

# LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● dans le vent de l'aviation sportive ● ● formation et perfectionnement professionnels : analyse de l'accord du 9 juillet 70

# 40

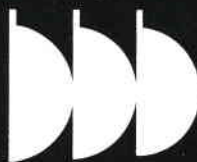
nov. 70 / 2,50 f

**vous ne trouverez pas  
sodexho  
dans les guides  
gastronomiques...**

**... les restaurants d'entreprises  
n'y sont pas encore.**

Gérer ou créer un restaurant d'entreprise est  
affaire de spécialistes.

La journée continue pose le problème du repas-  
sur-place, donc du restaurant d'entreprise. De  
nombreuses sociétés font appel à SODEXHO.  
Comme elles, vous vous en trouverez bien.

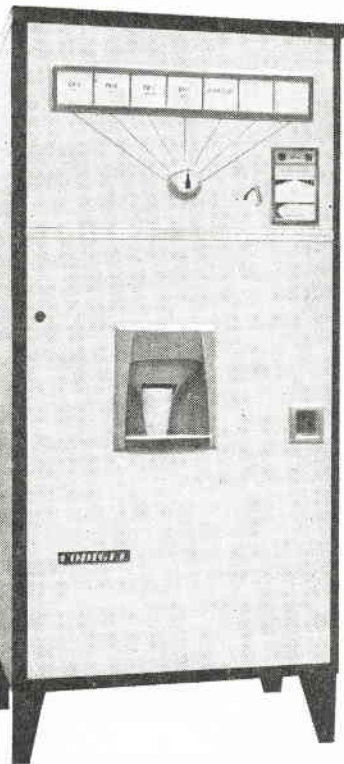


**SODEXHO**

Direction Générale

129, bureaux de la Colline de Saint-Cloud  
92-SAINT-CLOUD - tél. 602.11.20

la "pause café"  
c'est  
du temps de gagné  
sur la fatigue  
installez  
un distributeur  
automatique codigel



Les distributeurs automatiques Codigel servent à boire à tout moment de la journée, requinquent les dépressifs de 11 heures, et donnent un dernier petit coup de fouet pour bien finir la journée. Les distributeurs Codigel font gagner un temps précieux en apportant sur le lieu de travail même, le café, le chocolat ou la boisson rafraîchissante qui va faire mettre les "bouchées doubles". Il existe dans la gamme Codigel des distributeurs automatiques de boissons chaudes et des distributeurs automatiques de boissons fraîches.

LES BONS CÔTÉS DE LA VIE MODERNE

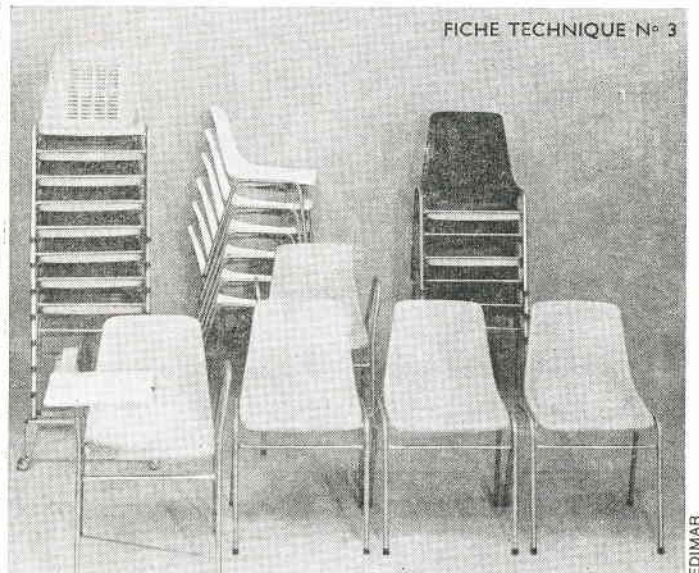
**CODIGEL SA**

37, RUE DES ACACIAS - PARIS 17<sup>e</sup> - TEL. 754.25.49

# 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.



### SIEGES PLASTIQUES

Ces modèles spécialement conçus pour les Collectivités, conviennent parfaitement aux équipements de RESTAURANTS, CAFETERIAS, SALLES DES FÊTES ET DE SPECTACLE, THEATRES DE VERDURE, TERRASSES...

De forme moderne et fonctionnelle, la coquille en polypropylène moulée par injection est souple, robuste et colorée dans la masse, donc inaltérable.

Le piétement en tube cylindrique émaillé au four, GRIS METALLISÉ ou ANTHRACITE MAT est pourvu d'embouts plastiques insonores. Sur demande, il peut être CHROME ou RILSANISE GRIS ou NOIR.

Le RILSAN, recommandé par le Corps médical pour ses qualités antibactériennes, protège très efficacement les sièges qui peuvent affronter sans dommage, les chocs, les frottements, les intempéries, l'air salin, les produits d'entretien, les désinfectants...

Esthétiques et colorées, ROUGE, ORANGE, JAUNE ou NOIR, ces chaises sont la solution économique et confortable à tous les problèmes d'équipement. Elles peuvent s'empiler et s'assembler.

**Robustacier**

**MOBILIER SCOLAIRE & DE COLLECTIVITES**  
**S.A. HENRI heuliez B.P. 67 - BRESSUIRE-79**  
**Tél. (48) 65.05.40**

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)

*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<sup>e</sup>

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

RENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

## Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

### ALIMENTATION

Perrot (boisson) . . . . .	45
Pernod (apéritifs) . . . . .	47
S.G.R.E. (restauration) . . . . .	43
Sodexho (restauration) . . . . .	2
Vico (flocons) . . . . .	48
Wagons-lits (restauration) . . . . .	6

### INSTALLATIONS-ÉQUIPEMENTS

A.G.I. (litterie) . . . . .	15
Austrasia (chaussures de sécurité) 44 et 45	
Codigel (distributeurs) . . . . .	3
Franor (couverts) . . . . .	46
Gestetner (duplicateurs) . . . . .	46
Monoservice (couverts) . . . . .	5
Mulca (équipement) . . . . .	10
Robustacier (mobilier) . . . . .	3
Sama-Dito (cuisine) . . . . .	41
Seal (construction) . . . . .	8
Socopap (équipement) . . . . .	16
Sopareco (équipement) . . . . .	41
Thirode (cuisine) . . . . .	43
Triton (lave-vaisselle) . . . . .	4

### DIVERS - LOISIRS

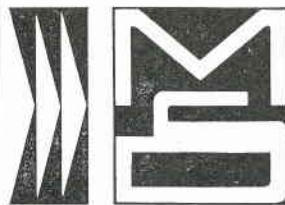
Annuaire du spectacle (galas) . . . . .	42
C.D.L.P. (livres et disques) . . . . .	4
La carte publicitaire . . . . .	33 et 34
Montmartre-Voyages (tourisme) . . . . .	46
Office Immobilier des Collectivités . . . . .	46
Offres et Annonces . . . . .	42
R. Pierre (jeux) . . . . .	45

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

possédez-vous le

## BILAN SOCIAL DE L'ANNEE 68

Commande à « La Vie Ouvrière », 33, rue Bouret, Paris-19<sup>e</sup> -  
C.C.P. 21070-18. Prix : 30 F. Commandes groupées pour  
ventes collectives par les organisations syndicales : 27 F  
l'unité.



# monoservice

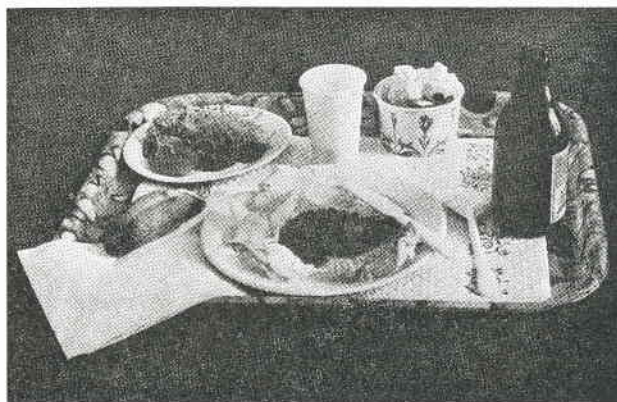
2 à 6, rue de MARENGO  
PARIS 1<sup>er</sup> tel 488-33-60

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<sup>e</sup>  
805 61 80

EDITORIAL	<b>9</b>	<b>19-20 mars 1971</b>	L. Mascarello
ACTUALITE	<b>12</b>	<b>Dans le vent de l'aviation sportive</b>	D.C.
ECONOMIE	<b>36</b>	Une revendication d'actualité	L. Marest
EMPLOI	<b>21</b>	<b>Formation et perfectionnement professionnels : l'accord du 9 juillet 1970</b>	C. Michel
CULTURE	<b>30</b>	Quinzaine culturelle dans un C.E.	G. Blanchard et C. Calixte
	<b>35</b>	Réflexions à propos du bi-centenaire "Beethoven"	F. Robert
LEGISLATION	<b>20</b>	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	<b>40</b>	Il faut savoir : <b>une initiative du C.D.L.P.</b>	
PRESSE	<b>10</b>	Flash-presse	
<b>photographies et dessins :</b>		j. kamb (12, 14, 17, 23, 25, 27, 28) ; l. luccechi (1, 12, 14, 17, 18, 19) ; routhier (31) ; m. smolianoff (35, 37, 39).	

## 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 • **CORNIU 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, Montluçon • **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 • **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 :**

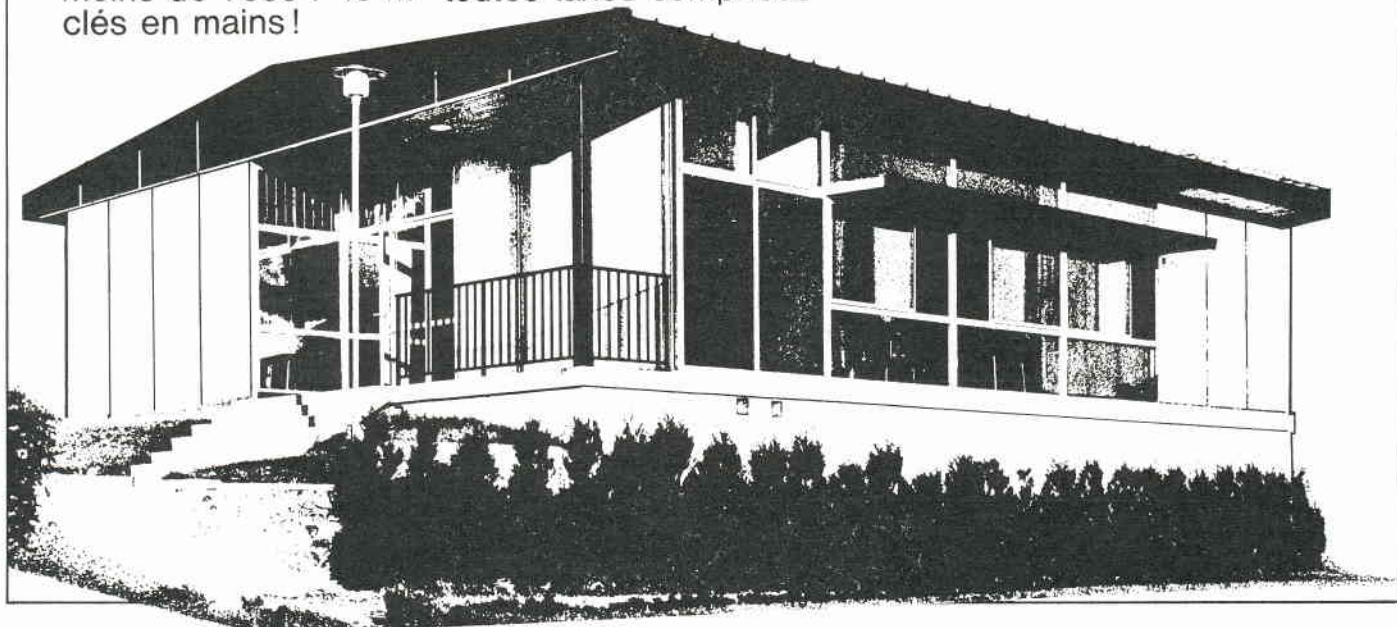
**9 F**

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

# ce club de jeunes, livré clés en mains, sous deux mois !

Tout monté, tout équipé :  
moins de 1000 F le m<sup>2</sup> toutes taxes comprises  
clés en mains !



Mis au point par SEAL, ce club a remporté le concours organisé par le ministère de la jeunesse et des sports pour la fourniture de 500 "clubs de jeunes".

Constitué d'éléments légers et robustes (aluminium, verre sécurit, glasal) ce qui en permet le montage par les jeunes eux-mêmes, ce club a un aspect moderne et gai ne nécessitant aucun entretien et conservant un aspect toujours neuf. Aucun poteau intérieur, cloisons (en bois d'ébénisterie) démontables.

Un club a une surface de 155 m<sup>2</sup> (extensible à 200 m<sup>2</sup>) et comprend : une grande salle vitrée avec coin feu et bar, une salle bibliothèque/bureau, deux ateliers, un labo-photo, un local de rangement ; locaux sanitaires séparés, générateur d'air chaud, installation électrique complète.

Tout monté, tout équipé, ce club revient à moins de 1000 F le m<sup>2</sup> toutes taxes

comprises, clés en mains.

**La qualité de construction, sa souplesse d'adaptation, son montage ultra-rapide et facile par des équipes sans qualification professionnelle en font un bâtiment très demandé et utilisé à des fins multiples : service social, syndicat d'initiative, crèche, foyer, club sportif, club-house, cafétéria, etc...**

## Comment obtenir un "Club de Jeunes" ?

- En vous adressant directement à SEAL qui vous communiquera rapidement tous renseignements et tarif.
- La construction du club peut faire l'objet d'une subvention qui est à demander au chef du service départemental de la jeunesse et des sports.

SEAL étudie et réalise également...

...pour les municipalités, collectivités publiques et privées des bâtiments de toutes surfaces à usage de :

Maisons de jeunes, bureaux d'aide sociale, syndicats d'initiative, magasins de vente, mairies, bureaux de postes, bâtiments administratifs, immeubles de bureaux, hôpitaux, maisons de retraite, clubs pour personnes âgées, hôtels, motels, restaurants, cafétérias, clubs de sport, clubs-house, cliniques, maternités, laboratoires, antennes chirurgicales, dispensaires, etc...

Références et documentation gratuite sans engagement.

Sans engagement, veuillez m'adresser, plaquette et références.

M \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

VO

57, rue du Landy  
B.P. : 52  
93 - La Plaine-St-Denis  
Tél. : 243.03.40

# SEAL



# 19/20 mars 71

Dans une société dans laquelle les moyens de production et d'échange sont la propriété de quelques-uns, exploitant pour leur seul profit la classe ouvrière qui ne dispose que de sa force de travail, les salariés sont contraints, pour la défense de leurs intérêts, d'affronter l'adversaire de classe dans les domaines : politique, économique et social.

Dans ce combat pour s'opposer aux empiètements du capital et pour améliorer leurs conditions d'existence, les travailleurs s'appuient sur la C.G.T. et les dizaines et dizaines de milliers de militants et de militantes qui, en son nom, mènent et développent à tous les niveaux une activité de classe persévérante et clairvoyante.

Les élus C.G.T. dans les Comités d'Entreprise sont de ceux-là. Leur action n'est sans doute pas à elle seule décisive, mais elle représente un support réel, important et particulier de l'activité syndicale au service de la classe ouvrière.

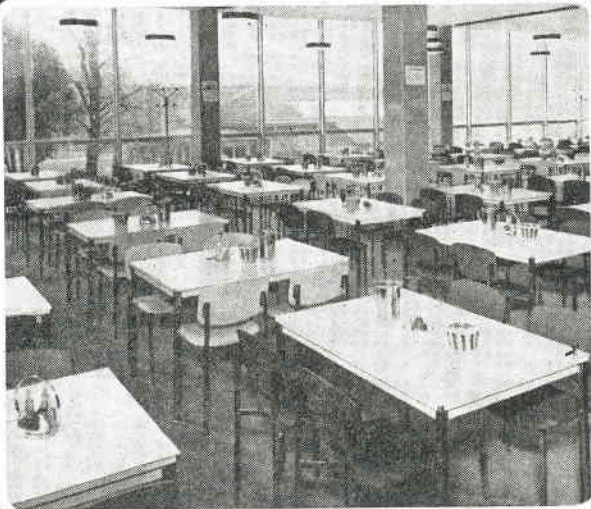
Qu'il s'agisse des conditions de travail, de la défense de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'hygiène et de la sécurité dans le travail, de l'examen du bilan de l'entreprise et de la recherche des profits camouflés, des méfaits de la concentration capitaliste, de la défense et de l'amélioration du pouvoir d'achat, les Comités d'Entreprise, en plaçant leur activité sur une base de classe et en liaison étroite avec l'organisation syndicale, sont des organismes qui ont fait leurs preuves.

Tout est loin d'être parfait. Il y a des faiblesses à surmonter et des erreurs à corriger dans bien des cas. Les C.E. doivent se hisser au niveau des exigences de la situation créée par l'emprise accrue des grandes féodalités capitalistes et le développement de l'économie moderne.

C'est pourquoi la C.G.T. a décidé de tenir les 19 et 20 mars 1971 deux Journées d'Etude sur l'activité économique des Comités d'Entreprise.

La discussion et les conclusions de ces Journées aideront notre mouvement syndical à parfaire son activité en direction des C.E. en général, en mettant toutefois l'accent sur les responsabilités qui sont les siennes dans les sociétés qui prennent de plus en plus une taille multinationale.

Mullca réalise l'équipement mobilier adapté à toutes les exigences particulières - Restaurants, cafétérias, salles de réunion, foyer. Etudes et devis gratuits sur demande.



  
**MULLCA**

101, AVENUE DE BOBIGNY  
93 - NOISY - LE - SEC  
845.83.60 & 843.00.44

N° 131



### SONDAGE : PAS SERIEUX, S'ABSTENIR

Les quatre cinquièmes des Français sont satisfaits de leur logement, indique un sondage publié dans un grand quotidien du soir.

On ne peut manquer de s'interroger sur ce résultat surprenant : en effet, un tel taux de satisfaction réduit au silence les pessimistes qui estiment fondées les enquêtes réalisées depuis plusieurs années par les services officiels, dont l'I.N.S.E.E.

Cet organisme, rappelons-le, a interrogé à plusieurs reprises des dizaines de milliers de ménages sur la qualité de leur logement, et il en ressortait que plus de la moitié de ces derniers étaient dépourvus du confort le plus élémentaire...

Sont-ils bien logés ceux qui, habitant un logement « tout confort », doivent subir des transports en commun défectueux pour se rendre à leur travail ou qui, s'ils désirent habiter à proximité de ce dernier, devraient payer des loyers trop forts pour leurs revenus ?

Et les milliers de jeunes ménages qui cohabitent avec leurs parents ?

Ne parlons pas des « entassés » des bidonvilles ou des chambres de bonne...

Qui est sérieux ? Un sondage ou les spécialistes du Plan qui estiment la question du logement comme l'une des plus graves posée aux générations existantes ?

Après tout, la question posée par les « sondeurs » : « Diriez-vous que vous êtes, dans l'ensemble, satisfaits ou pas de votre logement », est-elle sérieuse ?

C'est ici tout le problème de la valeur des sondages qui est ainsi posé une fois de plus.

A force de vouloir trop faire, on leur fait dire « n'importe quoi ».

(«Les Echos», 27 octobre 1970)

### MACHINISME AGRICOLE : SITUATION DIFFICILE

Le phénomène n'est pas nouveau (l'infléchissement des ventes date déjà de quelques années)...

En 1966, l'industrie française avait produit près de 83.000 tracteurs. Le chiffre se situera aux environs de 65.000 cette année.





La baisse des ventes a commencé vers 1967, mais a été assez lente jusqu'au début de 1970.

L'accélération de la tendance ne date donc que de quelques mois.

Pour l'ensemble de la production (c'est-à-dire aussi bien les moissonneuses-batteuses ou les charrettes que les tracteurs), les ventes ont baissé de 25 à 30 %.

(« *Le Figaro* », 15 octobre 1970)

### PROFITS 1969 : UNE DES MEILLEURES PERFORMANCES D'APRES-GUERRE

La loi veut que les sociétés cotées en Bourse fassent connaître, à la fin de chaque trimestre, les résultats en matière de chiffres d'affaire. Ceux du premier semestre sont donc connus. « *La Vie Française* » a présenté un récapitulatif concernant 500 de ces sociétés. Que dit le journal ?

« Au niveau des grandes entreprises qui se retrouvent principalement en Bourse, on peut dire que le premier semestre 1970 a été, dans l'ensemble, fort bon, voire exceptionnel ».

« Les meilleures performances, écrit « *La Vie Française* », ont été obtenues dans la métallurgie, l'industrie minière, l'automobile et les pneumatiques, le pétrole, les laboratoires pharmaceutiques et même dans la construction électrique ».

« Il est remarquable de constater que dans leur quasi-totalité les firmes de premier plan ont enregistré un sensible bond en avant de leur ventes ».

S'agit-il de moyennes d'augmentation des chiffres d'affaires ? Sur 22 industries ou branches, 17 enregistrent une progression de 10 à 40 % par rapport au premier semestre 1969. Citons notamment :

Chantiers navals : + 40,5 % ; mines : + 34,6 % ; métallurgie : + 39 % ; produits pharmaceutiques : + 21,6 % ; automobiles : + 21 % ; pétroles : + 20,2 % ; caoutchouc : + 19,6 % ; succursalistes (alimentation) : + 19,6 % ; bâtiment travaux publics : + 16,2 % ; alimentation : + 16,5 % ; papeteries : + 15,8 % ; produits chimiques : + 14,8 %...

Oui, dira-t-on, mais il s'agit seulement de chiffres d'affaires et non de profits. « *La Vie Française* » répond : « Les résultats financiers suivront-ils la progression des ventes ? Dans la mesure où la hausse des prix a amélioré les possibilités d'auto-financement, la rentabilité des entreprises sortira renforcée... ».

Nous n'en avons jamais douté. Certaines sociétés ont d'ailleurs fait connaître leur bilan semestriel au 30 juin. Pour la Française des Pétroles, la progression par rapport au premier semestre 1969 est de 22,2 %, pour la Radio-technique de 80 %.

La société Le Creusot a battu un record : en six mois, son bénéfice brut a atteint 53 millions (5,3 milliards d'A.F.). Il avait été de 54 millions pour la totalité de l'exercice 1969 !

Même performance des Ateliers et Forges de la Loire : 63 millions de bénéfice brut au premier semestre, 65 millions pour tout l'exercice 69...

(« *L'Humanité* », 5 octobre 1970.)

### DETERIORATION DE L'EMPLOI

Sur le marché de l'emploi, la dégradation s'accroît.

En août dernier, le nombre de demandes non satisfaites a officiellement atteint, compte tenu des variations saisonnières, 267.200 contre 217.000 pour le même mois de 1969.

Cette augmentation de 50.200 en un an de l'effectif des chômeurs déclarés correspond à un taux de progression de 23,15 %.

A s'en tenir au système de correction fourni par l'institut national de la statistique (I.N.S.E.E.) sur la base du recensement de 1968, on compterait actuellement environ 420.000 personnes sans travail.

Pareille évolution ne manque pas de paraître inquiétante...

... Apparue déjà en période de très haute conjoncture, cette tendance à la dégradation s'explique par le ralentissement de l'activité de production en partie recherchée par les auteurs du plan de redressement qui s'accommodaient mal en été et en automne 1969 de l'emballement de la machine économique.

Cette évolution du marché du travail se conjugue à présent avec une hausse des prix plus vive que prévue et des résultats peu concluants dans les échanges avec l'étranger...

Tout donne à penser qu'un certain sentiment de malaise se développe de nouveau sourdement : la peur du lendemain atteint de nouveau les salariés — surtout les jeunes — et des licenciements interviennent dans certaines régions...

(« *Les Echos* », 28 septembre 1970)

**O**n souligne souvent l'intérêt que suscitent au sein du monde du travail certains sports réputés de luxe, tels le ski, la voile, l'équitation. Cet impact résulte d'une évolution des besoins de la population active, particulièrement de la jeunesse travailleuse, conjuguée aux efforts des associations sportives, des organisations démocratiques, syndicales ou des institutions sociales pour populariser des loisirs, hier réservés aux "Marie-Chantal et Gérard" de la société dorée.

Aujourd'hui, l'éventail s'élargit encore : le sport mécanique part à la conquête de la jeunesse.

Dans les cités d'H.L.M., la passion des adolescents pour les deux roues motorisées n'est plus à démontrer. Certains Comités d'Entreprise possèdent leurs karts ou leurs bolides. D'un récent sondage de la Fédération C.G.T. des Métaux, on relève que l'automobilisme figure comme première pratique sportive souhaitée par les jeunes.

A son tour, le sport aérien (aviation, vol à voile, parachutisme), prend un nouveau départ. Cet élan le conduira-t-il à dépasser ses cotes de gloire des années 36 et 45 ? Ces dates d'essor du vol mécanique souvent rappelées, s'insèrent logiquement dans le creuset des phénomènes historiques d'émancipation sociale.

---

### L'A.C.C.M.

---

Justement, c'est en s'appuyant sur cet héritage d'expérience du mouvement démocratique, que des organisations syndicales C.G.T. persévèrent pour favoriser la pratique du vol à moteur. Ainsi la contribution de l'U.S.T.M./C.G.T. (1) de la région parisienne, au développement de l'Aéro-Club Central des Métallos (A.C.C.M.).

Qu'un garçon de 18 ans accomplisse le Tour de France aérien pour moins de 21 ans, l'information est vite exploitée par la grande

(1) Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie.

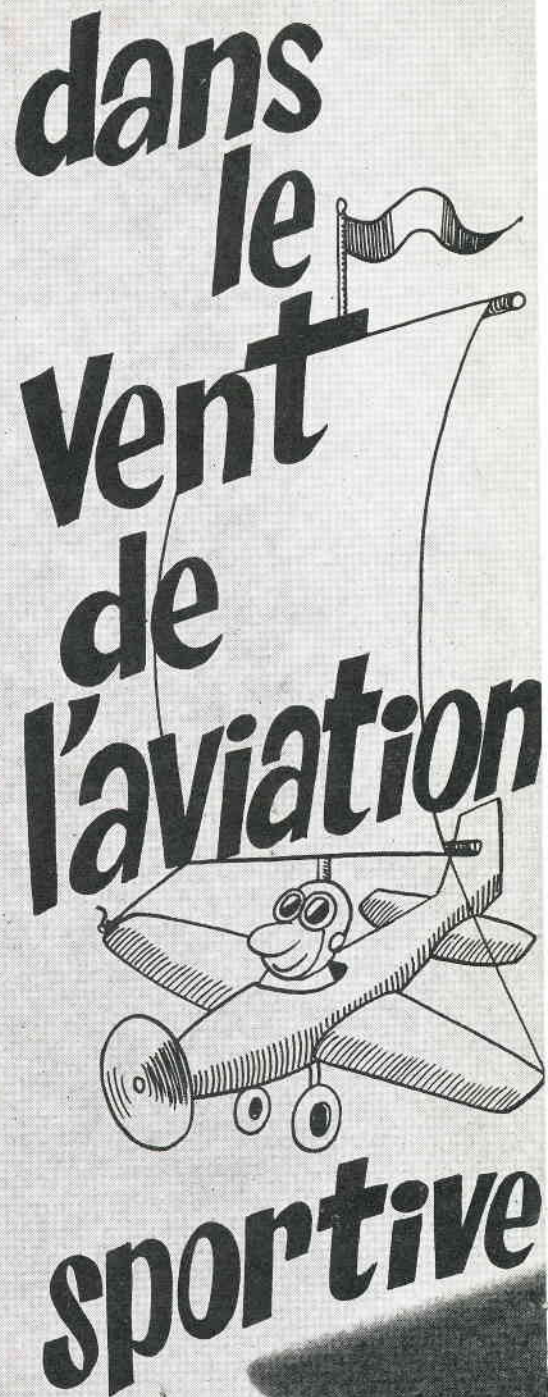
presse pour berner le lecteur sur l'avènement de la "nouvelle société", tel ce titre éloquent trompeur : "L'avion touristique n'est plus hors de prix". L'illusion est aussi vite gommée à l'épreuve des faits : la bourse d'un jeune travailleur ne peut déjà pas satisfaire ses exigences les plus vitales ; un aéro-club populaire — sensibilisé par les difficultés matérielles d'accession des couches modestes — est obligé de rassembler toutes les énergies et ingéniosités pour acquérir un avion ou créer ses infrastructures devant le désintéressement des pouvoirs publics.

Les grands commis de la "concertation" se gargarisent de chiffres illusoire pour amuser le tapis ou parlent au futur pour contenir les exigences. "16 % des pilotes licenciés ont moins de 21 ans", affirment-ils. Mais on est muet sur le nombre de jeunes ouvriers ou employés. "Le tourisme aérien vit ses années 20 de l'automobile", vantent-ils. Mais ces années-là ne concernaient que la classe aisée. D'ailleurs, les aéro-clubs privés ont une conception de la pratique du vol à moteur qui é mousse sa popularité. "En 1980, on comptera 280.000 pilotes..." prévoient-ils. Mais à combien s'élèverait ce chiffre si les pouvoirs publics étaient plus préoccupés par l'extension des aéro-clubs populaires ?

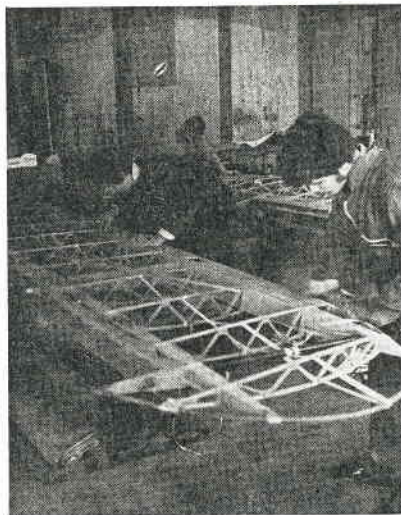
En écrivant ces dernières lignes, reviennent les réflexions d'un jeune élève-pilote de l'Aéro-Club Central des Métallos, ouvrier à Air-Equipement - Asnières : "Les activités sportives et de loisirs ne manquent pas dans notre Comité d'Etablissement. J'ai choisi plus particulièrement l'aviation. Pourquoi ? Voilà une préférence qu'il m'est difficile de motiver sur le vif... peut-être un désir de connaître la finalité d'une réalisation mécanique, ajoutons une attirance du sport aérien vite transformée en passion, grâce à l'ambiance communicative qui anime l'A.C.C.M."

Et Gérard enchaîne aussitôt : "Mais cela serait resté un rêve s'il n'y avait pas eu l'apport déterminant du C.E. et de l'A.C.C.M. Le Comité — par l'intérêt qu'il attache au développement des activités sportives, notamment parmi les

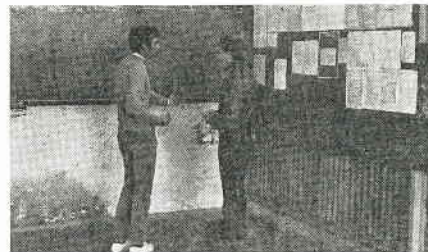
(suite page 14)







l'atelier



du briefing...



...à l'application

jeunes travailleurs de l'entreprise, l'A.C.C.M. — par la richesse de son expérience du vol à moteur et la valeur de son encadrement : deux volontés qui, coordonnées, me permettent de faire de l'aviation ! Je crois que le plus important, c'est de donner à la jeunesse les moyens de pratiquer ses préférences sportives ou de loisirs. Quant à ses capacités, elles ne lui font pas défaut !"

Une coopération clairvoyante entre un C.E. et l'A.C.C.M. peut aboutir à des résultats extraordinaires : tel stagiaire ne verse que 12,50 F par heure de vol, car le Comité participe à la prise en charge partielle du paiement des frais de vol, tandis que l'A.C.C.M. obtient une bourse d'Etat pour l'élève. (Ce chiffre s'entend tout compris : assurance, cotisation d'adhésion, etc.). Bien sûr, il s'agit là d'un cas des plus favorables, mais de toutes façons, l'A.C.C.M. offre un prix d'heure de vol nettement plus abordable que dans un club privé.

Les vieux militants parisiens de la métallurgie se souviennent d'une première tentative de vol mécanique vers 1936, grâce à la construction d'un avion par les ateliers d'apprentissage de l'U.S.T.M./C.G.T., malheureusement abandonnée en 1938-39, devant la tournure des événements.

Cependant, l'origine de l'A.C.C.M. est beaucoup plus récente. Le

point de départ de l'intention de créer un aéro-club populaire se situe autour de 1949-50. A cette époque, devant les attaques brutales du gouvernement contre les clubs d'aviation, illustrées par la diminution massive du budget de l'aviation civile, un comité de défense se constitua pour tenter de sauver le sport aérien. De là naissait l'Aéro-Club de l'Industrie, dont le siège était à Saint-Ouen et qui, dès 1953, développait ses activités sur l'aérodrome de Persan-Beaumont. L'évolution des choses aidant, début 1955, le jeune club populaire se donnait une assise plus large en se transformant en Aéro-Club Central des Métallurgistes (2), enrichissant du même coup les activités sociales et de loisirs de l'U.S.T.M./C.G.T. de la région parisienne.

### LE SECRET D'UNE RÉUSSITE

"Partis de rien, peu aidés par les pouvoirs publics, pas toujours compris par les Comités d'Entreprise, certes soutenus par le mouvement syndical, mais dont les moyens financiers sont limités par les exigences de ses nombreuses respon-

sabilités, nous pouvons affirmer aujourd'hui que nous avons obtenu des résultats qualitatifs inestimables, explique un des responsables du club, avec toute la ferveur du pionnier. Tout d'abord, aucun accident n'assombrit notre bilan ! Pour treize années consécutives d'activités durant les périodes de loisirs des travailleurs, nous comptabilisons près de 15.000 heures de vol. Des rangs de nos adhérents sont sortis huit instructeurs de qualification "pilote privé", huit pilotes professionnels, actuellement employés dans diverses compagnies aériennes ou centres scientifiques, enfin ajoutons cinq techniciens d'aviation. Au niveau des brevets obtenus par les membres de l'A.C.C.M., entre 1964 et 1969, nous dénombrons 45 diplômés de 1<sup>er</sup> degré et 38 pour le second degré. Les capacités de notre aéro-club nous ont valu l'admiration étonnée de personnalités de l'aviation lors d'un meeting aérien que nous avons animé en mai 1962 : outre l'éventail qualitatif du spectacle et le sérieux de son organisation, nous recensons 800 baptêmes de l'air, enregistrions un décollage ou un atterrissage toutes les 20 secondes".

Pour connaître le secret de ce succès, il suffit de vivre quelques heures sur le petit terrain de Persan-Beaumont (3). De suite, le

(suite page 17)

(2) Affilié, comme tout aéro-club, à la Fédération Française de Vol à Moteur.

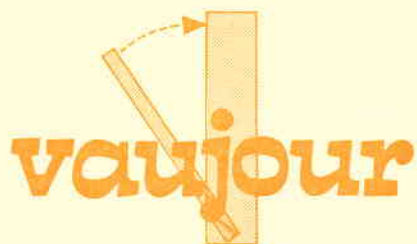
(3) A propos de cet aérodrome, apprécions la compétence et la compréhension de son commandant.

# Aggrandissez votre logement...



modèle "droit"  
existe en "pliable"

## le lit relevable



vous offre outre un gain de place important, le confort du lit "traditionnel"

- une robustesse exceptionnelle
- fixation au mur ou au sol très simple, très rapide
- une facilité de manœuvre inégalée
- une fabrication grande série permettant un prix très étudié
- le mécanisme, qui vous assure : facilité et agrément de manœuvre
- équilibrage parfait en toute position
- impossibilité d'ouverture et de fermeture brutale
- silence total de fonctionnement
- aucun entretien

si vous voulez en savoir davantage  
**RETOURNEZ-NOUS LE BON CI-DESSOUS**

**BON** A DÉCOUPER ET A RETOURNER A :

**Sté A. G. I.** 3, rue de Metz, 75-PARIS-10<sup>e</sup>

M' .....

Adresse .....

désire recevoir sans engagement une documentation Vaujour

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**

**BÂTIMENTS PRÉFABRIQUÉS**

**CONSTRUCTIONS SCOLAIRES**

publi 75

**S** **SOCOPAP**

siège

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

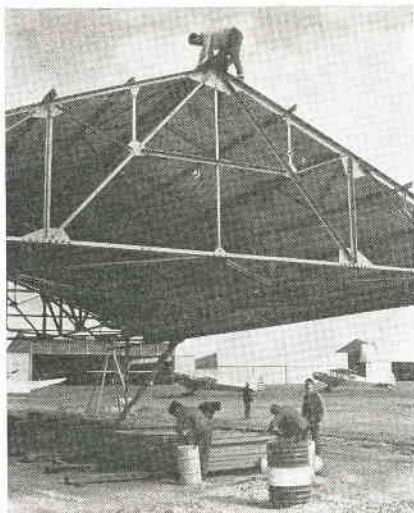
succursale à Lyon

24, rue de la Quarantaine  
69 - LYON-5<sup>e</sup>  
Tél.: 48-57-64

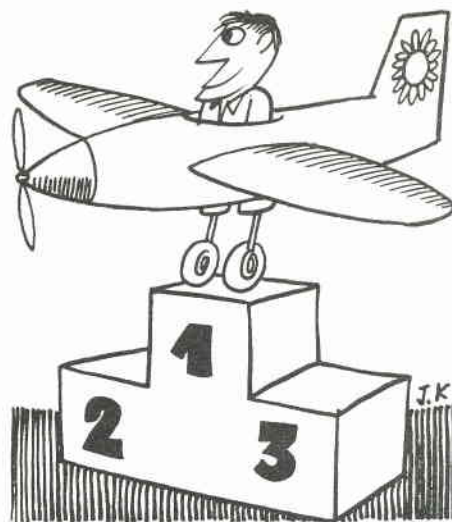




révision d'un "piper"



chacun connaît sa tâche



## FICHE TECHNIQUE

### A.C.C.M. :

Aéro-Club Central des Métallurgistes, association loi 1901 affiliée à la Fédération Française du Vol Moteur. L'A.C.C.M. est soutenue par l'U.S.T.M./C.G.T. de la région parisienne.

### Statuts :

Type national du vol à moteur. Deux articles du « Règlement Intérieur » précisent la finalité de l'aéro-club :

Article 2. — Dans le cadre de ces statuts, la vocation particulière de l'A.C.C.M. est d'intéresser les travailleurs aux questions aéronautiques, de mettre à leur portée sur le plan financier l'aviation légère et sportive, de mettre en ligne avec eux et pour eux une école de pilotage dont l'organisation technique et les principes leur assurent la meilleure formation et la plus grande sécurité. Dans ce sens, l'A.C.C.M. est ouvert à tous et à toutes, mais son recrutement est franchement orienté vers les travailleurs des usines de la région parisienne. La physionomie de l'Aéro-Club et l'esprit qu'on y trouve sont déterminés par cette orientation qui est la raison d'être de l'A.C.C.M.

Article 3. — Le travail bénévole étant indispensable au fonctionnement de l'Aéro-Club, il constitue pour chacun, selon ses possibilités et ses capacités, une attitude normale, en dehors de laquelle nul ne se placerait dans la communauté de l'Aéro-Club.

### Siège :

94, rue J.-P.-Timbaud, Paris-XI<sup>e</sup> (Tél. 023-43-51).

### Permanence :

Tous les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> vendredi soir du mois.

### Terrain :

Persan-Beaumont (95).

### Ouverture du club :

Tous les jours de week-ends et congés.

### Adhésion annuelle :

75 F pour les moins de 21 ans, 150 F pour les plus de 21 ans. Pour les mineurs : autorisation paternelle. (Âge minimum d'adhésion : 16 ans ; âge minimum de licence de vol : 17 ans).

### Flotte :

8 avions dont certains appartiennent à des Comités d'Entreprise et sont utilisés dans le cadre d'une coopération avec l'A.C.C.M. (un "Stamp", 3 "Piper", un "150 Cessna", un "Emeraude Scintex", un "Mousquetaire Jodel", un "Rallye Commodor".)

### Infrastructure :

Un hangar entièrement équipé pour l'aviation et adapté pour l'école. Atelier de réparation. Dortoirs aménagés. Restaurant de l'aérodrome.

contraste est frappant. D'un côté, des hangars de clubs privés sans vie. Et là, tout au bord de la route, une ruche en pleine activité.

Sous un hall, des gars et des filles s'affairent autour d'un moteur, tandis que dans un coin, devant un tableau décoré de croquis, craie en main, un élève et son instructeur "font un briefing" (4). Plus loin, des jeunes échangent leurs points de vue à propos d'un compas de vol. Dehors, un pilote "fait un point fixe" (5), peut-être en prévision d'un voyage à Londres. En visitant un atelier, on rencontre d'autres adhérents qui rajeunissent les ailes d'un "stamp" de voltige.

Sur un fond de "Piper", "Jodel" et "Emeraude" alignés, on distingue les premières armatures d'un hangar en construction — offre de l'Etat en signe de félicitation pour la tenue remarquable du club. Un groupe de volontaires coulent du béton tandis que, sur un échafaudage, des acrobates fixent un battant de porte coulissante. Le Président de l'A.C.C.M. est très occupé : il conseille un novice en charpente, aide des jeunes "terrassiers", explique comment réaliser un bon équerrage avec les moyens du bord... et accorde quelques instants aux envoyés de "La V.C.O." : "Nous plaçons l'avenir du club sous la responsabilité des adhérents. Certes, les difficultés rencontrées sur

notre chemin peuvent stimuler notre esprit d'initiatives, toutefois leur répétition risque de lasser les meilleures volontés... en effet, au-delà de ce hangar, il ne faut pas excuser la carence des pouvoirs publics ! C'est donc surtout notre choix fondamental pour la confiance dans les capacités créatrices de chacun et dans la solidarité commune qui est source de notre dynamisme. C'est la seule voie possible pour un aéro-club qui se fixe comme but de faire voler ceux qui désirent pratiquer l'aviation, mais qui n'en ont pas les moyens financiers".

Depuis les relations entre adhérents jusqu'au fonctionnement du Comité Directeur en passant par les méthodes pédagogiques, le débutant sera vite mis à l'aise par un dialogue ouvert, un échange communicatif dans la diversité des caractères, des habitudes et des professions. Mais une ambiance fraternelle n'est pas une solution de facilité, car une certaine volonté d'étude est nécessaire pour obtenir les diplômes d'autorisation de vol. De leur côté, les instructeurs sont attentifs aux préférences des adhérents dans le choix des activités — si diverses de l'aviation — et n'hésitent pas à encourager les jeunes selon leur goût !

Après une reconnaissance d'aptitude physique par le médecin agréé par le S.F.A. (6) et l'établis-

(4) Contrôle de la leçon.

(5) Essai au sol du moteur.

(6) Service de la Formation Aéronautique (du Secrétariat Général à l'Avion Civile).

sement du dossier du stagiaire, une série de 16 à 25 leçons, étalées suivant la progression de l'élève-pilote, doivent conduire à l'obtention d'un brevet 1<sup>er</sup> degré. (Ce qui correspond obligatoirement à 20 heures de vol — dont 5 en commandant de bord — et 30 atterrissages.) Cette épreuve ne permet pratiquement que le tour de piste en solo et vol à vue. Pour franchir l'étape supérieure — c'est-à-dire entreprendre un voyage —, la délivrance du diplôme 2<sup>e</sup> degré appelé "brevet pilote privé d'avion" est nécessaire. Ce certificat conclut un ensemble de connaissances : préparation théorique, pratique minima de 20 heures de vol supplémentaires, compléments de pilotage (navigation, radio, communication radio-électrique,...). Enfin la réglementation française stipule qu'une licence n'est valable qu'un an (son renouvellement ne peut être accepté si un minimum de trois heures de vol dans les six mois d'échéance n'est pas réalisé).

## L'UTILITÉ D'UNE COORDINATION

"Bigre ! objectera-t-on, voilà bien des caps à franchir avant de pouvoir pratiquer ce sport dans sa totalité ! "Pourtant le nombre appréciable de jeunes inscrits à l'A.C.C.M. prouve que la ténacité et la patience ne sont pas contradictoires avec l'enthousiasme de la jeunesse. Nombre de ces adolescents sont des "individuels", mais beaucoup viennent des Comités d'Entreprise tels SNECMA, SNIAS/Sud-Aviation, Air-Equipement, Jaeger... Les catégories professionnelles sont diversifiées. On remarque un grand nombre d'ouvriers et employés, des techniciens, également des ingénieurs, quelques étudiants et artisans.

Détrompons-nous ! La barrière est toute autre... elle peut être brisée.

Certes, outre les C.E. précités qui coordonnent leur activité sportive aérienne avec l'A.C.C.M., d'au-

tres possèdent également leur propre aéro-club tels les Comités Dassault - Saint - Cloud/Mérignac/Argenteuil, SNIAS-Châtillon, SNECMA-Hispano...

Fort bien !

Cependant a-t-on, dans l'ensemble des Comités d'Entreprise, une idée exacte de l'impact créé par le sport mécanique au sein de la jeunesse ? Est-on convaincu que cette activité peut devenir un loisir qualitatif ? Dans l'affirmative quelle place laisse-t-on au sport aérien ? Justement de récents contacts des militants de l'U.S.T.M. / C.G.T. auprès de responsables syndicaux d'entreprises font ressortir un intérêt de la jeunesse travailleuse pour faire de l'aviation.

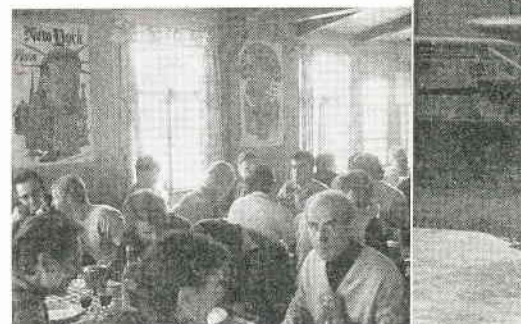
Actuellement, la flotte de l'A.C.C.M. enrichie de quelques unités appartenant à des C.E., permet d'élever le niveau de pilotage de l'ensemble des stagiaires, parce que l'éventail de destination des appareils a été élargi. Or les besoins se multiplient, les qualifications de chacun se développent... et aucun club ne peut se permettre l'achat répété d'avions. Alors ? Demain, garanti par une convention, tel C.E. peut adjoindre un nouvel appareil qui, entretenu par l'A.C.C.M., contribuera au développement de cette activité sportive parmi la jeunesse de l'entreprise tout en permettant à tous les adhérents de profiter des joies du vol mécanique.

La coordination des possibilités des Comités d'Entreprise liées aux compétences et à la représentativité de l'A.C.C.M. dans le domaine du vol mécanique doit faciliter la naissance d'activités sportives aériennes dans les entreprises, non seulement au niveau parisien mais aussi sur le plan national. Face à l'importance des investissements initiaux dans le cas d'un club autonome, cette conception commune, allégeant le budget des Comités intéressés, permet d'une part d'aider les jeunes salariés à pratiquer ce sport, et d'autre part d'étendre le rayonnement de l'A.C.C.M., qu'il s'agisse de sa capacité à répondre aux besoins progressifs des C.E., selon les moyens de chacun, ou de son rôle dans l'évolution du sport aérien.

D. C.



on prépare le voyage



comme un restaurant des lignes jadis

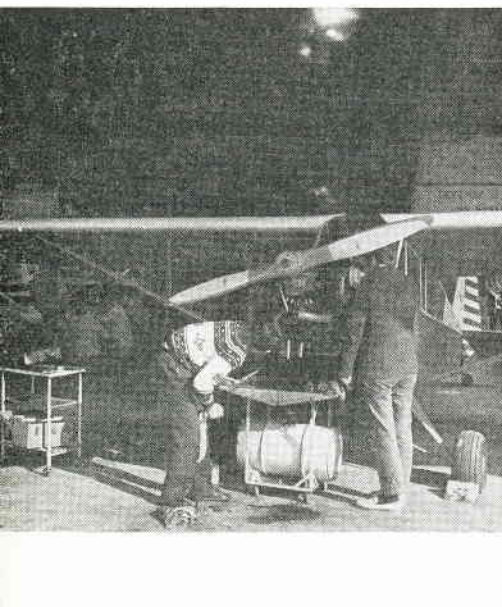




"mousquetaire" ? pourquoi pas !



vue aérienne de l'aérodrome



l'oise, comme un ruisseau pour enfant...





# en ouvrant notre courrier

## L'INSTALLATION DE REFECTORIES EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

M. J. R..., Dunkerque. 59.

La réglementation sur l'hygiène dans les entreprises (art. 7 du décret du 10-7-1913 modifié) indique qu'il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur sera tenu, après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Les parois et le sol de ce local seront imperméables.

Le réfectoire devra être bien aéré et éclairé et convenablement chauffé pendant la saison froide.

Il sera pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise.

Une installation permettant de réchauffer les plats, un poste d'eau potable et fraîche pour la boisson ainsi qu'un poste d'eau chaude pour dix usagers prenant simultanément leur repas devront être aménagés dans le réfectoire ou à proximité immédiate de celui-ci.

Le réfectoire devra être nettoyé après chaque repas. Son accès sera interdit aux usagers en dehors des heures prévues par le règlement intérieur.

Dans les établissements disposant d'une cantine, le réfectoire pourra être installé dans les locaux réservés à celle-ci.

Dans les établissements non visés par cette obligation, l'autorisation de prendre les repas dans les locaux

affectés au travail pourra être accordée, après enquête, par l'Inspecteur Divisionnaire du Travail et de la Main-d'œuvre lorsque le chef d'établissement justifiera que les opérations effectuées ne comportent pas l'emploi de substances toxiques, qu'elles ne donnent lieu à aucun dégagement de poussières ou de gaz incommodes, insalubres ou toxiques, que les autres conditions d'hygiène sont satisfaisantes.

## COMMENT RECLAMER L'INSTALLATION D'UN REFECTOIRE ?

Dans de très nombreuses entreprises, les travailleurs ont obtenu l'installation d'un restaurant ou d'une cantine en plus d'un local affecté en réfectoire. Mais il existe encore des entreprises qui ne possèdent ni l'un ni l'autre. Dans ce cas, les travailleurs ont intérêt à présenter à leur employeur une pétition signée par au moins vingt-cinq salariés. Il est d'ailleurs conseillé de transmettre un double de cette pétition à l'inspection du travail.

### PETITION

#### Installation d'un réfectoire

Les travailleurs soussignés expriment leur désir de prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail.

Conformément au décret du 5 octobre 1960, ils demandent à la direction de mettre à leur disposition un réfectoire.

Le .....

NOMS	SIGNATURES	NOMS	SIGNATURES

--	--	--	--

Si le patron ne respecte pas l'obligation d'installer un réfectoire, l'Inspecteur du Travail doit le mettre en demeure de se conformer aux prescriptions réglementaires dans un délai de quatre jours en ce qui concerne l'interdiction de prendre les repas dans les locaux affectés au travail et l'installation du réfectoire dans les locaux de la cantine.

## QUEL EST LE PROCESSUS ADMINISTRATIF DE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Une circulaire ministérielle précise les règles à suivre dans le processus de reclassement des travailleurs handicapés sollicitant le bénéfice de la loi du 23 novembre 1957.

Pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, la personne intéressée doit adresser une demande expresse à la Commission départementale d'orientation des infirmes, celle-ci ayant seule compétence pour prononcer cette reconnaissance.

Le demandeur doit remplir un imprimé et le faire parvenir soit à l'Agence locale de l'emploi de sa résidence ou de son lieu de travail, soit au Secrétariat de la Commission départementale d'orientation des infirmes. La demande peut être également transmise par un établissement de soins où le requérant se trouve en traitement.

La demande est examinée par la Commission départementale qui se prononce également sur l'orientation professionnelle à conseiller et sur l'opportunité des mesures à prendre (Circ. min. n° 24-70 du 21-4-1970, non parue au « J.O. »).



(formation et perfectionnement professionnels)

# L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 9 JUILLET 1970

Dans la première partie du dossier publié dans le n° 39 de la revue, Mascarello, Secrétaire de la C.G.T., a présenté succinctement les principaux points contenus dans cet Accord.

Le dossier actuel s'efforce d'analyser dans le détail l'Accord, ses limites et ses prolongements.

En premier lieu, il est sans doute nécessaire de rappeler que cet Accord n'est pas dû à la bonne volonté des patrons ou du gouvernement.

Il est un des prolongements de mai 1968.

Dans le Constat de Grenelle, il était convenu que Syndicats et C.N.P.F. étudieraient les moyens permettant d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels alors que le Premier Ministre s'engageait à :

- a) développer les crédits au service de l'emploi,
- b) mettre en place de manière prioritaire les moyens d'un développement d'une formation adaptée des jeunes.

Il s'agit donc bien d'une revendication importante du mouvement ouvrier qui se trouve satisfaite dans certains domaines.

La particularité de cet Accord qui comporte — et nous l'avons dit — des insuffisances, c'est qu'il ouvre des droits jusqu'ici obstinément refusés par le patronat :

- droit au perfectionnement, à la formation pour l'ensemble des salariés ; désormais aucun refus ne pourra être opposé à la demande d'un travailleur désirant se perfectionner ;
- garantie pour les travailleurs menacés dans leur emploi de recevoir une formation nouvelle payée comme temps de travail ;
- garantie quant aux conditions d'enseignements, de rémunérations pour les jeunes apprentis et les jeunes travailleurs dépendant de la formation patronale ;
- droit pour les organisations syndicales d'intervenir dans l'organisation et le contrôle de la formation professionnelle.

S'il ne règle pas l'ensemble des problèmes de la formation professionnelle qui restent liés à une réforme démocratique de l'enseignement, il ouvre des possibilités aux travailleurs.

C'est de l'action de ceux-ci que dépend l'application sans restriction de cet Accord, d'en améliorer les dispositions, d'obliger certaines organisations patronales non signataires de l'accord à revenir sur leur décision !

Une première action, au niveau des entreprises, est de populariser l'Accord, d'en montrer la portée, de déterminer les besoins afin d'organiser l'application à l'entreprise.

C'est l'objet du présent dossier d'analyse des principaux articles de l'Accord.

**C. MICHEL**  
Secrétaire  
de la Commission Confédérale  
de la Formation et du Perfectionnement  
Professionnels.

## PRÉAMBULE

II - Constatant les insuffisances de la situation actuelle, les parties signataires ont estimé qu'il était nécessaire de revoir l'ensemble du processus éducatif de façon à ce que soient assurées la cohérence et la continuité entre les premières formations qui préparent l'accès à l'emploi et les formations complémentaires qui s'adressent aux travailleurs en activité...

III - Dans cet esprit, les signataires du présent accord se sont d'abord attachés à rechercher les déficiences fondamentales qui, dans l'état actuel, compromettent l'obtention de ce double objectif.

- Cette recherche les a conduits à souligner la gravité des problèmes posés par :
- Les retards scolaires enregistrés dès l'enseignement du premier degré.
  - Les conditions mauvaises de l'orientation au cours du premier cycle de l'enseignement du second degré notamment.
  - L'importance du nombre de jeunes qui, chaque année, quittent le système scolaire sans formation.

IV - Les parties signataires sont conscientes que les solutions de ces problèmes relèvent plus particulièrement de la responsabilité des pouvoirs publics... Les réflexions échangées à cet égard les ont conduites à juger souhaitable :

- 1° Une rénovation de l'enseignement du premier degré.
- 2° L'introduction dès les débuts du premier cycle de l'enseignement du second degré d'une éducation technologique, sans objectif professionnel particulier, mais propre à conserver aux enfants le goût et l'intérêt naturels qu'ils portent, pour la plupart, aux aspects et langages techniques...
- 3° L'instauration d'une année pré-professionnelle pour tous les jeunes non engagés dans un enseignement classique ou moderne et qui ne peuvent accéder à un cycle normal de formation professionnelle du fait de l'insuffisance de leur niveau scolaire...

VII - Un des objectifs visés est de :

- donner aux organisations syndicales des possibilités de contribuer au développement et au fonctionnement des institutions de formations les plus conformes qualitativement à la nature des besoins individuels et collectifs.

VIII - Relativement à ce dernier objectif et dans la ligne de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, les parties signataires ont décidé de confier aux Commissions paritaires de l'emploi un rôle important dans la définition et la mise en œuvre des politiques conjointes de l'emploi et de la formation.

Les Commissions paritaires de l'emploi auront, en tant que de besoin, à prendre les dispositions nécessaires pour faire face à leurs nouvelles attributions...

X - Pour l'ensemble des formations qui sont conduites à l'initiative des entreprises, les signataires du présent accord tiennent à souligner que les dispositions qu'ils ont prévues s'entendent compte tenu des attributions déjà confiées aux Comités d'Entreprise en matière de formation professionnelle par la législation sur les Comités d'Entreprise et le décret du 2 novembre 1945.

Ils rappellent en particulier que les Comités d'Entreprise "sont obligatoirement consultés 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".

Ils rappellent également que les commissions de formation professionnelle doivent être mises en place et fonctionner normalement dans toutes les entreprises comptant plus de trois cents salariés...

Article 1<sup>er</sup>

En vue d'améliorer les connaissances générales de base des jeunes travailleurs et apprentis, les parties signataires souhaitent un aménagement des dispositions d'application de la loi Astier en vue de l'extension jusqu'à 18 ans révolus de la fréquentation obligatoire des cours professionnels, et ce, dans la limite de trois cent vingt heures par an et de huit heures par semaine.

L'âge limite devrait être porté à 19 ans révolus pour les jeunes apprentis n'ayant pas achevé leur apprentissage à 18 ans.

## TITRE I 1<sup>ère</sup> FORMATION formation générale des jeunes

## position de la c. g. t. et moyens d'action

Cette partie du Préambule n'est pas sans intérêt. Dans un texte commun l'ensemble des organisations ouvrières, la partie la plus marquante du patronat reconnaissent la carence du pouvoir en matière d'Education Nationale et proposent des solutions qui sont souvent les nôtres.

Rappelons que la C.G.T. se prononçait pour :

- un développement massif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle à tous les niveaux ;
  - l'installation d'un véritable cycle d'observations et d'orientation entre 11 et 15 ans ;
  - l'éducation technologique au cours de ce cycle afin de favoriser l'orientation professionnelle par la suite ;
  - une véritable orientation à partir d'une formation générale la plus élevée possible et sans être prématurée ;
  - l'institution de classes préparatoires et pré-professionnelles dans les C.E.T.
- (« Propositions de la C.G.T. », « Le Peuple », n° 828.)

Avec ce texte nos militants dans les U.D., les U.L. disposent d'arguments nouveaux pour élargir la bataille pour un enseignement démocratique, pour obtenir les crédits indispensables à l'Education Nationale afin de faire face à ses responsabilités et aux besoins nouveaux qui découlent de l'Accord.

Créées par l'accord sur l'emploi du 10 février 1969, les Commissions paritaires ont notamment pour tâches :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation, leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner en cas de licenciement collectif les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

(« Accord du 10 février 1969 », « Le Peuple », n° 817.)

Il est bon de rappeler la composition de ces Commissions (Article 4) :

« Les Commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent Accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

« Des Commissions régionales peuvent être créées avec une composition identique. »

Ce qui pose comme responsabilité à nos organisations : les démarches pour la mise en place de ces organismes et d'attacher la plus grande attention à la désignation des représentants de la C.G.T.

C'est le rappel du rôle du C.E. qui va voir ses prérogatives étendues très largement en ce domaine.

La commission de formation prévue pour les entreprises de plus de trois cents salariés dépend du C.E. et ne se substitue pas à ce dernier.

L'article de Mascarello, dans « La V.C.O. » n° 39, porte essentiellement sur le rôle du C.E. en ce domaine.

Jusqu'à ce jour la loi ne prévoyait que 200 heures. Elle était d'ailleurs loin d'être toujours appliquée.

Les C.E. et les commissions de formation professionnelle devront veiller à ce que les jeunes travailleurs et apprentis aient la réelle possibilité de suivre cette formation générale et technique.

Il devra être mis fin en particulier au système qui consiste à envoyer les jeunes aux cours, les jours de repos. (Le lundi, pour les coiffeurs par exemple).



## texte de l'accord

### Article 2

Les entreprises prendront les mesures nécessaires pour libérer les jeunes travailleurs et apprentis visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, dès lors qu'existeront et fonctionneront les moyens d'enseignement...

### Article 3

L'assistance des jeunes travailleurs aux cours mentionnés à l'article ci-dessus n'entraîne pas pour eux de perte de salaire...

### Article 6

Lorsque la formation est dispensée sur les lieux de travail, sans le concours d'un centre collectif ou d'un centre d'entreprise, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 personnes, le Comité d'Entreprise dans les entreprises comptant plus de 50 personnes ont compétence sur :

- les conditions générales de recrutement des apprentis et les métiers auxquels il convient de les préparer ;
- les conditions générales dans lesquelles est organisée la formation pratique ;
- le choix des cours professionnels ;
- les problèmes éventuellement posés par l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation.

### Article 7

Des représentants des travailleurs siègent dans les Conseils de perfectionnement des centres d'entreprise, ainsi que dans ceux des centres collectifs gérés par des organisations patronales ou des associations créées sous leur égide. Ce représentants sont désignés :

- lorsqu'il s'agit d'un centre d'entreprise, par le Comité d'Entreprise ou sa commission de formation ;
- lorsqu'il s'agit d'un centre collectif, par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant des modalités faisant l'objet d'un protocole négocié entre les organismes gestionnaires de centres et les organisations syndicales intéressées.

Dans des conditions fixées par le Conseil de perfectionnement, des représentants des apprentis ou élèves pourront être appelés à participer aux réunions dudit Conseil.

Le temps passé aux réunions du Conseil de perfectionnement par les représentants des travailleurs sera rémunéré comme temps de travail.

### Article 8

Sont soumis au Conseil désigné à l'Article 7 ci-dessous :

- les perspectives d'ouverture ou fermeture des sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes.

Le Conseil fixe :

- les conditions générales d'admission des jeunes ;
  - les conditions générales du passage d'une classe à l'autre ;
  - les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogiques des moniteurs ;
- et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il aura à connaître du budget relativement aux questions qui sont de sa compétence.

### Article 9

Les dispositions prévues aux Articles 7 et 8 ci-dessus sont également applicables aux centres collectifs gérés par des organisations patronales ou des associations créées sous leur égide et dispensant des formations complémentaires visées par le Titre II du présent Accord...

### Article 10

Les parties signataires, considèrent que le même statut juridique doit être appliqué aux jeunes qui, dans le cadre professionnel, préparent un C.A.P. ou un C.E.P.

Le contrat correspondant doit prévoir, dans tous les cas, l'indemnisation des jeunes et en préciser le montant...

### Article 11

... Les parties signataires recommandent qu'à l'occasion de la discussion des conventions collectives sur ce point, les indemnités prévues pour les apprentis ne soient pas inférieures à :

- 30 % du S.M.I.C. pour la 1<sup>re</sup> année ;
- 50 % du S.M.I.C. pour la 2<sup>e</sup> année ;
- 75 % du S.M.I.C. pour la 3<sup>e</sup> année...

## position de la c. g. t. et moyens d'action

Considérés comme temps de travail, ces cours doivent se faire pendant le temps de travail. Nécessité donc d'obtenir les moyens d'accueil pour effectuer cette formation.

Rappelons les propositions de la C.G.T. Au niveau de l'entreprise, le Comité d'Entreprise doit avoir capacité pour déterminer le budget des centres et l'utilisation de la taxe d'apprentissage, et se prononcer sur :

- l'ouverture et la fermeture des centres ;
- la capacité d'accueil, le recrutement des jeunes ;
- les programmes et le niveau de ces programmes ;
- le problème de l'accès à l'emploi des jeunes ayant suivi l'école d'entreprise ou interentreprise. ( « Propositions de la C.G.T. », « Le Peuple » n° 828.)

Le C.N.P.F. s'est opposé à la présence des représentants syndicaux dans les Conseils d'Administration, car il ne veut pas d'un contrôle de la gestion des sommes importantes que les entreprises reçoivent grâce aux conventions.

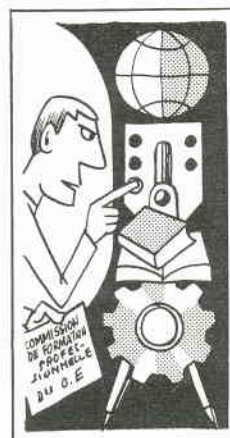
Mais certaines prérogatives du Conseil sont importantes, notamment :

- ouverture et fermeture des sections, pas seulement en fonction des besoins de l'entreprise, mais aussi en fonction des besoins des jeunes et des perspectives ouvertes par l'évolution technologique, d'où l'importance de l'établissement des programmes.

D'autre part, il fixe (c'est-à-dire qu'il peut contrôler) le niveau de formation des moniteurs.

Enfin, il suit l'application des orientations définies, c'est-à-dire qu'il peut influencer ces orientations.

La présence des représentants des apprentis et élèves devra être systématiquement exigée. C'est une revendication très sensible chez les jeunes utilisateurs. Ils ont leur mot à dire.



A l'origine le C.N.P.F. ne proposait rien. La C.G.T. demandait respectivement 40, 60, 80 %.

La fixation de minima garantis, à inscrire dans les conventions collectives et dans le contrat, doit permettre d'éliminer dans une large mesure les abus sur la durée de l'apprentissage, l'utilisation d'une main-d'œuvre juvénile sous-payée et sous-formée.

Les prérogatives prévues au chapitre 10 du Préambule doivent par ailleurs assurer le contrôle de la qualité du maître d'apprentissage.

**TITRE II  
FORMATION  
COMPLÉMENTAIRE**

**travailleurs  
faisant l'objet  
d'un  
licenciement  
collectif**

**salariés  
en activité/  
modalités  
d'obtention  
des autorisations  
d'absence  
pour formation**

**Article 14**

En égard à la nature des B.E.P. et au contenu des enseignements qui y conduisent, les parties signataires considèrent qu'il pourra être nécessaire de prévoir dans certains cas, une formation complémentaire à l'intention des jeunes salariés titulaires du B.E.P.

Il doit être entendu que cette formation ne doit pas viser la seule adaptation à un poste de travail...

**Articles 15 et 16**

Tout salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif visé par les Articles 22 à 25 de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, pourra, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement (telle que prévue par l'Accord du 10-2-69) et au cours de son préavis... Il reçoit... une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

**Article 17**

Si la formation suivie en application de l'article ci-dessus s'étend sur une période allant au-delà du préavis, le travailleur bénéficie d'une indemnité lui garantissant des ressources égales à sa rémunération antérieure et ce, depuis la fin du préavis jusqu'à expiration de la période de formation, sans que celle-ci puisse, au total, excéder un an...

**Article 20**

Chaque travailleur peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre à temps plein ou à temps partiel un stage de formation. La durée de l'absence autorisée est égale à la durée du stage sans pouvoir, sauf accord particulier, excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique qui peut comprendre des enseignements discontinus ou à temps partiel...

**Article 23**

En ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise, les parties signataires fixent à 2 ans le délai au-delà duquel est ouvert le droit à l'autorisation d'absence.

Les travailleurs ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement collectif d'ordre économique ou résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, et n'ayant pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi, pourront bénéficier d'un congé de formation sans condition de délai d'ancienneté.

**Article 24**

Pour les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long (diplôme d'ingénieur, diplôme d'enseignement commercial supérieur, diplôme sanctionnant les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles des enseignements universitaires) le droit à l'autorisation d'absence n'est ouvert qu'à l'issue d'un délai de 5 ans au-delà de la date d'obtention du diplôme.

Le délai est de 3 ans pour les titulaires d'un diplôme professionnel autre que ceux mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

**Article 25**

Tout travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre un stage, un cours ou une session de formation ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps dit délai de franchise, dont la durée exprimée en mois est normalement égale à T/8, T étant la durée exprimée en heures du stage, du cours ou de la session précédemment suivi. En tout état de cause, le délai de franchise ne peut être inférieur à 12 mois ni supérieur à 12 ans.

**Article 26**

Pour l'application de l'article 25 ci-dessus, dans le cas où le stage, le cours ou la session précédemment suivi a résulté de la seule décision de la direction de l'entreprise ou de ses représentants, le délai de franchise est égal à T/16.

## position de la c. g. t. et moyens d'action

La C.G.T. a rappelé « sa position concernant la nécessité d'une troisième année pour la préparation au B.E.P. ». Position aujourd'hui partagée par l'ensemble des enseignants, des parents et bon nombre de responsables au niveau ministériel !

Quant à la reconnaissance du B.E.P., au niveau IV bis (au-dessus du C.A.P.), l'intransigeance du C.N.P.F. n'a pas permis d'avancer en ce domaine.

Le C.E., la commission de formation professionnelle devront veiller à ce que le jeune stagiaire, ne soit pas « spécialisé » sur un poste de travail mais qu'il « tourne » sur les différents postes de sa profession.

En ouvrant un droit absolu à des stages pour tous les salariés licenciés, ces articles complètent de façon substantielle l'Accord sur l'emploi du 10 février 1969.

L'Article 15 introduit d'une part l'idée du choix du stage, des cours par le travailleur licencié, d'autre part une autorisation d'absence (au moins égal au préavis) de deux mois après deux ans d'ancienneté et la garantie d'un salaire égal pendant cette période (Article 16).

L'indemnité prévue à l'Article 17 était versée par l'U.N.E.D.I.C. dans des conditions définies par la Commission paritaire.

Il sera nécessaire d'obtenir des Commissions paritaires des caisses des décisions rapides et les plus favorables en ce domaine !

Les questions de remboursements des frais de transports et des frais de séjour que nécessitent les déplacements pour stages doivent être posées avec force dans le sens d'une indemnisation complète.

Le droit reconnu par l'Article 20 ne peut avoir un plein effet que s'il n'entraîne pas de perte de salaire.

L'Article 35 assure au travailleur qui fait cette demande, une rémunération au moins égale à 4 semaines ou 160 heures.

Mais le dernier paragraphe de l'Article 35, stipule qu'il appartiendra aux Commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà de 4 semaines ou 160 heures.

Cet alinéa ouvre la voie à une plus large rémunération des stagiaires. L'action dans les entreprises, la bataille dans les Commissions paritaires seront primordiales en ce domaine.

Le C.N.P.F. demandait 4 ans d'ancienneté, la C.G.T. 1 an.

Exemple à propos du 2<sup>e</sup> alinéa : Paul, licencié de l'entreprise « X », qui a déposé son bilan, est embauché à l'usine « Y ». Il peut demander un congé de formation à prendre sur le compte de sa nouvelle entreprise qui ne peut lui opposer le délai d'ancienneté.

Exemple :

Un jeune ingénieur, diplômé en 1968, entre dans une entreprise en 1970. Droit à l'autorisation d'absence :  $1968 + 5 = 1973$ .

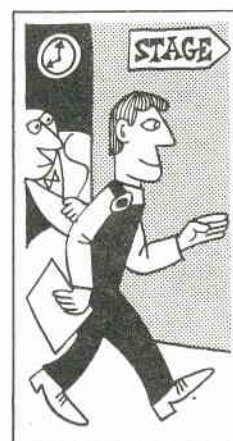
Un jeune est titulaire d'un brevet de technicien en 1968 à 18 ans. Droit à l'autorisation d'absence :  $1968 + 3 = 1971$ , soit à 21 ans au retour du service militaire.

Dans ces propositions de crédits d'heures le C.N.P.F. prévoyait des volumes globaux correspondant à 24 heures par an pour les cadres alors qu'ici tous ont droit à l'équivalent de 2 semaines par an !

Exemple d'application de l'Article 25 : un salarié ayant suivi un stage de deux semaines, soit  $40 \text{ h.} \times 2 = 80$  heures, ne pourra obtenir une nouvelle autorisation que  $80/8 = 10$  mois après la fin de son stage, ou 20 mois pour un stage de quatre semaines, ou 40 mois pour un stage de huit semaines.

Si le stage a été fait à la demande de l'entreprise, le délai est réduit pour le même exemple à :

- 5 mois pour un stage de 2 semaines.
- 10 mois pour un stage de 4 semaines.
- 20 mois pour un stage de 8 semaines.



**Article 27**

Lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées aux articles 21 à 26 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2% du nombre total des travailleurs dudit établissement...

... dans les établissements comptant plus de 500 travailleurs, le calcul du pourcentage sera appliqué séparément :

- d'une part, au personnel d'encadrement entendu au sens indiqué dans l'avenant du présent Accord ;
- d'autre part, au reste du personnel.

**Article 28**

Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'Article 27 ci-dessus, plusieurs demandes se trouvent en "compétition", les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

- 1° celles qui ont déjà fait l'objet d'un report ;
- 2° celles qui sont formulées par des travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour éviter une trop grande rigidité du système, notamment dans les cas où certaines demandes visent des stages à temps plein, d'autres visant des stages à temps partiel, il est attribué aux pourcentages fixés une tolérance de 10%...

**Article 30**

Pour l'application de l'article 28 ci-dessus dans le cas où des travailleurs suivent des stages du fait de la seule décision de la direction de l'entreprise ou de ses représentants, leur nombre est divisé par 2 pour le calcul du pourcentage des absences simultanément admises.

**Article 31**

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins 30 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de 6 mois ou à un stage de temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisation qui en est responsable.

Dans les dix jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard...

**Article 33**

Les Commissions paritaires professionnelles nationales ou régionales de l'emploi, créées en application de l'article 2 de l'Accord National interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, ont pour charge d'établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les Commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquels ils sont destinés.

**Article 34**

Lorsque la demande d'autorisation d'absence formulée par un travailleur vise un cycle, un stage ou une session de formation organisé à l'initiative de l'entreprise et que celle-ci accepte l'inscription du travailleur à la formation demandée, l'entreprise prend à sa charge l'intégrité des frais de formation et assure le maintien intégral de la rémunération...

**Article 36**

Lorsque la demande du travailleur s'exprime en vue d'une formation autre que celles mentionnées aux articles 34 et 35 ci-dessus, l'absence autorisée ne donne pas lieu à rémunération et les frais liés à la formation elle-même ne sont pas pris en charge par l'entreprise...

**aspects financiers**



**EN GUISE DE CONCLUSION**

Voilà une préoccupation nouvelle pour les Comités d'Entreprise, dont les prérogatives apparaissent notamment aux articles 4 à 9 de l'Accord. Parmi les dispositions urgentes à prendre, il convient de faire fonctionner les commissions de formation professionnelle prévues par la loi, là où il y a plus de 300 salariés.

Avant de conclure, indiquons qu'il va falloir très rapidement former des cadres spécialistes de la formation et du perfectionnement.

## position de la c. g. t. et moyens d'action

Dans une entreprise de 300 travailleurs, 30 % désirent suivre un stage d'un mois, soit 90 salariés.

Nous obtenons :  $\frac{300 \times 2}{100} = 6$  travailleurs pouvant s'absenter en même temps.

La totalité des stages pourra être effectués en :  $\frac{90}{6} = 15$  mois.

Il faut apprécier à sa juste valeur cette possibilité qui pourra être étendue, d'une part dans l'avenant-cadre, et d'autre part dans des accords particuliers de branches ou d'entreprise.

Cet article assouplit quelque peu la rigidité des dispositions précédentes. En définitive, il appartiendra aux sections syndicales de proposer le système le plus apte à satisfaire les demandes des travailleurs de l'entreprise.

Exemple : dans l'entreprise citée plus haut en référence, la direction décide de faire suivre :

- un stage de 24 semaines à 3 cadres,
- un stage de 4 semaines à 4 techniciens.

Cela représente  $(24 \times 3) + (4 \times 4) = 88$  semaines qui ne compteront que 44 semaines d'absence pour l'ensemble de l'entreprise.

Or supposons un total de  $300 \times 48$  semaines de travail = 14.400 semaines de travail, nous obtiendrons  $\frac{14.400 \times 2}{100} = 288$  semaines d'absence possible pour formation.

Il faudra retrancher les 44 semaines d'absence précitées, ce qui donnera une possibilité de 244 semaines d'absence pour les candidatures directes des travailleurs.

Le rôle du délégué du personnel, en liaison avec la section syndicale, sera important, particulièrement pour une prise en compte des besoins exprimés par les travailleurs, face à certaines prétentions qui pourraient se faire jour d'accorder la priorité aux formations « décidées » par le chef d'entreprise.

Sur le rôle des Commissions paritaires (point VIII du Préambule) : l'agrément suppose donc l'accord des représentants des travailleurs.

Il doit devenir une garantie de qualité pour une véritable formation générale et technique.

Il doit permettre l'élimination des marchands de formation.

Il doit permettre le développement des établissements publics C.E.T., Lycée, Centre F.P.A., Université.

Concernant les centres conventionnés, l'agrément ne devrait être donné que dans les conditions d'un réel contrôle des organisations syndicales.

Il s'agit de stages organisés par l'entreprise. Convention « type B » par exemple. Ces stages n'échappent pas, bien au contraire, au contrôle syndical prévu aux Articles 7-8-9.

Pour le travailleur suivant un stage à l'extérieur de l'entreprise, stage agréé par la Commission paritaire, celui-ci est rémunéré comme il est dit dans le commentaire de l'Article 35 développé plus haut dans le cadre de l'Article 20.

L'absence est autorisée, comme prévu aux Articles 20 et 21, mais non indemnisée. Il y a un aspect limitatif certain. D'où l'importance de suivre de très près et d'élargir à des formations générales les agréments de la Commission paritaire.

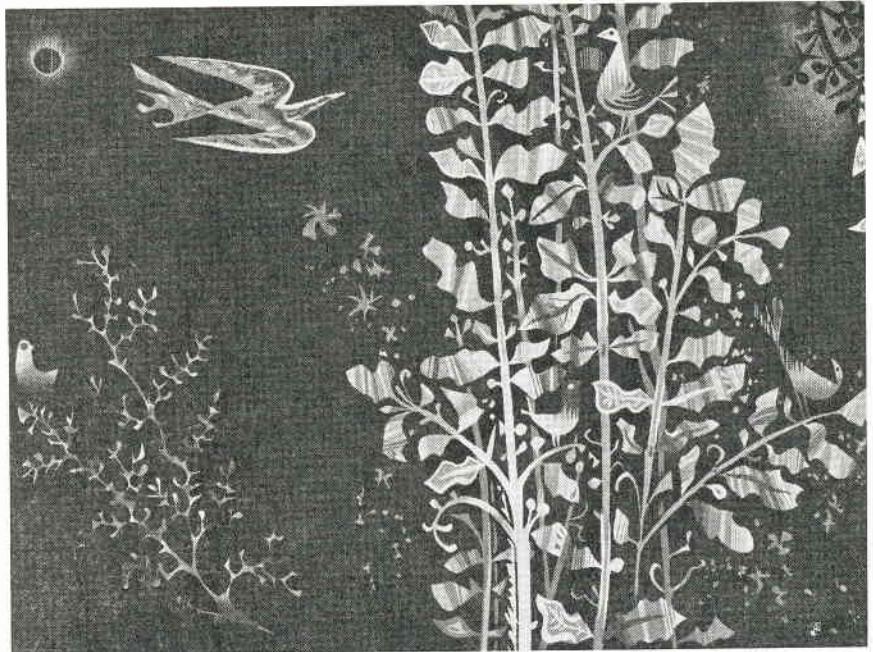
Pour eux, et pour les milliers de militants qui siègent dans les divers organismes de l'emploi et de la formation professionnelle, nous réclamons :

- un droit légal d'absence pour préparer et assister aux réunions,
- des indemnités décentes pour les frais de déplacements occasionnés par cette présence ;
- une formation syndicale spécifique qui pourrait être prise en charge financièrement en partie par les pouvoirs publics, tout en respectant l'indépendance des organisations syndicales.



a. lanoux dédicace

# quinzaine culturelle



oiseaux et feuillages (tapisserie saint-saëns)

le sport mécanique grimpe



# dans un c. e.

**D**assault-Argenteuil est une usine du groupe A.M.D. Elle comprend 1.200 travailleurs répartis suivant différentes catégories : très peu de manœuvres et ouvriers spécialisés (100), un grand nombre de professionnels (600), un peu moins de techniciens, agents de maîtrise et cadres (450), quelques employés.

### CARTE D'IDENTITÉ DU C.E.

Assujetti aux obligations des entreprises de l'aéronautique, l'employeur verse 5 % de la masse salariale au Comité d'Etablissement. Celui-ci gère l'ensemble des activités sociales, restaurant compris. Il participe, au niveau du Comité Central d'Entreprise, à la gestion des colonies de vacances, des centres familiaux de vacances, d'un parc de loisirs. Il organise avec les autres C.E. A.M.D., les journées omnisports et une exposition annuelle de peinture, dessin, sculpture.

Le C.E. a ses activités propres : loisirs, sports, culture, chacune formée en commissions et sous la responsabilité d'un élu. Chacune d'elles regroupe différentes sections qui définissent leurs programmes avec l'accord du C.E.

Voici une expérience effectuée par l'une d'entre elles : la Commission Culturelle.

Pendant des années, nous pensions avoir joué notre rôle en matière de diffusion culturelle : ceci en achetant livres, disques, matériel ciné-photo, voire des tubes de couleur pour certains travailleurs ayant des goûts prononcés pour la peinture.

Cela s'est vérifié comme étant notoirement insuffisant, l'« instrument » culturel existant, la vie culturelle ne s'est pas pour autant installée à l'entreprise. Il fallait donc un peu plus !

Un peu plus que la bibliothèque et ses 2.000 volumes, mais où l'animation est presque inexistante.

Un peu plus que la discothèque et ses 1.500 disques, qui bien qu'ayant une fréquentation plus forte et plus assidue, n'est pas encore un pôle d'attraction musicale.

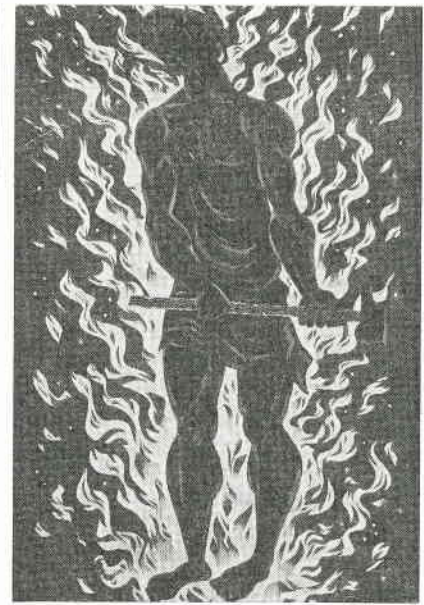
Un peu plus que le ciné-photo et le caméra-club qui, bien qu'ayant un passé riche en initiatives, éprouvent aujourd'hui des difficultés à se renouveler.

Enfin un peu plus que le groupe des arts graphiques qui, tout en participant aux expositions inter-entreprises A.M.D., à l'exposition nationale « Les travailleurs et les arts », et dernièrement à l'exposition « Porte ouverte » d'Aubervilliers, reste au stade de l'individualité, chacun satisfaisant sa propre curiosité, effectuant sa propre recherche. Mais rien n'est à ce niveau concerté, organisé pour le plus grand nombre.

Oui, il fallait donner un peu plus. Il fallait, à partir de ce que nous possédions comme moyen de diffusion, lancer des activités vivantes satisfaisant une certaine curiosité, suscitant le goût du beau, le goût des connaissances.

### L'IDÉE

Il fallait mettre en présence les travailleurs de l'entreprise avec les autres couches de



Le feu (tapisserie Saint-Señs, 1945)

travailleurs que sont les écrivains, les comédiens, les peintres, les compositeurs, les artistes, etc., faire qu'un dialogue s'engage entre les créateurs et notre public. Recevoir et donner.

Un Festival Culturel limité dans le temps nous est apparu comme pouvant être à même de remplir cette fonction. C'est à cette réalisation que nous nous sommes attachés depuis 1968.

Durée du Festival : 2 semaines.

Première semaine :

- une exposition picturale permanente ;
- une vente de livres-signatures ;
- une sortie-théâtre ;
- une rencontre avec le réalisateur de la pièce.

Deuxième semaine :

- une exposition de photographies permanente ;
- une vente de disques-signatures ;
- une rencontre-débat « jeunes ».

Ce type de programme nous l'avons appliqué, avec la collaboration des animateurs du Théâtre de Sartrouville, pendant deux années, recevant successivement Jean-Pierre Chabrol, Pia Colombo, Ariane Mouchkine et la troupe du Théâtre du Soleil, Paul Seban, Mouloudji, J.P. Jouffroy, le groupe « Art et Prospective », les dessinateurs humoristes Sempé et Vasquez de Sola, le journaliste Jacques Coubar, Bloncourt et son exposition « L'homme du quotidien ». A chaque fois nous avons informé le personnel en publiant une plaquette imprimée offrant le programme, commentant les différentes activités, présentant les créateurs.

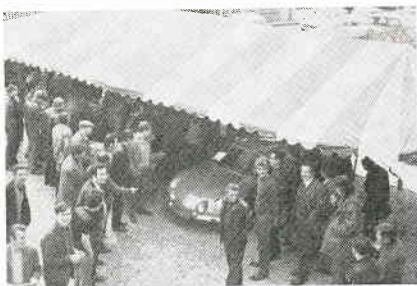
Cette année, c'est avec la collaboration technique de « Travail et Culture » qu'a

## c. e. dassault (fin)

eu lieu notre 3<sup>e</sup> Festival. La première semaine nous avons présenté deux tapisseries, dessins et lavis que Marc Saint-Saëns exposait à la galerie « La Demeure ». Les photographies de Samy Poliatchek ont remplacé en deuxième semaine l'œuvre de Saint-Saëns. Cette exposition, tout en montrant que la photo a effectivement « droit de cité parmi les arts » comme le souhaite si sincèrement l'auteur, a fait découvrir la danse puisqu'il s'agissait de prises de vue des ballets de Maurice Béjart, lors de leur passage au Festival d'Avignon. Serge Lama, bien que n'était pas encore largement connu du public, a rencontré une chaude sympathie de la part des travailleurs qui sont venus lui rendre visite à l'heure du repas.

Le dernier jour, veille du 1<sup>er</sup> mai, Armand Lanoux dédicait ses œuvres. Se sentant chez lui au milieu des bleus et des blouses blanches de travail, il fut assiégé littéralement pendant 3/4 d'heure... un mot, une signature, une poignée de main, un sourire. Quelques jours plus tôt avait eu lieu une exposition de voitures de courses... oui, les Alpine Renault dans la cour du restaurant sous un barnum avec techniciens et conducteurs de rallye. Nous avons voulu cette présentation pour les jeunes. Par l'intérêt et les discussions qu'elle suscita, son impact fut indéniable. Quant aux peintres, ils se retrouvèrent un samedi après-midi à la visite commentée par Mme Vanel, du Musée d'Art Moderne.

alpine-renault sous le barnum



avec serge lama

rents festivals par une série d'activités culturelles (conférence, visite de musée, galerie, rencontre-dialogue avec écrivains, etc.). Nous n'avons pas à ce jour réussi et cela nous pose le problème de la permanence de l'animation culturelle.

S'il est vrai que la bonne volonté ne manque pas, elle ne peut se substituer à la compétence, aux connaissances, à l'expérience que possède l'animateur qualifié. Cela nous l'avons également vérifié au cours de nos festivals. Pour le premier, nous avons bénéficié de l'aide, de la collaboration d'animateurs professionnels du Théâtre de Sartrouville.

« Travail et Culture », à un niveau plus élevé, est appelé dès maintenant à jouer ce rôle. C'est effectivement une nécessité d'avoir ce véritable organisme capable de coordonner toutes nos richesses existantes, de les faire connaître, circuler (exposition, théâtre, musique) mais également être le centre de formation de cadres, d'animateurs issus de l'entreprise pour toutes les activités que nous avons à développer, à créer.

Cette orientation, « Travail et Culture » en a pris la responsabilité avec l'ensemble de nos militants, nos C.E. et en premier lieu avec nos organisations syndicales. Il faut maintenant réaliser, non seulement au sommet, mais au niveau des régions, des localités. Les forces, les moyens existent, il s'agit maintenant de les mettre en mouvement.

G. BLANCHARD ET C. CALIXTE.

### ET MAINTENANT !

Quels enseignements faut-il tirer de ce mode de manifestation culturelle ?

D'abord, que l'opération est rentable dans la mesure où effectivement elle donne envie de voir, de connaître, de juger, d'apprécier, en toute connaissance de cause.

Qu'elle relance et développe la fréquentation de nos activités culturelles existantes et même qu'elle suscite des besoins nouveaux en cette matière.

Que cette manifestation, issue de discussions et réflexions au niveau de la Direction syndicale, a permis à la commission de passer du simple rôle de « fournisseur » à celui de l'animation culturelle, si partielle soit-elle ! Rôle plus en rapport avec nos orientations, plus en rapport avec notre fonction !

Il reste que nous nous étions fixés comme objectif, de donner une suite à nos diffé-

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.*

Timbre

**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

33, rue Bouret

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

A  
QUALITÉ,  
CONVENANCE  
et  
PRIX  
ÉGAUX,

*donnez  
votre préférence  
aux annonceurs  
de*

**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

33, rue Bouret

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

**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 : \_\_\_\_\_

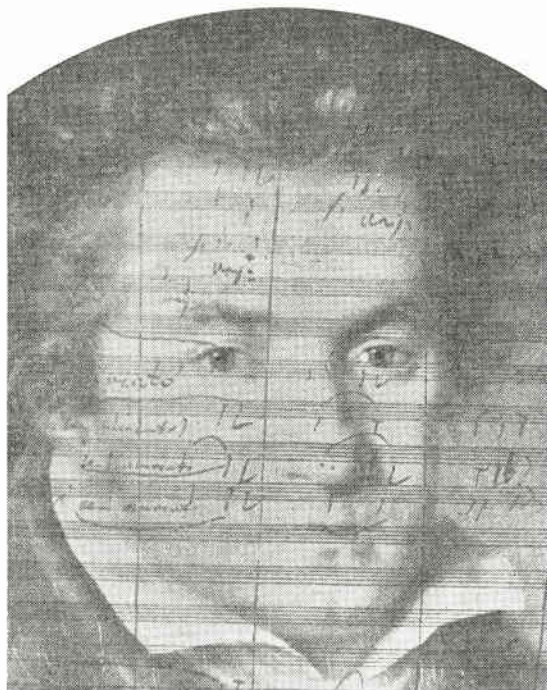
Département : \_\_\_\_\_

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



## réflexions à propos du bi-centenaire beethoven

Lorsque Beethoven vit le jour, en 1770, l'art musical était engagé depuis une quinzaine d'années dans une nouvelle voie. A l'ancien style austère — ou du moins tenu pour tel — de Bach faisait place une nouvelle esthétique, plus souriante, plus superficielle aussi : le style galant. Il s'épanouit avant tout, et surtout, à travers ces deux formes d'expression qui allaient être chères à Beethoven : la symphonie et le quatuor. A leur émancipation devaient contribuer la France, l'Italie, l'Allemagne et l'Autriche, ce dernier pays surtout avec Haydn bientôt rejoint par Mozart. Chez ces deux grands génies l'expression de conflits intérieurs, de confessions personnelles allait bientôt triompher de l'esthétique du divertissement. C'est à ce dernier état d'esprit que se rattachent les premières compositions de Beethoven ; elles appartiennent à des domaines auxquels Beethoven ne reviendra plus : musique pour instruments à vent, trio à cordes, où dont il élargit le pouvoir expressif : la sonate pour piano — la célèbre « Pathétique » date de 1798 — et le quatuor à cordes. Aucune page écrite au seuil de la trentaine n'est, à coup sûr, plus prophétique que l'adagio du Premier Quatuor en fa opus 18 n° 1 ou l'introduction lente du final du Sixième.

En 1800, Beethoven, âgé de trente ans, dirige sa première Académie ou concert de ses œuvres avec au programme sa « Première Symphonie ». Depuis un an, en France, l'ère révolutionnaire a pris fin. Avec elle, les fêtes civiques qui orientaient la musique vers une nouvelle grandeur.

Adepte des idées révolutionnaire, Beethoven reprend seul le flambeau avec sa « Symphonie Héroïque ». Mais la marche en avant de la Révolution Française a été déviée, en France, par Bonaparte. Elle n'a pas encore gagné les pays germaniques. Et Beethoven est assailli par la surdité et la solitude qui ne le quitteront jamais. La force et la grandeur de son œuvre sont à l'image de sa lutte incessante et solitaire contre un destin aussi rebelle. Et Beethoven domine seul de sa gigantesque stature l'Europe musicale.

A partir de 1813, muré dans sa surdité, en proie à des difficultés matérielles que ne sauraient compenser les honneurs qui lui sont accordés, Beethoven fait figure de créateur véritablement solitaire. Par un douloureux paradoxe, c'est dans l'Europe réactionnaire de la Sainte-Alliance qu'il jette le plus grand cri de fraternité qui soit jamais sorti de la plume d'un compositeur : la « IX<sup>e</sup> Symphonie ». Dans cette société frivole qui applaudit Rossini, il compose ses dernières sonates, ses derniers quatuors. La densité de leur message, l'ampleur de leurs proportions expliquent en partie l'incompréhension dont ils ont été longtemps, trop longtemps victimes. C'est là pourtant qu'il faut aller chercher les plus profondes, les plus troublantes méditations qu'un musicien ait exprimées au seuil de l'infini, un musicien qui, malgré les douloureuses épreuves de sa vie n'avait jamais cessé de croire dans la bonté et dans la fraternité.

Frédéric ROBERT.

# UNE REVENDICATION D'ACTUALITÉ

Il me semble opportun, au moment où l'on parle beaucoup de « restructuration de la chimie française » d'aborder une revendication de la C.G.T. assez peu connue : la constitution des Comités Centraux de Groupe.

Examinant l'activité des organisations confédérées en direction des Comités d'Entreprise, plus particulièrement sur le plan économique, le 36<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. a déjà défini dans la résolution adoptée sur ces questions une importante revendication :

...« Tenant compte de l'accélération du processus de concentration capitaliste qui engendre la constitution des « groupes » dominant un ensemble d'usines, de filiales et de sociétés, il se pose la nécessité pour les travailleurs d'avoir un organisme représentatif à ce niveau. Le 36<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. demande que soient constitués « des Comités Centraux de Groupe » dont les délégués seraient élus par les Comités d'Entreprise ou Comités d'Etablissement dépendant du même groupe, dont le nombre, la répartition par sociétés membres du « groupe » et par collègues feront l'objet d'un accord entre les représentants des organisations syndicales et les directions patronales des sociétés concernées.

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

D'une façon générale chacun comprend la

nécessité, au niveau des entreprises tentaculaires qui se constituent à un rythme accéléré, de ces Comités Centraux de Groupe. Une victoire importante dans ce domaine est à signaler chez Ugine-Kuhlmann où depuis 1967 fonctionne un Comité Central de Groupe. Si la nécessité d'un Comité Central de Groupe à Rhône-Poulenc est évidente, elle n'en reste pas moins complexe quant à la formulation.

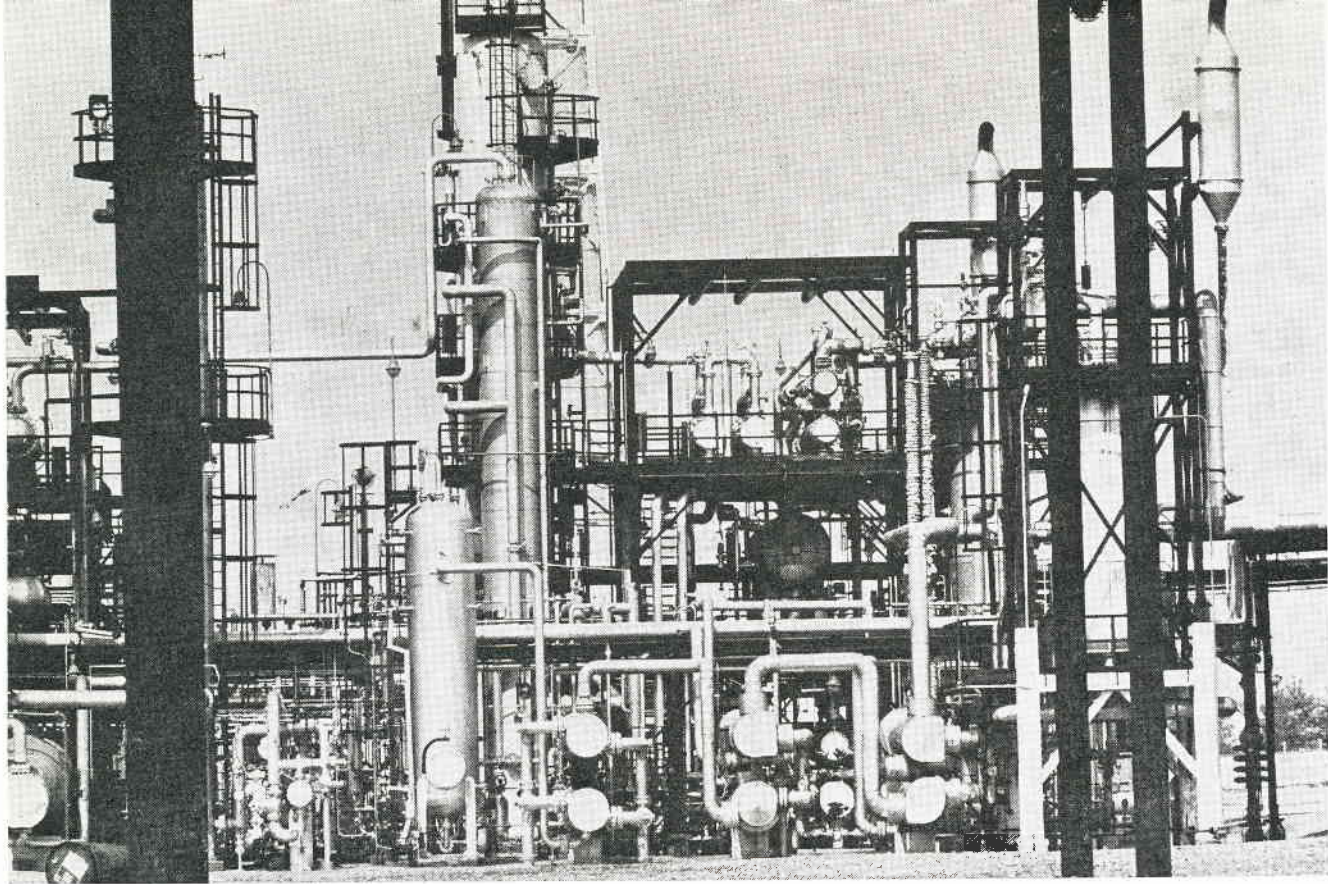
---

## LE GROUPE RHONE-POULENC S.A.

---

Comment en effet s'articule le groupe Rhône-Poulenc S.A. (A ne pas confondre avec la Société Chimique des Usines Rhône-Poulenc qui n'en est qu'un élément constitutif.)

On peut dire tout d'abord qu'il s'agit du premier trust français. Les concentrations, les absorptions, les accords de production ou de recherches vont à un tel rythme à l'intérieur de ce groupe que les Secrétaires des C.E. ne peuvent que protester chaque fois qu'on leur communique une information de ce genre auprès de la Direction Générale. Celle-ci n'informe ni ne consulte le Comité Central d'Entreprise et l'on sait pourtant



les répercussions toujours possibles de ces concentrations surtout sur l'emploi.

La réponse de la Direction est la plupart du temps toujours la même : « Ce n'est pas nous, Société Chimique des Usines Rhône-Poulenc, qui réalisons l'opération, mais le « Holding R.P. S.A. » Le holding n'employant officiellement que 12 personnes et n'ayant pas de C.E., les élus des travailleurs sont toujours placés devant le fait accompli. A propos des 12 personnes employées par « R.P. S.A. », il est intéressant de noter ce qu'écrivit la Direction elle-même : « Les indications de personnel sont sans signification en raison de la structure « Holding » de la Société, dont les services fonctionnels sont assurés par les filiales. »

A titre de curiosité voici quelques extraits de l'intervention de M. Baumgartner, Président du groupe « R.P. S.A. », lors de l'Assemblée générale extraordinaire du 19 décembre 1969 qui précisent les préoccupations actuelles du grand capital monopoliste :

« A l'Assemblée générale de juin dernier j'avais pu mentionner l'accord conclu avec Progil. Depuis lors, des communiqués et une lettre d'information vous ont exposé l'accord conclu avec Pechiney et Saint-Gobain, touchant la Société Chimique qui porte les noms de ces deux grands Groupes « amis ». Depuis il faut ajouter les accords avec Bayer (RFA) et l'absorption par la S.C.U.R.P. de la Société des Silicones, la S.I.S.S.

« On a beaucoup parlé en ces dernières années

de la restructuration de la chimie française. Nous ne saurions couvrir, à nous seuls, un champ par définition très vaste. Mais nous ne pourrions pas non plus ne pas tenir compte de la tendance aux concentrations qui s'affirme dans tous les pays de l'Ouest européen, afin de donner aux entreprises les plus marquantes des grands secteurs une taille en rapport avec les exigences du monde moderne. » Nous dirions plutôt les exigences du capitalisme international.

Quant aux sociétés françaises qui constituent le groupe « R.P. S.A. », ses implantations étrangères, les administrateurs qui président au destin de ce groupe qui joue un rôle de tout premier plan dans la vie nationale (produits pharmaceutiques, Sécurité Sociale), nous proposons au lecteur de se reporter à la fiche de documentation annexe (voir p. 39).

Toutes ces concentrations et leur développement, qui aboutirent à la naissance de ce monstre, ont évidemment pour but l'augmentation du profit, notamment en résistant à la concurrence par une certaine rationalisation de la production à un échelon d'abord national et maintenant international.

Citons à ce sujet ce que rappelait Verdon, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Industries Chimiques :

« Les grands groupes dont l'activité est diversifiée entre de nombreux produits peuvent mieux

# rhône-poulenc (fin)

supporter les chocs que les firmes moyennes soudées à certaines productions bien déterminées. Leurs possibilités financières leur permettent de se retourner très vite, en se lançant dans des productions nouvelles où le marché est meilleur et la concurrence moins forte.» D'où aussi cette concentration du capital industriel et bancaire qu'illustre bien, à mon avis, les différentes fonctions occupées par les administrateurs de « R.P. S.A. ».

---

## DU COMITE CENTRAL DE GROUPE

---

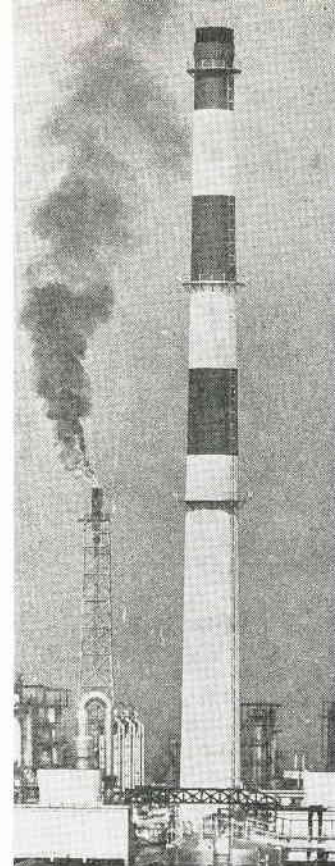
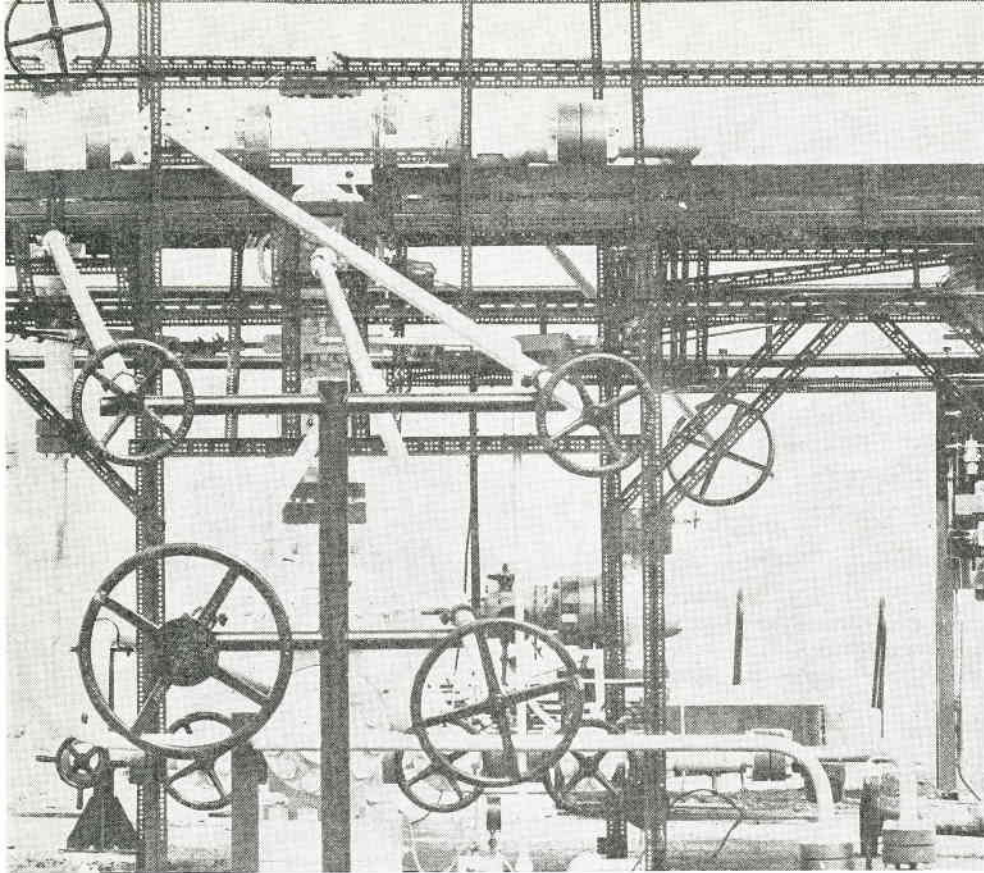
Il reste que la constitution du Comité Central du Groupe « R.P. S.A. » pose le problème du nombre de représentants habilités à siéger dans une assemblée de ce genre afin qu'elle respecte une représentativité réelle des travailleurs. Il ne peut être question en effet de transformer ces Comités Centraux de Groupe en assemblée de notables élus au troisième degré. Il ne peut être question non plus de laisser à l'écart les filiales de l'une des Sociétés constituant le groupe puisque un des intérêts de ces Comités Centraux de Groupe serait de connaître le vrai bilan consolidé, donc de renforcer les prérogatives de chaque Comité d'Entreprise sur les questions d'investissement,

d'information et de consultation « à temps » sur tous les projets de nouvelles fusions et concentrations, avec ce qu'elles comportent comme risques, pour l'emploi en économie capitaliste.

Le rôle dirigeant de l'organisation syndicale pose le problème de la coordination syndicale à l'échelon du groupe. Souvent plusieurs Fédérations d'industrie sont concernées par un même groupe.

Tous ces problèmes ne sont certes pas insolubles. Nous avons besoin, non pas de revoir cette revendication confédérale reprise d'ailleurs par le 37<sup>e</sup> Congrès, mais au contraire de l'affiner, de l'ajuster au mieux, en fonction de l'expérience acquise et à mon avis d'une réflexion approfondie en la matière. En tout cas, il y a là un vrai problème dont la solution est urgente, compte tenu de la rapidité des concentrations actuelles, de l'efficacité que nous voulons toujours plus grande de nos élus dans les C.E., C.C.E. et au travers d'eux de toute la C.G.T.

Lorsque nous parlons de la malfaisance et de l'emprise étouffante des monopoles capitalistes sur la vie économique, politique et culturelle de notre pays, nous devons avoir conscience qu'il ne s'agit pas là d'un phénomène partiel auquel la plupart de nos entreprises échapperaient. Combien de travailleurs, de militants connaissent, même approximativement, au niveau de leur propre entreprise les mécanismes complexes derrière lesquels on tente de masquer l'exploitation capitaliste ?



Il faut expliquer aux travailleurs la nécessité d'un tel organisme. Dans le même temps, cela permettra de montrer l'aboutissement démocratique possible que représentent les nationalisations au stade actuel du capitalisme monopoliste d'Etat, et que nous proposons, afin de limiter puis de supprimer la mainmise des monopoles sur les richesses de la Nation.

Je voudrais souligner, pour conclure, combien notre projet de nationalisation de l'industrie chimique est sérieux et efficace, face à ces prétendus pouvoirs prolétariens que l'on nous propose, car le « pouvoir ouvrier » à Rhône-Poulenc, à Specia ou Theraplax serait loin du pouvoir réel de la classe ouvrière et de ses alliés sur le groupe « R.P. S.A. » qui comporte comme nous l'avons vu 34 sociétés françaises et plus de 30 étrangères. Sans vouloir faire de méchante plaisanterie, on a peine à imaginer le temps qu'il faudrait à la classe ouvrière pour s'assurer le contrôle de la gestion du groupe « R.P. S.A. » s'il lui fallait prendre d'assaut chacune des citadelles qui composent le trust !!!

En fait, le travail des élus C.G.T. au sein des C.E., des C.C.E., et à plus forte raison d'un Comité Central de Groupe, doit contribuer à éclaircir la nature du pouvoir des monopoles et des solutions réalistes que nous proposons pour y mettre fin.

**L. MAREST**  
Secrétaire  
du C.E. Rhône-Poulenc  
Saint-Fons

Sociétés françaises qui constituent le groupe « R.P. S.A. » :

• EN CHIMIE ET PHARMACIE : Laboratoires Adrian, A.E.C., A.M.A.C., Laboratoire Roger Bellon, Etablissements Givaudan - Lavirotte, Laboratoire Givaudan - Lavirotte, Harshaw - Poulenc - Coiffe, Institut Mérieux, Société Normande de Produits Chimiques, Prolabo, Société des Usines Chimiques Rhône-Poulenc, Rhône-Progil, Spécia, Théraplix, Tolochimie.

• EN TEXTILE : Société Textile de l'Alma, Moulinage et Rétorderie de Chavanoz, C.T.A., Société Franco-Européenne de Transformations Textiles (F.E.T.T.), Société Nouvelle A. Godde-Bedin, Société Gamma, Indefil, Société Industrielle de Moy, Norsyntex, J.F. Plantevin et Cie, Rhodiaceta, Rhovyl, Etablissements Ventex.

• EN PRODUITS ET FILMS PLASTIQUES : La Cellophane, Manolène, les Etablissements Charles Nicolle,

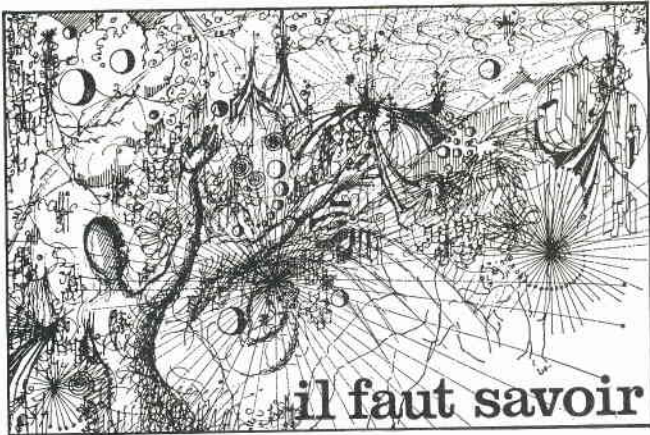
Petitcollin-Monville S.A., Résines et Dispersions « Redis », S.I.P.R.A., Textiles et Plastiques du Nord.

L'IMPLANTATION ETRANGERE :

Afrique du Sud, Allemagne (R.F.A.), Argentine, Australie, Brésil, Canada, Colombie, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Grande-Bretagne, Inde, Italie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Portugal, Sud-Vietnam, Suisse, Uruguay.

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

MM. W. Baumgartner (Président), E. Bizot (Vice-Président), J.C. Achille (Administrateur-Directeur général), E. Bollaert (Administrateur), L. Carnot (Administrateur), L. Chatin (Administrateur), L. Clouzeau (Administrateur), P. Fournier (Administrateur), P. Lombard (Administrateur), L. Noël (Administrateur), L. Pasteur Vallery-Radot (Administrateur), R. Gillet (Administrateur).



il faut savoir...

### LE « CHEQUE COOPERATIF RESTAURANT »

vient de publier un petit annuaire des 10.000 restaurants de France qui acceptent des « chèques-déjeuner » (Edition 1970 mise à jour en février 70) utilisés par les salariés travaillant dans des entreprises ne possédant pas de réfectoires ou de restaurants. Cette liste est complétée par un commentaire sur la législation et le fonctionnement des « titres restaurants » (Edition « Le Chèque Coopératif Restaurant »/C.C.R., 9, place de la Madeleine, Paris-8°).

### LE C.D.L.P.

lance deux choix de livres axés sur les problèmes économiques, sociaux, syndicaux et destinés à l'ensemble de nos militants pour l'enrichissement de leurs connaissances : « La sélection-livres du militant syndical » et « la bibliothèque du syndicat », deux colis de dimensions et de prix différents.

Le premier comportant 16 titres d'actualité syndicale et économique d'une facture souple est conçu pour les rayons personnels du militant syndical. Vendu 95 F, il peut être facilement acquis grâce à des facilités de paiement.

Le second, plus important, est une proposition de bibliothèque de syndicat. Il comprend évidemment les mêmes titres que le précédent auxquels sont ajoutés 16 autres ouvrages (32 au total) élargissant et approfondissant les thèmes économiques, sociaux, syndicaux et civiques, qu'ils soient nationaux ou internationaux. Son coût s'élève à 235 F.

Au cours d'une réception au nouveau siège du C.D.L.P. pour inaugurer ces deux lancements, placée sous la présidence de Georges Séguy, secrétaire général de la C.G.T., Livio Mascarello, secrétaire de la C.G.T., a présenté les raisons qui ont conduit notre mouvement syndical à soutenir

ces deux initiatives du « Centre de Diffusion » !

« ... Pour faire face à sa mission, la classe ouvrière et ses militants en premier lieu doivent pouvoir assimiler les phénomènes de notre temps, les maîtriser pour mieux les transformer.

Nous devons être en mesure de pouvoir apprécier et juger les objectifs de l'adversaire, ses forces, ses méthodes et sa stratégie pour conduire dans les meilleures conditions notre action...

Aujourd'hui, bien plus que par le passé, il ne s'agit pas seulement d'affirmer mais d'argumenter pour être capables de persuader et de convaincre la masse des travailleurs qui nous accordent une large confiance. Pour cela, il faut apprendre et connaître afin de mieux lutter, afin de rendre notre action plus efficace...

...Il est indispensable d'être armé idéologiquement sur une base de classe, d'avoir des idées claires, de

posséder la connaissance des problèmes qui se posent à nous. Ainsi, nous pouvons affronter victorieusement, en toutes circonstances, et en tous lieux, l'idéologie de l'adversaire de classe et la mettre en échec...

Mais pour apprendre, il faut lire et étudier. Alors nous serons mieux armés pour faire partager aux travailleurs notre conviction, notre analyse des faits, notre conception du monde, les raisons et les formes de notre action..

C'est pourquoi, dans les entreprises, dans les sièges des syndicats, nous devons faire connaître l'initiative du C.D.L.P....

La C.G.T. pour sa part, fera tout ce qui est en son pouvoir pour qu'elle soit un succès. Elle appelle dès à présent, l'ensemble des organisations confédérées, de ses militants et de ses élus dans les C.E. à prendre les dispositions nécessaires... »

(C.D.L.P., département « collectivités », 146, rue du Fbg-Poissonnière, Paris-X - Tél. 526-11-03).

le  
**cdlp**

le  
département  
collectivités  
du  
c.d.l.p.  
146, rue du fg  
poissonnière  
paris 10°  
tél. 526.11.03

présente...

LA  
**SELECTION  
LIVRES  
DU  
MILITANT  
SYNDICAL**

un colis  
de  
16 volumes  
pour  
le prix  
exceptionnel  
de 95 F  
franco de port

une  
initiative  
soutenue  
par  
la

**Cgt**

# MACHINES DE CUISINE

## SAMA

pour la petite et moyenne  
collectivité

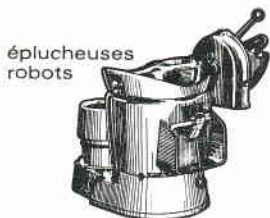
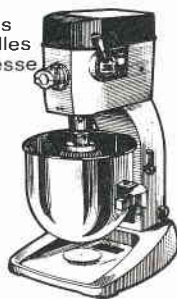


éplucheuses



coupe  
pain

machines  
universelles  
multivitesse  
etc...



éplucheuses  
robots

*La meilleure qualité  
au meilleur prix*



## DITO

DISTRIBUTEUR

Rue de Valmy

23 - AUBUSSON

Exposant : **Matic 70**  
Stand 12 - Hall 51  
Porte de Versailles,  
Paris

# SOPARECO

LITERIE

DRAPS

COUVERTURES

SERVIETTES ÉPONGES

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

VÊTEMENTS D'ENFANTS

SHORTS

MARINIÈRES

CHAUSSURES

JOUETS

CADEAUX

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



Import C.E. cher. pr. animation de ses activités cult. personnel Bibliothécaire, 1 secrétaire, 3 animateurs dont 1 poss. P.L. Ecr. av. C.V. à M. KAUFFMANN, Œuvres cult. 44, rue des Maraîchers, Paris-20<sup>e</sup>.

#### A LOUER

#### DROIT DE PECHE TOUTE L'ANNEE

deux parcours : truite et gardons, à 170 km de Paris et 120 km de Lille. Site fleuri très agréable pour familles - pique-nique facile et confort, jeux pour enfants. Ecrire : Mme TRAGIT, 8, rue Pierre-Haret, Paris-9<sup>e</sup> qui transmettra.

#### C.E. RENAULT

119, rue du Point-du-Jour.  
92 - BILLANCOURT  
Tél. 603-13-13, poste 21-75

Dispose locaux classes de neige, classes hélio-marines, classes vertes, octobre à juin sauf vacances scolaires.

Hôtel Haute-Savoie alt. 1.000 m, station ski, piscine, lac, distractions, établissement neuf ensoleillé, situation calme, accès aisé, 13 chbres cft, rech. accord sérieux avec comité d'entreprise hiver-été pour vacances, intersaisons pour retraités. Ecr. Hôtel KANDAHAR - 74 - MORZINE.

A louer gestion directe colonie 100 pl. + cadres 3 km Mer. Locaux équipés mais. simples pr. visit. Presbytère PLEUMEUR BOUDOU - 22.

A vendre Montgenève, Htes-Alpes, Hôtel 50 chambres, très gd garage, Hôtel Napoléon. 05 - MONGENEVE.

Deux couples ayant longue expérience colonie de vacances (12 ans et 4 ans pour le même C.E.), l'habitude de travailler en équipe et pouvant assurer les postes de direction, économat et infirmerie, dirigeraient colonie de neige vacances scolaires de Pâques 1971. S'adresser à Jean PUTOD, Groupe scolaire d'Olivet, 39 - Salins-les-Bains (Tél. : 237).

Colonie de vacances - A vendre ou à louer département du Cantal. Pour traiter, écrire MEUBLES LOUIS BUCHON, 38, rue de la Résistance, 42 - SAINT-ETIENNE.

#### GRAND CHOIX DE LOCAUX

Aménagés pour Collectivités de 40 à 200 lits

#### REGION PARIS ET SAVOIE

Châteaux, Colonies, Hôtels  
Vente ou Location-Vente

COLLECTIVITES - IMMOBILIERS  
16, avenue Bosquet - PARIS-7<sup>e</sup>  
Tél. 551-72-12 et 705-22-60

Loue à l'année ou à bail, terrain de camping 2 étoiles, 4 hectares, à 4 minutes de la plage de Carnon et à proximité immédiate de deux supermarchés, équipement sanitaire neuf pour 600 personnes. S'adresser à M. P. Lafosse, Domaine de l'Estanel - 34 - Pérols. Tél. 67-92-73-89.

#### — GRANDS VINS DE BORDEAUX

— VENTE DIRECTE de la Propriété des meilleurs crus de BORDEAUX.

— Conditions spéciales suivant quantité pour CANTINE - RESTAURANTS - ECONOMATS.

— Nous offrons à toute personne faisant partie d'une administration, d'une société, la possibilité de devenir notre Correspondant en lui accordant des conditions très intéressantes.

— S'adresser à M. DESALBRES - 198, rue de Pessac - 33 - BORDEAUX - Tél. 91-05-09.

— Pour réponse rappeler Réf. 07.

Comité d'Entreprise Caterpillar achète ou loue pour mois d'août, places dans terrains de camping et maisons familiales en bordure de mer ou océan. Faire offre au Comité d'Entreprise Caterpillar, Cédex n° 55 - 38 - Grenoble gare.

La Caisse d'Entr'aide des Employés des Etablissements de soins et de cure du Plateau d'Assy possède un chalet de montagne aux Contamines-Montjoie (20 km de Saint-Gervais). Très bonne installation et encadrement sérieux. Capacité : trente enfants ou adultes. Souhaiterait un fonctionnement plus étalé de cette réalisation et propose à cet effet un échange avec d'autres C.E. intéressés par la montagne en contrepartie d'une fréquentation de leurs réalisations en bord de mer. S'adresser à M. C. Dupont, Secrétaire Général C.G.T., Président de la Caisse d'Entr'aide, Plateau d'Assy - 74 - Pralognan.

pour vos fêtes  
et vos galas  
il vous faut

## L'ANNUAIRE DU SPECTACLE

la plus importante collection de photographies  
d'artistes publiée en France



2000 pages de  
documentation  
7 chapitres

25.000 noms et adresses  
des centaines de notices  
documentaires, 700 photos

La nouvelle édition 1971 (25<sup>e</sup> année) est disponible  
Commandez-la immédiatement ! envoi par retour  
Prix franco 70 F  
Règlement à l'ordre de L'ANNUAIRE DU SPECTACLE  
7, rue du Helder - Paris 9<sup>e</sup>

**lisez**  
**abonnez-vous**  
**au**

# PEUPLE

bimensuel de la c. g. t.

**chaque mois**  
**sa rubrique C. E.**

« LE PEUPLE », 213, rue La Fayette, Paris (10<sup>e</sup>)  
Abonnement : 30 F (C.C.P. PARIS 7919)

# LA SOCIÉTÉ DE GÉRANCE DES RESTAURANTS D'ENTREPRISES

résoud  
toutes les questions



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

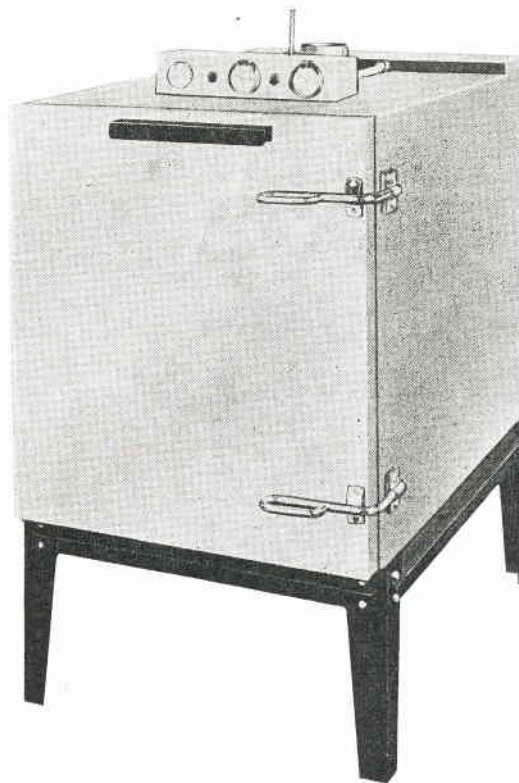
et vous servira en vous donnant satisfaction

*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**



A l'occasion d'EQUIP' HOTEL, THIRODE présentait une gamme complète de matériels de cuisson et distribution, destinés à l'équipement des collectivités, et, en particulier :

• Des ensembles de distribution SELF-SERVICE avec de nombreux éléments : neutres, chauds, réfrigérés et de multiples possibilités en revêtement extérieur :

- acier inoxydable,
- tôle d'acier plastifiée,
- lamifié toutes nuances, bois naturel, etc...

• Le PULSAIR 500, four à air pulsé, de technique nouvelle, à circuit d'air chaud, remplaçant aisément 3 fours.

Parfaitement adapté pour la rôtisserie et la pâtisserie.

Il complète la gamme des PULSAIR 1000 et 600 à chariots.

Il est destiné aux moyennes collectivités.

Il constitue également un four d'appoint très efficace pour les gros effectifs.

# CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

## INFORMATIONS TECHNIQUES

Des chaussures de sécurité ? Oui !...  
... lorsqu'elles protègent réellement les travailleurs.

### LES BLESSURES DU COU-DE-PIED AUGMENTENT

Depuis quelques années, chaque réunion, colloque ou congrès de sécurité arrive à la même conclusion : « Les chaussures de sécurité protègent les orteils, sous le bout acier, mais il y a de plus en plus d'accidents derrière le bout, sur les métatarses. »

Et chacun, avec sa bonne volonté, essaie de trouver des solutions dont aucune n'arrive à donner satisfaction parce qu'elles aboutissent à des chaussures trop lourdes, trop chères, inconfortables et inesthétiques.

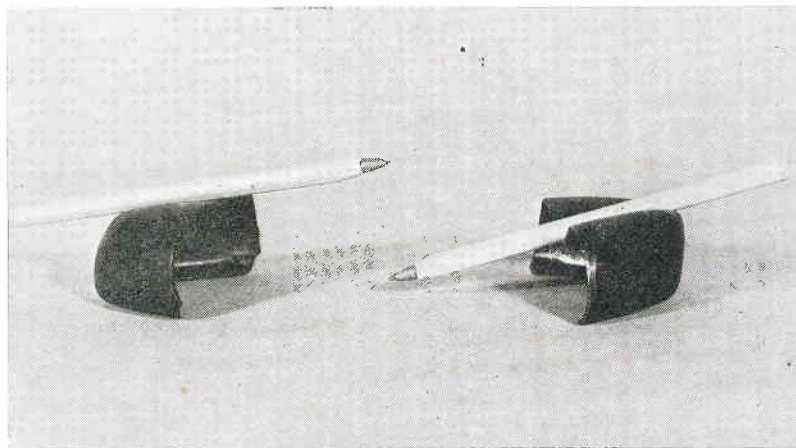
### POURQUOI ?

Pour trouver la plus grande partie de la solution à ce problème, il faudrait peut-être se demander pourquoi, depuis quelques années, il y a de plus en plus de blessures derrière le bout acier ? Y aurait-il quelque chose de changé dans la fabrication des chaussures de sécurité ?

Oui, il y a quelque chose de changé et les pointages faits par des responsables de sécurité attestent que les blessures au niveau des métatarses ont augmenté avec l'apparition, sur le marché, des chaussures de sécurité ayant des bouts acier à dessus plat. Une étude faite par les responsables de la sécurité d'une importante usine métallurgique constate que les contusions de ce genre représentent maintenant 59,25 % des accidents aux pieds. Plus d'un accident sur deux... c'est énorme — mais... Pourquoi ?

### QUELLE EST LA SOLUTION ?

La photographie n° 1 témoigne que, sous le même choc, un bout acier à dessus rond offre 4 centimètres de hauteur en plus qu'un bout à dessus plat. Cet écart étant mesuré 6 centimètres derrière le bout acier, soit exactement dans la région des métatarses qui sont en fait les victimes du sacrifice qui a été fait de la sécurité au bénéfice de la mode.

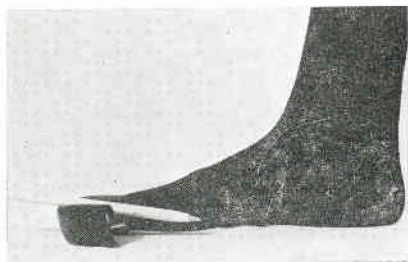


N° 1

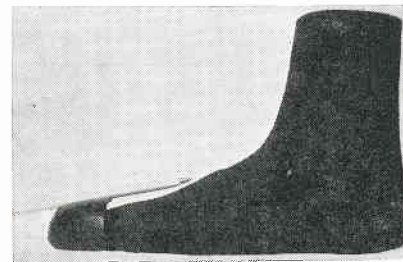
Les photographies n°s 2 et 3 reflètent ce que cela peut donner au niveau du pied ; avec un bout à dessus plat (phot. 2), avec un bout à dessus rond (phot. 3).

Comment cela peut-il se produire ?

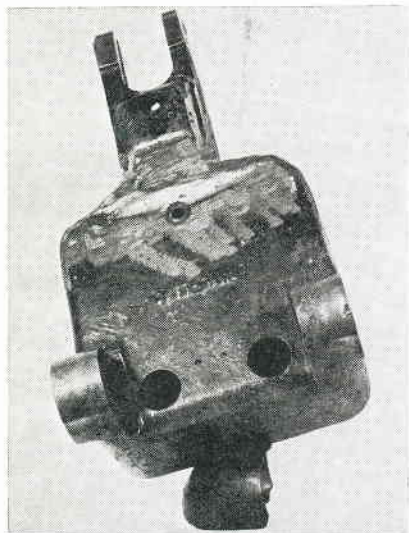
Lorsqu'une pièce tombe sur le pied, elle le percute par un de ses angles dans 68 % des cas. Si le dessus du bout protecteur est rond (comme les casques et les coupes d'ouvrages militaires) la pièce est déviée vers l'extérieur du pied et s'incline sans toucher gravement le cou-de-pied (phot. 4). Si le dessus du bout protecteur est plat, la pièce est bloquée par la paroi verticale du bout acier et l'énergie cinétique se reporte vers l'arrière de l'embout qui s'affaisse et fait basculer la pièce sur le cou-de-pied (phot. 5)... d'où fracture des métatarses.



N° 2



N° 3



N° 4

### PRENDRE DES RESPONSABILITÉS

Lorsque dans les entreprises la question est posée aux employeurs de procurer aux travailleurs des chaussures de sécurité, les Comités d'Entreprise et les Comités d'Hygiène et de Sécurité exigeront qu'elles soient conformes aux normes de la sécurité.

En proposant des chaussures de sécurité avec des bouts acier à dessus rond, vous contribuerez à éviter la plus grande partie des blessures du cou-de-pied sans ajouter de protecteurs incommodes et inesthétiques donc sans supplément de poids ni de prix.

Ainsi, vous ferez facilement l'unanimité avec tout le mérite qui vous sera reconnu.



N° 5

### SAVOIR CHOISIR

Pour savoir si une chaussure de sécurité comporte un bout à dessus plat ou rond, observez le bout de la chaussure.

Si le bout est plat comme une boîte de maquereaux au vin blanc, c'est un bout plat ; si le bout est bombé comme un gros et solide galet, c'est un bout à dessus rond et c'est celui-là qui est bon.

# 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

CORRESPONDANCE : Ets PIERRE René, B.P. - 338  
71 - CHALON-SUR-SAONE

USINES : 39 - RANCHOT ET 71 - CHALON-SUR-SAONE



INOX

**Franor**

68, 70, RUE AMELOT - PARIS

COUVERTS  
COUTELLERIE  
ORFÈVRERIE

★ Catalogue sur demande  
Prix spéciaux pour Collectivités

# l'électro- statique

## peut-elle fournir deux copies par seconde?

Il ne s'agit pas d'une gageure mais d'un nouveau perfectionnement de la duplication : l'électrostatique intervient ici pour l'établissement des plaques offset. L'appareil presse-bouton Gestetner O.E.1 prépare instantanément une plaque à partir de n'importe quel document, illustré ou non. Le tirage proprement dit est assuré par l'offset de bureau Gestetner Automat - d'un maniement extrêmement simple - à raison de 7 200 copies-heure.

Voulez-vous connaître toutes les ressources que Gestetner apporte à votre dynamique de communication? Demandez à Gestetner sa documentation n° 106 - 71, rue Camille-Groult - 94 - VITRY - Tél. 672.47.85.

TERRAINS  
LOCAUX  
PROPRIETES  
POUR  
IMPLANTATIONS



- COLONIES DE VACANCES  
ETE-HIVER
- CENTRES DE FORMATION  
ET PERFECTIONNEMENT  
CULTURELS-SPORTIFS  
ET PROFESSIONNELS
- MAISONS DE CONVALESCENCE
- UNITES DE RETRAITE

ACQUISITION - VENTE - LOCATION - PROJETS

**OFFICE IMMOBILIER  
DES  
COLLECTIVITES**

37, rue d'Amsterdam - PARIS-8°  
Tél. 874-67-97

## 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 290 F, etc.



### Séjours de neige

enfants et adolescents  
Noël et Pâques



## MONTMARTRE VOYAGES

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

**PERNOD 45** ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR  
ANISSETTE ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR  
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

**PASTIS 51** ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR  
ANISSETTE ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR  
ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

**SUZE** ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR  
LIQUEUR 4<sup>e</sup> Gr. ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR  
**COGNAC** ÊTRE CHOISI C'EST ÊTRE LE MEILLEUR

**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

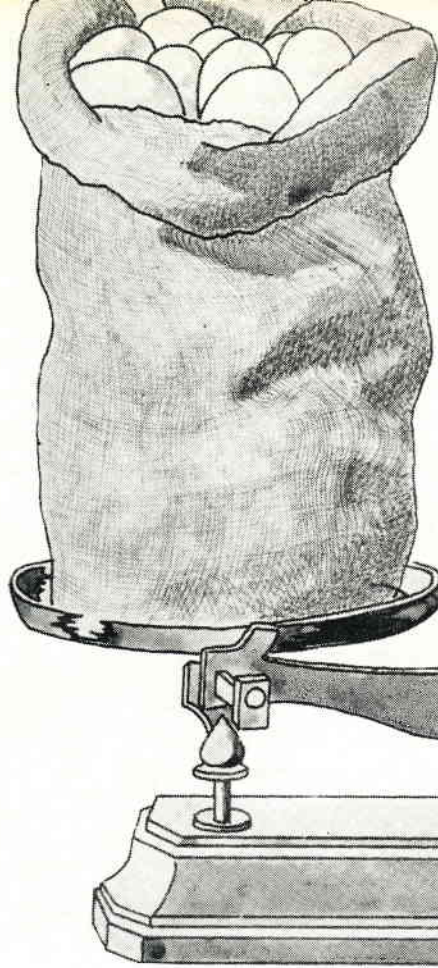
**ARMAGNAC MARQUIS DE MONTESQUIOU**

**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**



Pour vos purées  
plus d'épluchage et...



# 8 fois moins de place 8 fois plus de portions

économisez de l'espace, du temps... et de l'argent.

VICO met tout un champ de pommes de terre sélectionnées  
dans un seul petit sac!

320 portions dans un sac de 10 kg

640 portions dans un sac de 20 kg

VICO vous fait oublier les pommes de terre qui germent et se flétrissent.

VICO vous libère de l'épluchage et du lavage.

VICO vous assure des repas sans problème par la variété de ses  
«emplois»: purée, croquettes, gratins, gnocchis, pommes duchesse,  
pommes dauphine, potages, etc...

VICO, les flocons de pommes de terre qui résolvent tous vos problèmes.

Dans chaque sac de VICO, un doseur de 500 g permet de mesurer  
la quantité de flocons (et de liquide) pour 16 portions.

C.O.P. 100 / M. **BON POUR UN ECHANTILLON GRATUIT**  
Ets \_\_\_\_\_  
Rue \_\_\_\_\_  
Ville \_\_\_\_\_  
Dpt \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_



02-VIC-SUR-AISNE - tél. 53.11.00 - télex 83.909