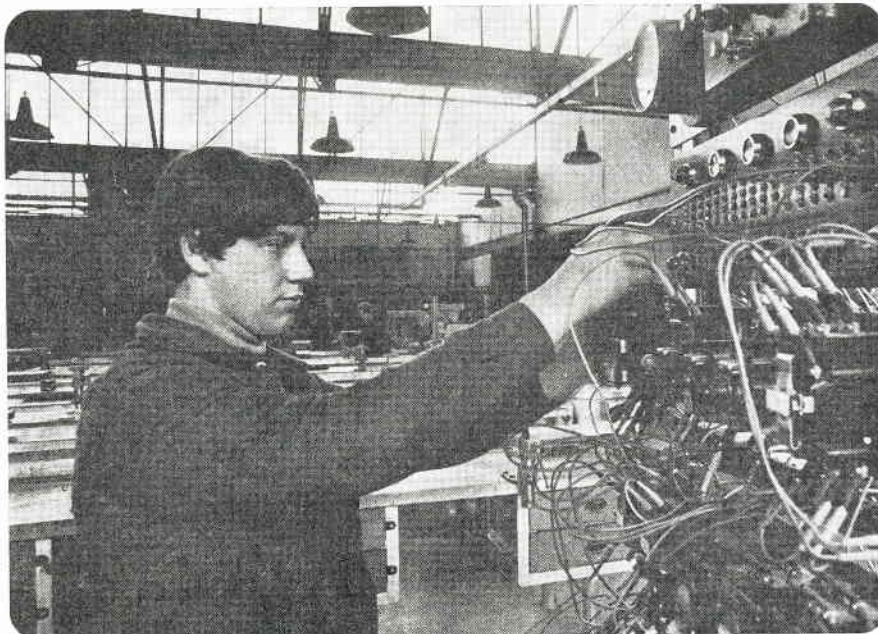
- a) les besoins des travailleurs de l'entreprise en matière de formation et de perfectionnement, que ce soit pour se perfectionner dans la profession, pour en changer, pour acquérir ou consolider des notions générales ;
- b) les difficultés rencontrées par les travailleurs, résultant des questions financières, du manque de temps, des problèmes de transport, etc., ou du refus de la direction ;
- c) les moyens existants, publics ou privés, intérieurs ou extérieurs à l'entreprise, leurs limites quant aux possibilités d'accès et dans le contenu des formations en regard des besoins exprimés et des débouchés réels.

C'est donc dire qu'elle doit déterminer avec précision :

— les paliers de formation et de perfectionnement pour chacune des catégories de personnel sans omettre la réadaptation des travailleurs âgés et le problème de l'alphabetisation pour la main-d'œuvre immigrée ;

- le financement des frais engagés ;
- l'octroi des congés ou les réductions du temps de travail ;
- les locaux, les maîtres ;
- la sanction de la formation ou du perfectionnement ;
- l'accès à la qualification supérieure.

Il est certain qu'une telle conception se heurtera à l'opposition des directions qui voient leur échapper un moyen de contrôler ce qu'elles considéraient



C.E.

et

formation professionnelle

jusqu'alors comme « une chasse gardée ».

Mais l'interprétation et l'application de la loi est une question de rapport des forces. Nos solutions correspondent à des besoins réels ressentis par les travailleurs. C'est donc avec eux, avec leur appui que l'organisation syndicale et le C.E. mèneront la bataille pour faire pencher le rapport dans un sens positif.

LES C.E. ET LES CONVENTIONS

Nous avons en son temps porté le jugement qui convenait sur le système dit « des conventions » qui reste pour nous un moyen détourné pour faire payer, par la Nation, la formation qui bénéficie en premier lieu au patronat.

Mais ce système existe et les luttes menées par les travailleurs ont permis de conquérir un certain droit de regard.

Ce droit de regard, nous voulons l'exercer pleinement.

Puisqu'il s'agit de l'argent des contribuables, nous exigeons qu'il ne soit pas détourné de son but et qu'il serve exclusivement aux réelles actions de formation et de perfectionnement.

Nous exigeons, et nous l'avons rappelé au niveau du Premier Ministre, que les conventions dites du type « B » soient soumises pour étude au C.E. qui devra obligatoirement donner son avis motivé. Il n'est pas exclu, par ailleurs, que dans certaines entreprises, le C.E. soit à l'origine d'une demande de convention. Ce qui sera déterminant c'est l'intérêt des travailleurs et leur volonté d'obtenir les moyens pour se former et se perfectionner.

LE ROLE DE L'ORGANISATION SYNDICALE

L'efficacité du rôle du Comité d'Entreprise dépend de la force que représente l'organisation syndicale, de son aptitude à promouvoir les justes solutions dans l'intérêt des travailleurs et de sa capacité d'organiser l'action susceptible de contraindre le patronat à faire droit aux revendications des salariés.

C'est pourquoi les organisations confédérées agiront pour :

1. Exiger l'installation de la commission dans toutes les entreprises et non seulement dans celles comptant plus de 300 salariés ;
2. Obtenir pour les membres de la commission un crédit d'heures pour leur permettre d'assumer leur rôle comme cela fut obtenu dans des entreprises telles que Berliet (Vénissieux), Caisse Centrale de Crédit Hôtelier, Neyrpic (Grenoble), etc. ;
3. Veiller à la liaison entre les membres C.G.T. de la commission et l'organisation syndicale, notamment à l'entreprise ;
4. Fournir aux membres de la commission la documentation nécessaire ;
5. Utiliser les travaux de la commission pour faire avancer les revendications des travailleurs en particulier :

a) formation, perfectionnement, réadaptation, recyclage pendant les heures de travail et payées comme telles permettant au minimum le maintien de la situation du salarié ou un reclassement équivalent et la possibilité d'accéder à une promotion professionnelle aussi bien pour les ouvriers que pour les techniciens et cadres ;

b) garantie des qualifications dans l'emploi et des rémunérations correspondantes sans discriminations (jeunes, femmes, immigrés) ;

c) implantation, extension, adaptation et transformation des moyens de formation en fonction des débouchés réels, immédiats et à venir en tenant compte de l'évolution intervenue ou prévisible des techniques de production ;

d) obtention de conditions particulières pour la formation professionnelle des femmes et jeunes filles (adaptation des horaires, organisation du transport, garde des enfants, etc.) ;

e) organisation de l'alphabétisation des travailleurs immigrés pour leur permettre, entre autres, d'avoir accès et de suivre les cours de formation et de perfectionnement professionnels.

Il s'agit là de revendications importantes qui ne sont pas exhaustives, elles peuvent être complétées en fonction des situations et des possibilités particulières à une branche d'industrie ou une entreprise.

Il serait de la plus grande utilité pour notre mouvement syndical que nos militants nous fassent connaître leur expérience, les résultats obtenus, les difficultés rencontrées. Ainsi, nous serions davantage et mieux en mesure d'aider l'ensemble de nos organisations dans leur action pour une véritable formation professionnelle au service de la classe ouvrière.

UN PREMIER RÉSULTAT POSITIF

Après 14 mois de négociations entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales, un accord important a été signé le 9 juillet dernier.

Ainsi pour la première fois est reconnu à tout salarié le droit à la formation et au perfectionnement professionnels.

Le contenu in extenso de cet accord a été publié, avec nos premiers commentaires, dans le « Courrier Confédéral » n° 232 du 10 juillet. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

Voici succinctement résumés les points principaux.

D'abord en **première formation**. Les apprentis jusqu'à 19 ans et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans auront droit à 320 h par an de formation (8 h par semaine) payées à 30 % du S.M.I.C. pour la 1^{re} année, 50 % du S.M.I.C. pour la 2^e année, 75 % du S.M.I.C. pour la 3^e année.

Les organisations signataires seront représentées dans les Conseils de perfectionnement des centres créés par les organisations patronales ou sous leur égide.

Dans le domaine des **formations complémentaires**, les travailleurs touchés par des mesures de licenciements collectifs auront droit à un congé-formation rémunéré comme temps de travail.

En ce qui concerne le **congé-formation pour les travailleurs en activité**, chaque salarié pourra demander une autorisation d'absence pour suivre à temps plein ou à temps partiel un stage de formation qui peut aller jusqu'à 1 an ou 1200 heures à temps partiel sous réserve d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et que la demande soit faite plus de 5 ans avant l'âge de départ en retraite.

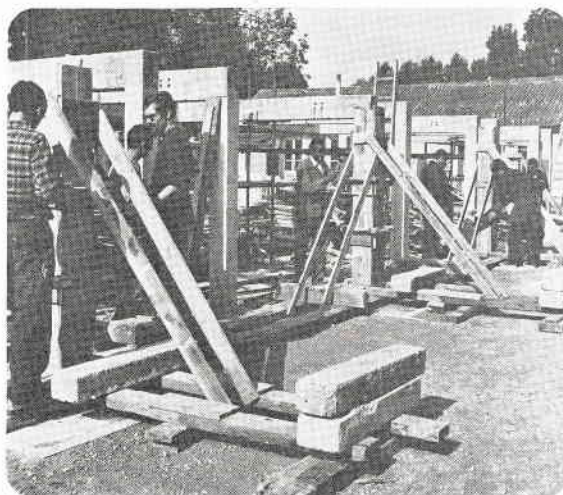
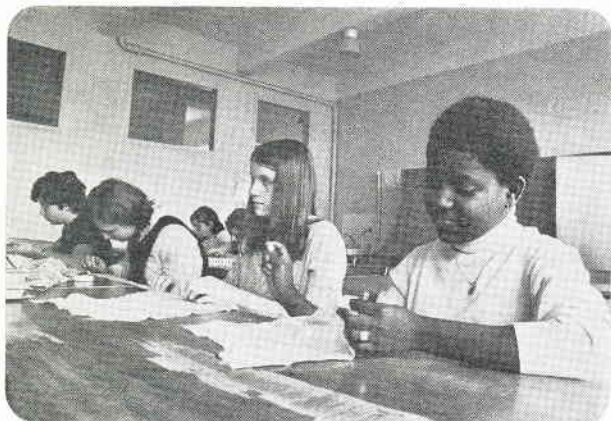
Si la demande résulte d'une initiative de l'entreprise, cette dernière assure à

sa charge la totalité du salaire. Si c'est à la demande du travailleur, l'entreprise complètera pendant les 4 premières semaines ou les 160 premières heures de formation, les indemnités perçues par le travailleur au titre de la législation en vigueur.

Enfin, il est décidé la **création d'un Comité paritaire** pour la formation et le perfectionnement professionnels qui devra établir chaque année un rapport de synthèse et sera saisi de toutes les questions soulevées par l'application de l'accord.

L'accord, pour intéressant qu'il soit, ne règle pas tous les problèmes. C'est pourquoi la C.G.T. a adressé au Premier Ministre, le 10 juillet, un mémorandum exposant l'ensemble de la question de la formation professionnelle et les solutions qu'il conviendra d'y apporter.

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



dossier

dossier

La S.N.C.F. s'inscrit dans le choix politique fait par les pouvoirs publics qui ont déterminé les options fondamentales de la politique des transports dans le cadre d'une économie de marché.

Il en découle un libéralisme économique amenant, pour le secteur « transport », la concurrence entre les différentes techniques au lieu d'une complémentarité ainsi que nous le revendiquons.

LA S.N.C.F. DANS LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

La direction de l'entreprise soumise à ces impératifs met en œuvre des mesures s'inscrivant dans l'orientation politique de l'État en vue d'adapter davantage la Société Nationale aux exigences des monopoles capitalistes.

Inévitablement, ces mesures qui abandonnent la notion et les obligations de service public (par exemple, la fermeture de 10.000 kms de lignes) ont des répercussions sur l'emploi à la S.N.C.F. avec la réduction des effectifs et les nombreux mouvements de personnel touchant en premier lieu les jeunes cheminots.

Bien qu'un « accord-cadre » signé en juillet 1968 par les organisations

syndicales et la direction de l'entreprise garantisse l'emploi comme les intérêts des agents touchés par les effets de la modernisation et les mesures prises par la S.N.C.F., les perspectives pour les jeunes de faire une carrière stable dans un même service demeurent problématiques.

De tous temps l'entreprise, de par la multitude, la particularité et la complexité des fonctions indispensables à sa bonne marche, a dû donner une formation, assurer un perfectionnement professionnel à son personnel, soit dans le cadre des professions traditionnelles communes à toutes les industries (ajusteurs, électriciens, etc.), soit dans des fonctions purement cheminotes (poseurs de voies, conducteurs de trains, régulateurs de la circulation des trains, etc.).

Certes, de nombreuses luttes et démarches des délégués et des organisations syndicales, souvent de la C.G.T. seule, ont été nécessaires pour obtenir de la S.N.C.F. que cette formation et ce perfectionnement se fassent en grande partie sur le temps du travail. La grève de mai et juin 1968 a permis dans ce domaine d'imposer des améliorations appréciables.

Cependant, à part quelques exceptions, le niveau de formation donnée est volontairement limité aux besoins immédiats.

Dans les services où le manque

d'effectifs est particulièrement sensible, le personnel nouvellement embauché est insuffisamment formé, il se trouve ainsi exposé à des accidents graves.

Dans d'autres, où de nouvelles méthodes visant à parcelliser le travail sont appliquées, seule une élite bénéficie d'une formation et d'un perfectionnement plus poussés, alors que le plus grand nombre d'agents ne reçoit que le strict nécessaire pour accomplir le travail spécialisé qui leur sera confié.

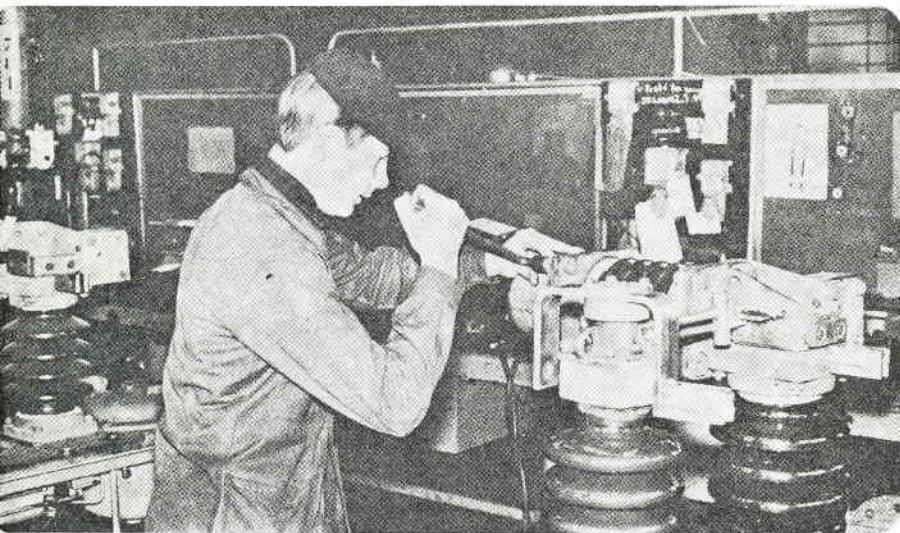
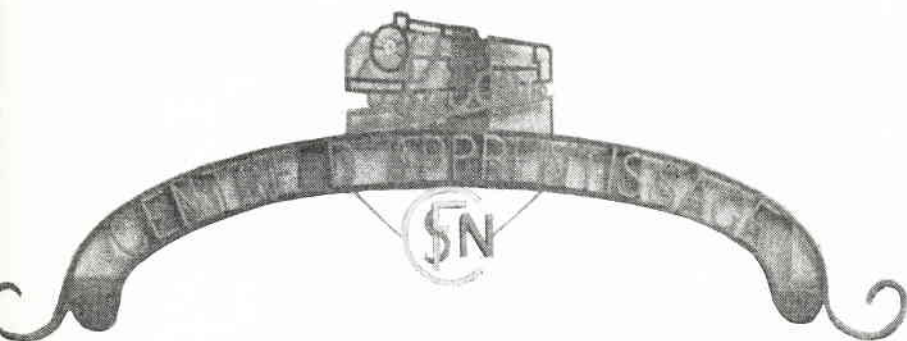
Dans les écoles d'apprentissage de la S.N.C.F. ouvertes aux jeunes gens futurs cheminots, le niveau de formation a aussi volontairement été limité pour la plus grande partie d'entre eux, cela accompagné d'une réduction importante du nombre d'apprentis recrutés et de la fermeture de centres d'apprentissage.

Il s'agit bien d'une politique de formation à court terme et d'un perfectionnement limité aux besoins immédiats tant pour le niveau que pour le nombre de bénéficiaires.

LES JEUNES CHEMINOTS ET L'EMPLOI

Nombreux sont les cheminots, notamment parmi les jeunes, qui as-

de la s. n. c. f...



pirent à des promotions ou sollicitent le droit à une formation et à un perfectionnement professionnels.

Il est un fait que le progrès technique à la S.N.C.F. suscite un attrait et des besoins nouveaux dans le domaine du savoir parmi les jeunes, c'est ce qui explique leur refus d'être traités comme des machines à produire sans chercher à comprendre le travail qui leur est confié. Cela, ajouté à des salaires trop bas, se traduit par des démissions fréquentes parmi les jeunes et des difficultés d'embauchage.

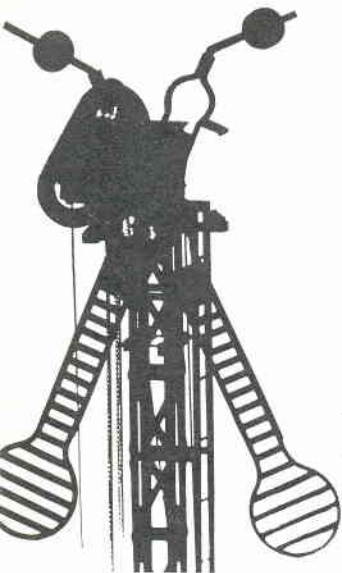
Pour recruter, l'entreprise n'hésite pas à faire des promesses qu'évidemment elle ne tient pas, les déceptions sont donc nombreuses parmi les jeunes cheminots qui s'aperçoivent rapidement que la S.N.C.F., confond souvent volontairement, information avec formation, les cheminots ayant généralement connaissance des responsabilités qui leur incombent dans le poste qu'ils occupent plutôt que d'être formés professionnellement afin de faciliter leur tâche et de leur ouvrir la perspective d'une carrière intéressante.

L'ACTIVITÉ DE LA FÉDÉRATION C.G.T.

Depuis mai-juin 1968, des commissions d'étude sur la formation et le perfectionnement professionnels ont été constituées au niveau des Comités Mixtes des différents services de la S.N.C.F. De nombreuses discussions se sont déroulées au cours desquelles les représentants de la Fédération ont développé et défendu les positions de la C.G.T. sur ces questions.

La Fédération, portant à la connaissance des cheminots les comptes rendus et les résultats obtenus au cours de ces discussions, fait en sorte qu'une bataille se développe à tous les échelons de l'entreprise pour faire avancer nos idées dans ce domaine, obtenir des améliorations immédiates et durables en fonction des principes qui nous guident.

Chaque cheminot doit avoir le droit



et les moyens de recevoir une formation professionnelle qui soit à même de lui assurer l'entrée et la promotion dans la filière qu'il a choisie et, si besoin est, de préparer sa reconversion.

Il doit pouvoir accéder au perfectionnement professionnel qui lui permettra une adaptation continue aux conditions changeantes des techniques et un développement plus complet de sa personnalité.

Les cheminots par la pratique d'un métier en constante évolution participent au développement du progrès technique ; ils veulent en bénéficier pour l'amélioration de leur sort, celui de leur famille ; ils veulent s'élever au niveau qu'offre la vie moderne.

Le progrès technique dans les chemins de fer s'est développé ces dernières années à une cadence beaucoup plus rapide que durant une longue période passée.

C'est une des raisons qui impose à la S.N.C.F. (devant répondre aux besoins du public et jouer son rôle économique dans le pays) la formation d'un plus grand nombre d'ouvriers hautement qualifiés, de techniciens, d'agents de maîtrise et d'ingénieurs.

Dans l'intérêt de l'entreprise comme de celui des agents, il faut une adaptation quantitative et qualitative des effectifs pour donner aux services, aux filières intéressés les moyens nécessaires pour effectuer les tâches qui leur incombent.

Il n'est plus possible à notre époque de considérer qu'un agent, formé à une fonction, est techniquement armé pour toute sa carrière.

Aujourd'hui, les moyens doivent être donnés aux cheminots pour leur perfectionnement actif et permanent en tenant compte que la formation générale et professionnelle de base conditionne les possibilités du perfectionnement continu.

De ce point de vue, l'apprentissage devrait être la continuité logique de la prolongation de la scolarité et ainsi permettre aux jeunes gens d'accroître proportionnellement à ce qui existait auparavant leurs connaissances générales et techniques.

C'est la raison pour laquelle la Fédération C.G.T. des cheminots condamne la décision unilatérale de la S.N.C.F. qui ferme des écoles et réduit le nombre d'apprentis.

La Fédération demande la création de centres polytechniques avec des cours d'enseignement général à différents niveaux pour développer toutes les facultés de compréhension et d'adaptation aux techniques nouvelles.

Tous les agents désireux d'acquérir une formation de base ouvrant la voie aux fonctions supérieures devraient pouvoir devenir élèves de ces centres, sans aucune discrimination.

Toutes les formes de recyclage doivent être améliorées.

Le perfectionnement professionnel continu que nous demandons vise à atteindre deux objectifs : répondre aux besoins nouveaux du service à accomplir avec les techniques nouvelles et assurer la promotion du personnel aux degrés supérieurs de techniciens, d'agents de maîtrise et de cadres. Tous les agents le désirant pourraient bénéficier de ce perfectionnement professionnel continu afin de donner à ceux-ci des possibilités de reconversion selon leurs aspirations ou leur permettre de changer de service du fait de la modernisation.

Enfin le financement de la formation et du perfectionnement professionnels du personnel serait assuré par un crédit spécial dont le montant, attribué annuellement, serait discuté au niveau de la direction générale de l'entreprise avec les organisations syndicales.

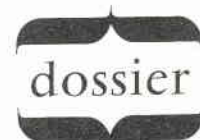
Un capital d'heures de formation et de perfectionnement serait attribué à chaque agent selon des critères à déterminer.

L'UNITÉ

Si, sur quelques points de détails concernant ces problèmes, les autres Fédérations syndicales ont des positions identiques ou convergentes à celles de la C.G.T. (Ce qui nous a permis d'intervenir et de lutter en commun dans différents centres), elles n'ont pas jusqu'à présent manifesté une grande activité sur le plan fondamental, se bornant à discuter sur des aménagements au programme de l'entreprise.

Toutefois, la formation et le perfectionnement devenant une préoccupation grandissante parmi le personnel, pour une grande partie grâce à l'activité des militants de la C.G.T. dans ce domaine, nous pensons que des conditions nouvelles se créent ; elles doivent permettre des prises de positions communes, plus affirmées en vue d'exiger ensemble, pour tous les cheminots, une amélioration fondamentale de la formation et du perfectionnement professionnels à la S.N.C.F.

René HOURDIAUX
Secrétaire Fédéral



suite page 27

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**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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



... au bâtiment

De tout temps, notre Fédération C.G.T. du Bâtiment s'est préoccupée de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Cela a été, et demeure, pour nous une ligne de conduite constante.

DU C.C.C.A...

C'est ainsi qu'elle participa activement, à la fin de la guerre, à la création d'un organisme paritaire dénommé le C.C.C.A. (Comité Central de Coordination de l'Apprentissage) du Bâtiment et des Travaux Publics, organisme mis en place pour pallier l'absence désastreuse de la main-d'œuvre qualifiée dans nos industries.

Précisons qu'un tel organisme n'a jamais conduit à un relâchement de l'activité et des initiatives propres de la Fédération en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. Cette activité et ces initiatives sont indispensables, y compris pour une amélioration constante de l'activité du C.C.C.A.

Au contraire, le renforcement de la C.G.T. dans le bâtiment s'est traduit par une amélioration très sensible de notre activité, de notre influence.

C'est ainsi que nous obtenions, dans la répartition des membres au sein du Comité, que soit prise en considération la représentativité de la C.G.T. dans le bâtiment. Ce qui donne la représentation suivante pour 16 membres : 8 représentants employeurs et 8 représentants des organisations syndicales ouvrières, dont 4 de la C.G.T.

Pour le fonctionnement, le budget du Comité est alimenté par une cotisation professionnelle de 0,30 % de la masse des salaires payés dans nos industries.

En 1964, pour une bonne part grâce à notre action, le règlement intérieur fut modifié, prévoyant l'alternance de la présidence : tantôt un président du collège ouvrier, tantôt un président du collège patronal avec, en plus, un élargissement de la responsabilité des membres du bureau dans le travail collectif. De même fut décidée, quelque temps avant, la sortie d'un recueil intitulé « Document C.C.C.A. » édité trimestriellement, reproduisant les textes officiels, communicant l'activité du C.C.C.A., des G.D.A. (Groupeement Dépar-

temental d'Apprentissage). Par ses études, il contribue de façon appréciable à familiariser nos militants avec les problèmes complexes de la formation professionnelle. C'est également dans le cadre de l'activité du C.C.C.A. que fut décidée la tenue de journées d'études sur les problèmes de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; chacune des organisations syndicales ouvrières ayant à charge d'organiser ses propres journées d'études sous les formes qui lui conviennent, soit régionalement, soit nationalement et dans le temps qu'elle préfère.

L'ensemble des frais engagés pour la tenue de ces travaux est entièrement pris en charge par le C.C.C.A. : pertes de salaire des militants, location des salles, frais divers, transport, repas, etc.

Notre Fédération, de son côté, a choisi la formule des régions. C'est ainsi que, pour l'ensemble de celles-ci, plus de 700 militants responsables de ces questions et dirigeants de syndicats auront pendant deux jours débattu des problèmes de la formation professionnelle, du rôle et de l'activité des organisations syndicales en cette matière.

... AUX PERSPECTIVES FÉDÉRALES

En premier lieu, dans le cadre de la préparation de ces journées qui se voulaient d'étude et d'information, la commission fédérale s'est réunie pour dresser un canevas directeur des grandes questions et problèmes à aborder :

1° Fixer notre orientation générale en se référant au programme de la C.G.T. et en tenant compte des particularités comme des problèmes spécifiques au bâtiment et travaux publics, au niveau du régime capitaliste.

Ceci dans le but de donner à tous nos militants, à quelque échelon qu'ils se trouvent dans le mouvement syndical et quelle que soit leur responsabilité dans les entreprises ou les organismes paritaires, une base solide de connaissance générale leur permettant de dominer le sujet par une vue claire de l'ensemble des problèmes.

2° Mieux définir à chacun son rôle et ses responsabilités.

3° Impulser la mise en place, là où ce

n'est pas encore fait dans les Unions Syndicales du Bâtiment (U.S.B.) et les grands syndicats, de Commissions de la formation professionnelle composées de camarades de la direction de l'organisation, de militants sensibilisés par ce sujet et de jeunes qui sont encore assez près des questions posées par leur propre formation professionnelle.

Ces Commissions devront organiser, coordonner, susciter l'activité syndicale pour la formation professionnelle.

Elles auront pour rôle d'examiner et de provoquer des solutions aux problèmes locaux et régionaux, d'élaborer, de mettre à jour le programme revendicatif sur ces points.

Elles constitueront un pilier et un stimulant indispensable à l'activité de nos organisations en direction des jeunes.

Mais ces journées d'études ont également eu l'avantage de populariser plus largement à nos militants — de mieux leur faire saisir — toute l'importance qu'il y a d'inclure dans l'activité syndicale quotidienne des syndicats, des U.S.B., le droit et l'exigence d'une véritable formation professionnelle reposant sur de solides connaissances générales.

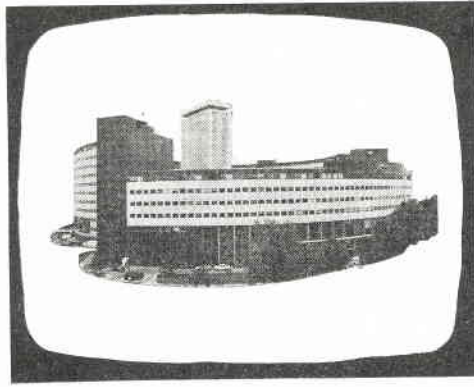
Déjà, de nouvelles commissions se sont créées dans les U.S.B. comme dans certains syndicats ; elles se sont saisies des problèmes, ont engagé, autour d'un plan de travail, l'action pour l'amélioration des conditions actuelles de la formation professionnelle et la satisfaction de nos revendications dans ce domaine.

Tout n'est pas pour autant résolu, mais déjà au travers de la montée de la prise de conscience qui s'effectue actuellement dans le bâtiment et de l'intérêt à débattre de ces problèmes, nous pouvons envisager après la tenue de nos journées, un nouveau renforcement de notre activité dans ce domaine.

Pour notre Fédération C.G.T., ces journées ne constituent pas une fin en soi, mais une étape vers une nouvelle et très sensible amélioration de notre action au service des intérêts des salariés du bâtiment et des travaux publics.

Michel LE RESTE,

Membre de la Commission Exécutive à la Fédération C.G.T. du Bâtiment.



C'EST AUSSI VOTRE AFFAIRE !

La radio-télévision occupe de nos jours la première place dans le domaine de l'information. Elle est également la plus grande entreprise de spectacles de France. Enfin, c'est actuellement le plus puissant des moyens de communications puisqu'elle a la possibilité de distraire et d'éduquer trente millions de personnes par jour.

Des statistiques relativement récentes attestent que 68 à 70 % de foyers familiaux sont équipés d'un téléviseur, que la quasi totalité ont la radio.

Ces chiffres à eux seuls démontrent la place prépondérante, toujours croissante, que la radio et surtout la télévision occupent sur la vie quotidienne de l'immense majorité des citoyens.

L'information, la connaissance, la distraction et d'un point de vue plus général la diffusion de la culture sont du domaine de la radio-télévision. Son impact est considérable.

Or, ce phénomène moderne ne peut ni être ignoré ni même négligé. Les organisations syndicales, notamment, l'ont bien compris. C'est l'une des raisons pour lesquelles en 1964, elles aidèrent d'une façon décisive à la création d'une association dans laquelle peuvent se retrouver tous les auditeurs et téléspectateurs quelles que soient leurs opinions politiques ou philosophiques. Cette association, c'est « Télé-Liberté », syndicat des auditeurs et téléspectateurs (1).

Aujourd'hui des dizaines de milliers d'adhérents sont groupés en son sein. A ces adhérents individuels s'ajoutent les adhésions collectives de centaines de syndicats, associations culturelles, centres culturels municipaux, organisations de jeunesse, etc. qui désormais apportent une contribution décisive à son action et lui permettent de parler au nom de plus d'un million d'auditeurs et téléspectateurs.

Les Comités d'Entreprise sont également nombreux à donner leurs adhésions. Avec eux, une collaboration utile s'établit au niveau de leur commission culturelle pour l'organisation de conférences-débats sur la

télévision, l'information, l'activité culturelle, etc. Mais la collaboration avec les C.E. se fait également sur les objectifs fondamentaux de l'association « Télé-Liberté », car pour l'essentiel ces objectifs font partie de leurs préoccupations.

En premier lieu nos efforts portent sur la nécessité de parvenir à des modifications profondes du statut actuel de l'O.R.T.F. afin d'assurer une réelle indépendance de la radio-télévision et de garantir son caractère de service public actuellement menacé par un démantèlement qui ne peut que servir la privatisation de l'Office.

Dans le même ordre d'idée nous agissons pour obtenir une représentation valable des auditeurs et téléspectateurs au sein du Conseil d'Administration de l'Office avec une composition démocratique de celui-ci.

A ces problèmes de fond s'ajoutent des revendications importantes que l'immense majorité des usagers souhaite voir satisfaites. Il s'agit de l'amélioration des programmes dans leur ensemble. En effet ceux-ci sont d'une médiocrité alarmante et la protestation est générale. C'est d'ailleurs le sens de notre campagne dont l'axe principal est d'exiger des programmes de qualités au sein desquels les émissions spécifiques de télévision auront une place prépondérante. La personnalité de la télévision doit notamment s'affirmer par ses propres productions. C'est ce qui a fait sa fierté dans un passé pas si lointain. Les téléspectateurs savent par preuve combien des émissions comme « Jacquou le Croquant », « l'Espagnol » réhaussent le niveau des programmes et réjouissent le public. Défendre cette orientation, c'est affirmer le rôle véritable de la télévision comme moyen de diffusion d'un art qui lui est spécifique.

De cette action nous ne dissocions pas celle d'obtenir un temps de parole régulier pour les organisations syndicales sur les ondes nationales. Il est navrant de constater encore aujourd'hui que la France se situe en Europe au même niveau que l'Espagne, le Portugal et la Grèce, pays où les organisations syndicales n'ont pas un temps

régulier d'antenne pour s'exprimer. Ce scandale doit rapidement cesser.

Par ailleurs il est très regrettable également de constater que rarement sont évoquées tant à la radio qu'à la télévision les réalisations socio-culturelles pourtant grandioses des C.E. (bibliothèques, colonies de vacances, etc.). Le refus de parler de ces réalisations, aboutit tout naturellement à l'ostracisme que l'on connaît d'une façon générale à l'égard du mouvement ouvrier de la part de la direction générale de l'O.R.T.F.

Aussi sommes-nous loin de pouvoir dire que l'O.R.T.F., service national, est ouvert à tous. Ce ne sont pas les recommandations de la « Commission Paye » chargée d'étudier les modifications à apporter aux statuts qui permettront de penser qu'il en sera ainsi. En effet, les conclusions de ce rapport souhaitent la rentrée de capitaux privés à l'intérieur de l'Office, l'augmentation de la redevance et le maintien du principe de l'information dirigée tout en refusant la démocratisation du Conseil d'Administration. De telles mesures ne peuvent endiguer la dégradation constante des programmes et la mise en cause de la mission éducative et culturelle de l'Office.

Aussi, les objectifs que se fixe « Télé-Liberté » sont les seuls permettant d'assurer la liberté d'expression et le droit à l'information.

C'est pourquoi l'adhésion collective (2) des Comités d'Entreprise est utile. En plus du lien qu'elle établit avec l'association, elle est une contribution importante pour réaliser ce que souhaite des millions d'usagers de la radio-télévision : « avoir enfin un O.R.T.F. au service de tous. »

André PUYET,
Secrétaire National de
« Télé-Liberté »

(1) — « Télé-Liberté », 15, rue Montmartre — Paris-1^{er} (Tél. : 236-55-12, C.C.P. Paris 19-056-65, 19-056-65).

(2) — L'adhésion collective : 50 F minimum annuel (Versement qui permet de recevoir les documents de l'association et le magazine « Télé-Information »).

l'activité d'un c. h. s.

Les Constructions Navales et Industrielles de la Méditerranée, (ex-F.C.M.) à la La Seyne/Mer, première industrie privée du Var, emploient 3.863 personnes ainsi réparties :

Ouvriers :

Hommes : 2.571
Femmes : 4

Employés, agents de maîtrise et cadres

Hommes : 926
Femmes : 132

Apprentis (14 à 18) : 142

Hors cadre : 88

Les Chantiers sous-traitent environ 10 % de la charge de travail, que ce soit en construction navale ou en travaux terrestres et comptent ainsi 500 personnes qui ne sont pas rattachées au personnel, mais sont employées par des entreprises extérieures aux Chantiers.

La charge de travail est ainsi répartie : 75 % en construction navale, 25 % en travaux terrestres, s'effectuant aux Chantiers de La Seyne et à l'extérieur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail dans l'entreprise varient suivant que l'on travaille à la construction des navires, à bord ou à l'atelier ; elles varient lorsque les travaux terrestres sont réalisés à La Seyne ou à l'extérieur où les consignes de sécurité ne sont pas appliquées partout de la même façon et pourtant, aux Chantiers, l'hygiène et la sécurité, en fait la prévention, sont considérées par nous comme des notions de première importance dans la vie d'un travailleur.

En effet, la construction navale est, avec le bâtiment, l'une des professions où les accidents sont les plus éle-

vés en nombre et en gravité. Ceci est dû avant tout à la nature de la production nécessitant d'effectuer des travaux dans des locaux exigus et encombrés, à la manipulation de grandes tôles, à l'utilisation de machines outils mal protégées, ainsi que par les travaux de meulage, de soudage, de rivetage, de grenailage et de sablage, l'emploi de l'énergie électrique. A cela s'ajoutent les différents produits plus ou moins toxiques : peintures, lubrifiants, etc. Il y a aussi le bruit, les poussières, les fumées et les risques d'incendie à tout instant.

Contrairement aux différentes statistiques officielles émanant du patronat, nous disons que les accidents ont quatre causes essentielles :

- la première est l'accélération du rythme du travail au détriment de la prévention entraînant ainsi la fatigue ;
- la seconde est l'introduction de nouvelles formes de production insuffisamment respectueuses des moyens de sécurité ;
- la troisième est l'allongement des journées par la pratique des heures supplémentaires qui rendent l'ouvrier plus vulnérable aux accidents ;
- la quatrième est évidemment le manque de moyens mis à la disposition du travailleur pour sa sécurité.

En définitive, le grand, le seul responsable c'est l'employeur qui, journalièrement, sacrifie l'hygiène et la sécurité au bénéfice de la production.

LE ROLE DU SYNDICAT

L'hygiène et la sécurité sont considérées comme un front de lutte comme le sont le salaire, le temps de travail, la retraite, les libertés. Sur ce front, il n'y a pas seulement que les membres de C.H.S. mais aussi l'ensemble des forces de la C.G.T. : tous ses élus, toutes les sections syndicales. C'est l'esprit que développe



notre Syndicat chez les militants de l'entreprise. Chaque fois que l'hygiène ou la sécurité ne sont pas respectées dans un atelier, sur un coin de navire, dans une équipe ou ailleurs, les délégués qu'ils soient syndicaux, du personnel, du C.E., ou n'importe quel militant de section syndicale, interviennent immédiatement sans attendre, à chaque instant, la présence immédiate des membres élus du C.H.S. Cela se fait chaque jour et nous sommes fiers de dire que c'est seulement à la C.G.T. que l'hygiène et la sécurité sont des préoccupations de tous les instants. Notons, à ce propos, que trois membres du Syndicat sont élus du C.H.S. ; c'est dire combien notre organisation syndicale suit de près ces problèmes.

Le Syndicat conscient des responsabilités qui lui incombent s'efforce de mener cette bataille comme toutes les autres.

Les questions d'hygiène et de sécurité, de ce fait, figurent sur tous les cahiers de revendications et, non pas en formules vagues mais en termes précis.

Aucune bataille ne s'improvise, celle de la sécurité encore moins. La section syndicale a des possibilités en discutant avec les travailleurs, les agents de maîtrise, en leur démontrant les réalités, en leur faisant prendre conscience, sur la nécessité d'organiser partout l'action nécessaire pour assurer de meilleures conditions de travail et réduire le nombre d'accidents.

Sur ce problème, comme sur les autres, seule l'action est déterminante. Qu'il y ait trop de fumée dans une machine, tout le monde s'en plaindra, or on n'installera pas la ventilation nécessaire demandée par les élus du C.H.S. ! Mais que tous les ouvriers protestent par une action, immédiatement les mesures seront prises pour y remédier. Voilà une façon efficace de défendre la sécurité.

ACTIVITÉS PRATIQUES DU C.H.S.

Dans le cadre de l'activité du C.H.S. des Constructions Navales, il n'est pas inutile de connaître le déroulement d'une séance de travail des élus toutes les semaines où sont examinées les questions à résoudre :

- compte rendu de toutes les interventions qui ont été faites ;
- compte rendu des visites de sécurité des navires réalisées toutes les semaines afin de vérifier la conformité des échafaudages, de l'éclairage, de la ventilation, de la propreté ;
- visites toutes les semaines d'un atelier ;
- examen approfondi des questions d'importance ;
- préparation des séances plénières, des sous-comités d'atelier.

PERSPECTIVES DU C.H.S. ET DU SYNDICAT

A nos yeux la plus importante des revendications dans l'immédiat est l'acceptation des prérogatives formulées à maintes reprises et refusées tant par la direction de l'entreprise que par l'Inspecteur du Travail.

Nous demandons que les membres élus du C.H.S. aient le pouvoir de faire cesser immédiatement tous travaux effectués dans des conditions dangereuses pour la vie des travailleurs.

Nous n'avons jusqu'à ce jour que la possibilité de faire constater et d'intervenir pour faire cesser le travail mais cela seulement au niveau des responsables, alors que nous voulons pouvoir agir au même titre que les chefs des travaux.

En conclusion, en engageant hardiment cette bataille, en réalisant ces nobles objectifs, nous œuvrons chaque jour davantage pour le bien-être des travailleurs et de leurs familles.

Marc BARROUIL,

du Secrétariat du Syndicat C.G.T.
des Constructions Navales de Méditerranée
(La Seyne).

CUISINES COMPOSABLES
PAR ELEMENTS
CASAGRANDE

- SACILE - (PN) - ITALIE -

AGENCE GENERALE POUR LA FRANCE :

40 42, RUE DE FONTENAY

94 - NOGENT - SUR - MARNE

TEL. 873 33 00 01



NOTRE DERNIERE REFERENCE

..... **PRIX EUROPEEN**

MERCURE D'OR 1969



- 5 MODELES
- 6 COULEURS
- 30 ANNEES D'EXPERIENCE
- 120 ARTICLES DIFFERENTS

DOCUMENTATION GRATUITE SUR DEMANDE

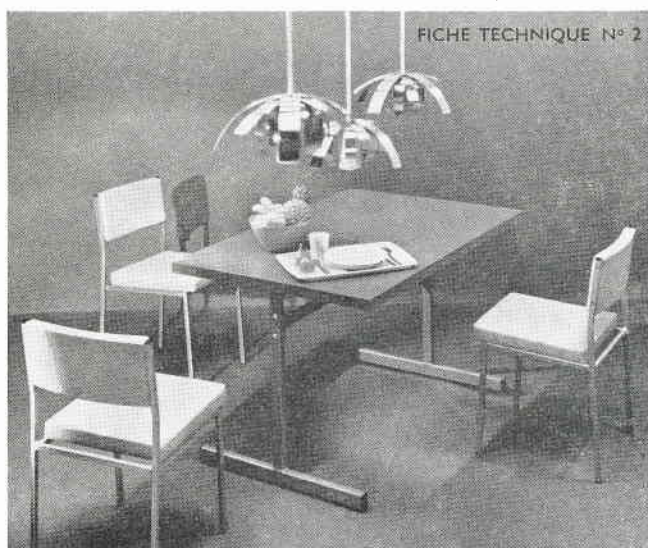
Cuisines par éléments
Electro-ménager
Cuisinières plans de cuisson et four
Réfrigérateurs
Machines à laver la vaisselle, le linge.

Remise spéciale de l'ordre de 20 % concédée aux Comités d'entreprise.

Robustacier

expose

Une gamme complète de mobiliers & équipements pour restaurants d'entreprises, chambres et restaurants universitaires, centres de vacances, etc. Conçus, testés et fabriqués en fonction des exigences d'utilisation propres à chaque catégorie de collectivités ces mobiliers vous offrent la garantie de plusieurs milliers d'installations, pratiques, esthétiques et solides. Demandez notre documentation complète.



FICHE TECHNIQUE N° 2

MOBILIER DE RESTAURANT

TABLE A PIED CENTRAL 207 à dégagement latéral, plateau de longueur 1200 ou 1500 mm, largeur 700 ou 800 mm stratifié de couleur ou fini bois naturel, les pieds sont munis de vérins de réglage assurant une parfaite stabilité.

En option les plateaux de largeur 800 mm se font avec bordure tombante.

CHAISE EMPILABLE 105 garniture mousse de polyéther sur sangles latex, recouvrement vinyl expansé ou tissu velours de nylon, ossature tube rectangulaire émaillé.

Robustacier étudie sur simple demande tous les problèmes de fabrications spéciales.

Robustacier

MOBILIER SCOLAIRE & DE COLLECTIVITES

S.A. HENRI heuliez B.P. 67 - BRESSUIRE-79

Tél. (48) 65.05.40

TELEX: HEULIEZ BRESS 58635

ROBUSTACIER mobilier scolaire & de collectivités fait partie du Groupe HEULIEZ qui comporte les divisions suivantes: HEULIEZ Automobile, HEULIEZ Carrosserie, HEULIEZ Fourgon, HEULIEZ Outillage, HEULIEZ Matériel Agricole, HEULIEZ Bureau, HEULIEZ Cloisons.

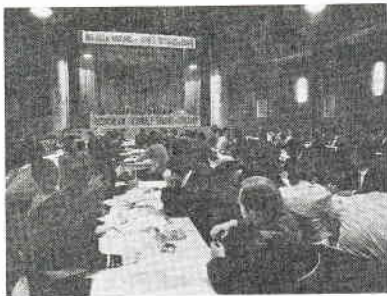


il faut savoir...

L'IMPORTANT CONGRES DE " TRAVAIL ET CULTURE "

Les 29 et 30 mai dernier l'Association « TRAVAIL et CULTURE » a tenu son Congrès National en présence de 137 délégués et observateurs de la région parisienne et de province.

La représentation au Congrès, le contenu de la discussion et ses conclusions ont fait la preuve de la vitalité et du développement de l'As-



sociation qui confirment ainsi un redressement spectaculaire, ce dont notre mouvement syndical se réjouit. La nécessité de donner aux travailleurs les moyens d'accéder aux activités culturelles et d'y participer activement fut la préoccupation unanime de tous les participants, qu'il s'agisse des délégués des collectivités telles que les Comités d'Entreprise aussi bien que des nombreux représentants des professions artistiques, littéraires, théâtrales et des activités culturelles de toutes disciplines. L'accord a été total pour considérer

que des problèmes tels que le développement des arts plastiques, la diffusion du livre et la formation des animateurs, le respect de la liberté de création et de diffusion des activités culturelles, la coordination entre théâtres populaires, exigeaient l'effort commun du mouvement syndical et des associations culturelles pour promouvoir dans notre pays une véritable politique culturelle.

A ce propos, le Congrès a souligné l'importance revêtue par la campagne nationale pour le 1 % aux Affaires Culturelles à laquelle participent 68 organisations, associations syndicales, culturelles et 550 personnalités. De même, il a affirmé sa pleine et entière solidarité à la lutte menée par les professionnels du spectacle pour l'aboutissement de leurs revendications.

En apportant sa contribution spécifique à l'action contre la censure en matière de création et de diffusion culturelles, pour la démocratisation de l'O.R.T.F., la détaxation des activités diffusées par les associations à but non lucratif, la cessation des discriminations en matière de subventions, « T.E.C. » entend prendre toute sa place dans le combat pour l'accès des travailleurs aux activités culturelles.

Dans cette optique, le Congrès a réaffirmé la nécessité pour l'Association d'agir, en fonction de ses moyens, pour :

— offrir, à partir des décisions émanant des adhérents collectifs, les moyens techniques leur permettant

de satisfaire les demandes des travailleurs dans le domaine des activités culturelles ;

— aider les collectivités, notamment les Comités d'Entreprise, à assumer les responsabilités qui sont les leurs dans le domaine de la culture et à satisfaire les besoins culturels, y compris ceux non encore ressentis ou non exprimés, au sein du monde du travail ;

— soutenir et diffuser les activités choisies pour leur valeur permettant aux travailleurs d'enrichir leur culture et de développer leurs goûts.

Le Congrès est convaincu qu'avec le soutien du mouvement syndical, des collectivités locales ou d'entreprises, des gens de lettres, du monde du spectacle, des plasticiens, etc., « TRAVAIL et CULTURE » sera en mesure d'améliorer encore son activité pour fournir des prestations de qualité et former des animateurs culturels.

Ainsi, l'audience et l'autorité de « T.E.C. » grandiront, son implantation se développera, ce dont notre mouvement syndical se réjouira.

Le livre « 40 ans après » est livré aux bibliothèques de Comités d'Entreprise et syndicats avec une remise de 50 %. Contre un chèque de 12 F, E. Soyfer enverra franco un volume de « 40 ans après ». Adresse : 5, av. Villebois-Mareuil, Nice. C.C.P. Marseille 542-62.

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**

Robustacier

expose

Une gamme complète de mobiliers & équipements pour restaurants d'entreprises, chambres et restaurants universitaires, centres de vacances, etc. Conçus, testés et fabriqués en fonction des exigences d'utilisation propres à chaque catégorie de collectivités ces mobiliers vous offrent la garantie de plusieurs milliers d'installations, pratiques, esthétiques et solides. Demandez notre documentation complète.



MOBILIER DE RESTAURANT ENSEMBLE 250

Composé de 2 tables solidaires avec entretoise. Cloisonnette laquée avec tablette porte-sac et portemanteau.

Sièges : coquilles en polypropylène de couleur : rouge, jaune, orange, noir,

Plateau de 1200 x 800 mm fixé sur entretoise centrale permettant le dégagement latéral.

L'ensemble plateau et sièges repose au sol par 4 pieds avec pattes de fixation, ce qui facilite le nettoyage.

En variante : même modèle avec 2 banquettes, assise et dossiers revêtus de vinyl expansé.

Robustacier étudie sur simple demande tous les problèmes de fabrications spéciales.

Robustacier

MOBILIER SCOLAIRE & DE COLLECTIVITES

S.A. HENRI heuliez B.P. 67 - BRESSUIRE-79

TELEX: heuliez BRESS 58635

ROBUSTACIER mobilier scolaire & de collectivités fait partie du Groupe HEULIEZ qui comporte les divisions suivantes : HEULIEZ Automobile, HEULIEZ Carrosserie, HEULIEZ Fourgon, HEULIEZ Outillage, HEULIEZ Matériel Agricole, HEULIEZ Bureau, HEULIEZ Cloisons.

MACHINES A LAVER LA VAISSELLE

Gamme de modèles convenant
à des services compris entre
40 et 5000 couverts

TYPES :

- machine-bloc à cycle semi-automatique et automatique
- machine-tunnel à convoyeur rectiligne
- machine-tunnel à convoyeur carrousel
- machine-tunnel à convoyeur à bande

Machine MC - automatique
à défilement circulaire,
chargement et déchargement
en façade.



TRITON S.A.

des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

21 à 25, rue des Pernelles • 93-BAGNOLET • Tél. 858.25.90

AGENCE POUR LE SUD-OUEST : SO.DI.SUD. ROUTE DE PIN-BALMA • 31 - BALMA (TOULOUSE)



VOS LUNETTES

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

LUNETTERIE OPTIQUE

des Œuvres Sociales Coopératives
et Médicales C.G.T., 4, avenue Riche-
rand, Paris-10^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, DU LUNDI AU
VENDREDI : 9 H. A 12 H. ET 14 H. A 18 H. 45,
LE SAMEDI : 9 H. A 12 H. ET 14 H. A 17 H. 45.
METRO : "REPUBLIQUE" - "GONCOURT" -
"BONSÉRGENT" — AUTOBUS : 75 et 46
(ARRÊT HOPITAL SAINT-LOUIS).

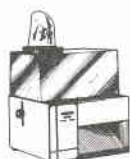
MACHINES DE CUISINE

SAMA

pour la petite et moyenne
collectivité

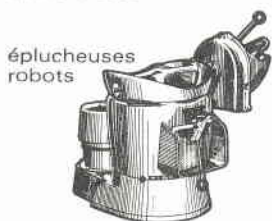
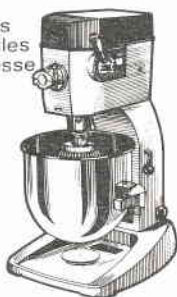


éplucheuses



coupe
pain

machines
universelles
multivitesse
etc...



éplucheuses
robots

*La meilleure qualité
au meilleur prix*



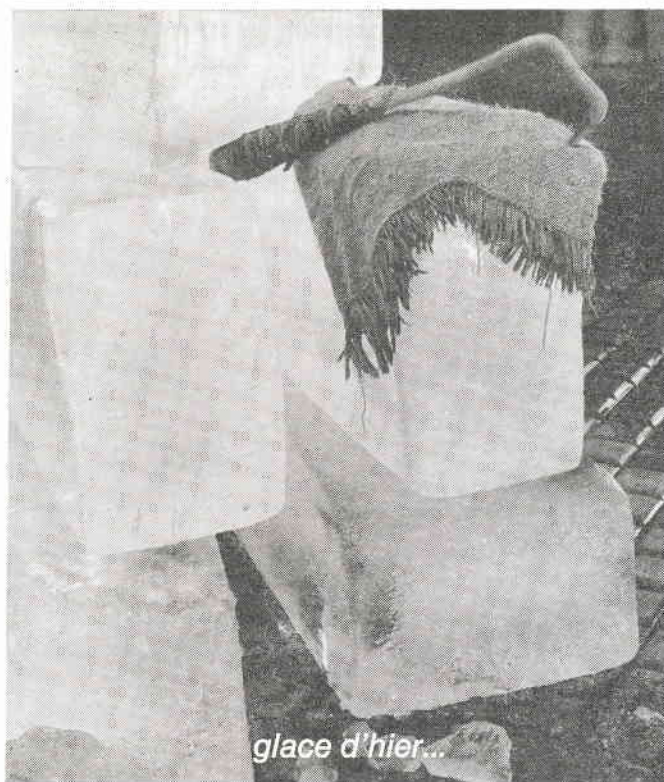
D I T O

DISTRIBUTEUR

Rue de Valmy

23 - AUBUSSON

Exposant : **Equip'Hôtel**
Stand 102 - Hall rouge
Porte de Versailles,
Paris



glace d'hier...

glace d'aujourd'hui :
**avec une fabrique
automatique de glace
CODIGEL
vous êtes gagnant !**



La glace en pains est encombrante
et souvent sale, elle n'est pas immédiatement utilisable
et, de plus, elle est chère !

Avec une fabrique automatique de glace Codigel,
vous économisez 90 % sur le prix de la glace.
Vous avez toujours la quantité de cubes ou de paillettes
dont vous avez besoin : les Codigel reconstituent
leur réserve au fur et à mesure des prélèvements.
La gamme des appareils Codigel, fabriqués automatiques
de glace en cubes ou en paillettes, a été étudiée
pour répondre à tous les besoins :
de 30 à 2.500 kg par 24 heures.

Pour recevoir
une documentation, écrire à :

CODIGEL
37, rue des Acacias - Paris 17
Tél. : 754-25-49

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. : 526.11.03

146, Faubourg Poissonnière, Paris-10°

Métros : Barbès-Rochechouart, Gare-du-Nord,
Anvers ou Poissonnière

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

antésite

SANS ALCOOL

QUELLE FRAICHEUR!



La boisson agréable, saine,
désaltérante, la plus économique.

Echantillons gratuits sur demande :

ANTESITE N. PERROT - 38 VOIRON

*
FOOT-BALL
Derby-Export



Nos différentes fabrications :

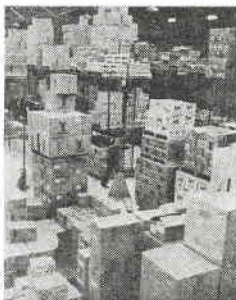
- FOOT-BALL Compétition
- » Derby-Lux
- » Société
- BILLARD Golf
- » Golf Société
- » Américain G. M. et P. M.
- TAM-TAM
- BAMBY

René PIERRE
RANCHOT - 39 - ORCHAMPS Tél. 126 Dampierre

UNE ÉCONOMIE DE 5 A 10%

sans dépenser un centime de plus !
Un nouveau service social qui ajoute
une corde de plus à votre arc!...
Mieux qu'une coopérative d'entreprise
aléatoire et astreignante

LA BONNE FORMULE
met à votre disposition
sur place et en permanence



UN VÉRITABLE SUPERMARCHÉ LIBRE-SERVICE

Tous les produits de
consommation courante :
épicerie, vins, boissons,
produits d'hygiène et de
beauté, entretien, bon-
neterie, confection, arti-
cles ménagers, etc...

UN PROGRES !

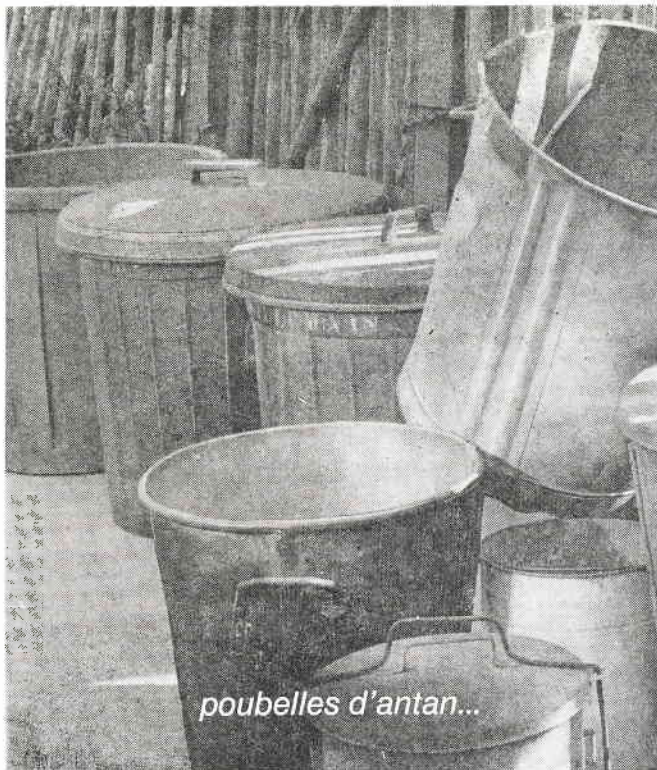
• sans aucun stock • sans
aucune mise de fonds •
sans tenue de comptabi-
lité • sans le moindre ris-
que • sans gaspillage de
temps • sans obligation,
ni contrat.

Saint-George conseil



Demandez-nous sans aucun engagement :
la DOCUMENTATION GRATUITE illustrée.

LA BONNE FORMULE
OLLAINVILLE 91 ARPAJON. Tél. 490.15.45



poubelles d'antan...

poubelles de notre temps :
**avec un broyeur
à déchets alimentaires
CODIGEL
vous êtes gagnant !**



Pensez au temps perdu à rentrer
et à sortir les poubelles, au temps passé à les laver.
Pensez au gain de place.

Pensez aussi à la suppression totale de toutes les odeurs.
Le broyeur Codigel coupe, fragmente, pulvérise tous les déchets :
épluchures, os, noyaux, coquillages, arêtes de poissons,
plâtres chirurgicaux, etc... qui sont directement évacués
par la conduite des eaux usées. Simple, pratique,
propre, très silencieux et particulièrement robuste,
le broyeur à déchets Codigel est indispensable
aujourd'hui dans une collectivité.
3 modèles suivant l'importance des besoins.

Pour recevoir
une documentation, écrire à :

CODIGEL
37, rue des Acacias - Paris 17
Tél. : 754-25-49

PUBLICIS P 6/6 8P

Toutes les nouvelles techniques
de reproduction de documents
au centre

repro-conseil

de Gestetner au Sicob

Venez exposer votre problème à un
conseiller qualifié : vous serez ren-
seigné objectivement, car les mé-
thodes Gestetner appliquent tous
les procédés modernes de repro-
duction : qu'il s'agisse d'un très
court tirage ou de 5 000 copies,
Gestetner peut vous fournir un
matériel adapté. Pour prendre
rendez-vous au Centre repro-conseil
Gestetner du Sicob, écrivez ou télé-
phonez à Gestetner, 71, rue Camille-
Groult - 94 VITRY. Tél. 672-47-85
(Demandez M^{me} NYS, service A 32)
Au Sicob : niveau 2, zone B - stands
200 et 201.



INOX

Franor

68, 70, RUE AMELOT - PARIS

COUVERTS
COUTELLERIE
ORFÈVRERIE

★ Catalogue sur demande
Prix spéciaux pour Collectivités

SOPARECO

LITERIE

DRAPS

COUVERTURES

SERVIETTES ÉPONGES

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

VÊTEMENTS D'ENFANTS

SHORTS

MARINIÈRES

CHAUSSURES

JOUETS

CADEAUX

WEEK-END EN SKI

en car : 100 F à 150 F
en avion : 210 F à 260 F



WEEK-END TOURISTIQUE

toutes destinations car et avion
Londres 250 F, Baléares 260 F, etc.



Séjours de neige

enfants et adolescents
Noël et Pâques



**MONTMARTRE
VOYAGES**

10-11, rue Notre-Dame-de-Lorette
75 - Paris-9^e - Tél. : 285-38-32

SO. PA. RE. CO., 28 et 30, Rue Pasteur
94 - VILLEJUIF - Tél. 726 73-06

PERNOD 45
ANISSETTE

ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

PASTIS 51
ANISSETTE

ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

SUZE
LIQUEUR 4°Gr.

ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

COGNAC

DENIS MOUNIÉ

ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

PORTO FEIST

ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

DUCHESSE
KIRSCH - MIRABELLE - POIRE

RHUM NAURA

ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

ARMAGNAC MARQUIS DE MONTESQUIOU

VABÉ

ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

SIROPS

PIERJAC

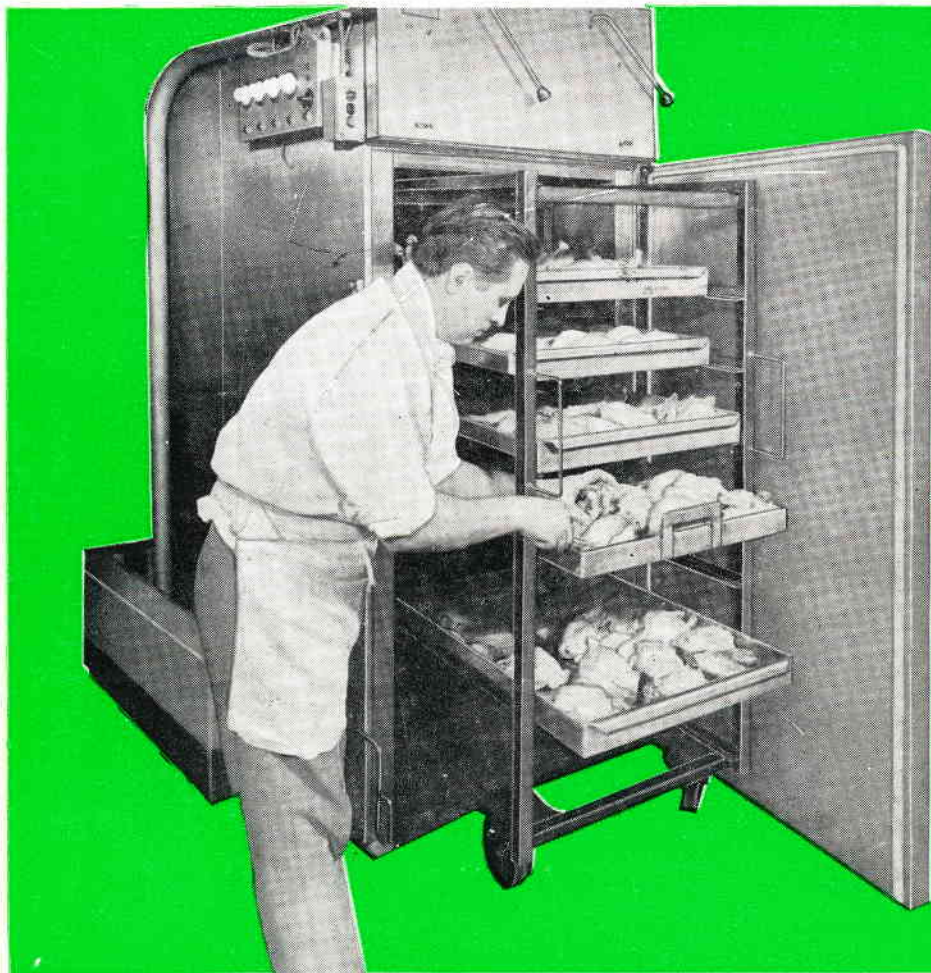
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

sélection

Pernod

pulsair 1000

un four de conception nouvelle
qui révolutionne la technique de la rôtisserie



remplace
à lui seul
6 fours
classiques

économie

diminution
des pertes de poids
à la cuisson :
gain de poids
de l'ordre de 10% par rapport
aux méthodes de cuisson
traditionnelles

simplicité

chariot de chargement
aucune manipulation
en cours de cuisson

gain de place

la moitié
de l'encombrement
d'une batterie
de fours correspondante

Brunotoile

fiche technique

performances

Cuisson
en une seule opération :
80 à 120 kg de rôtis
(bœuf, porc ou veau)

100 à 120 poulets
Tomates farcies
Hachis parmentier
Poisson poché
Riz

800 à
1000 rations

Pâtisserie (crème, cakes...)
Œufs
Etc...

Désurgélation
Décongélation
Cuisson à la vapeur.

caractéristiques

Encombrement
hors tout

larg. 1000
prof. 1400
haut. 2200

Dimensions du chariot :
600 x 800 x 1500
Capacité : 6 plaques 600 x 800
Chauffage par air pulsé
dans la chambre de cuisson :
électricité ou gaz.
Régulation de la température
par thermostat.

thermomètre sonde électronique

Pour la prise de température
à cœur des produits,
avec lecture directe en façade
pendant la cuisson.

THIRODE

88 r. Anatole France Drancy Seine tél. AVI. 00.54
Magasin d'exposition aux halles : 30 r. Montmartre Paris 1er
Usines à Drancy (Seine) et Poligny (Jura)

coupon-réponse

sans engagement de ma part, je désire recevoir :

- une documentation complète
 la visite d'un technicien



nom _____

adresse _____