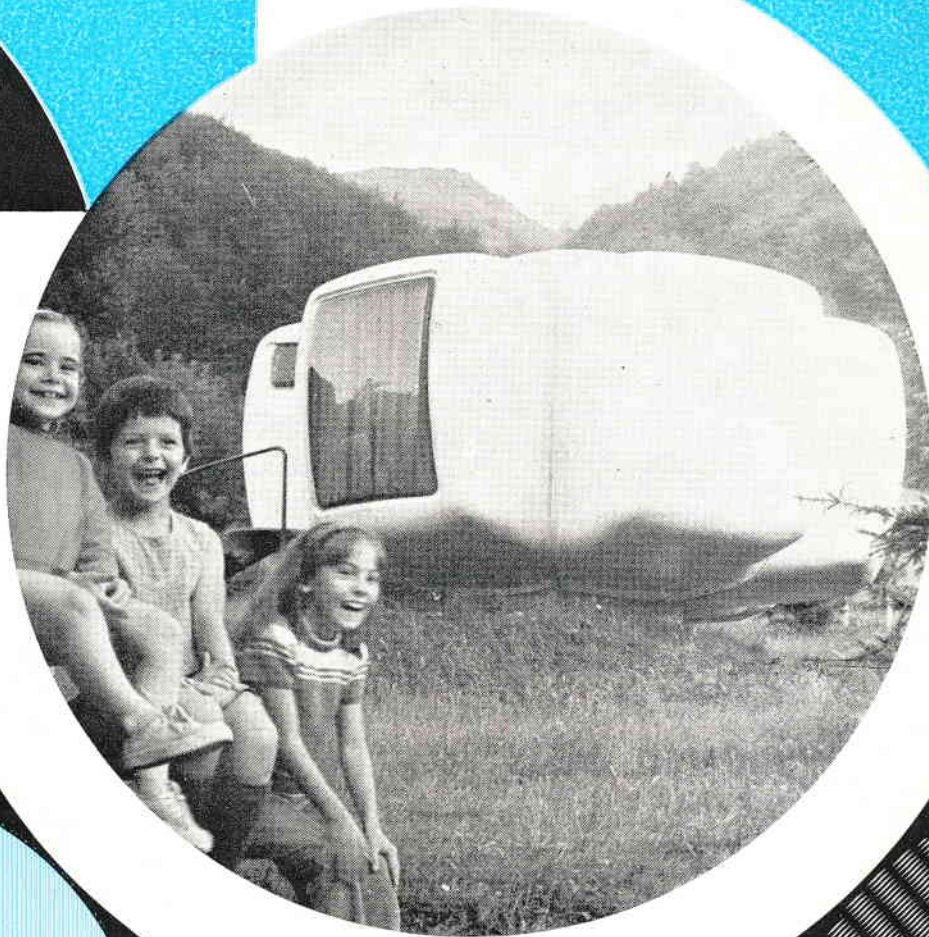
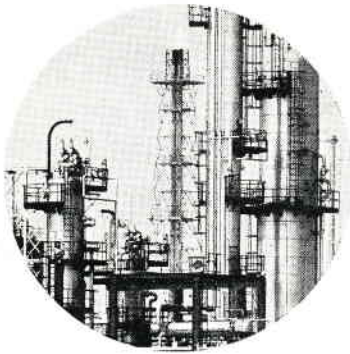


revue des comités d'entreprise et similaires

LAVIE

DES COLLECTIVITES OUVRIERES



n° 41 / fév. 71 / 2,50 f



VOS LUNETTES

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

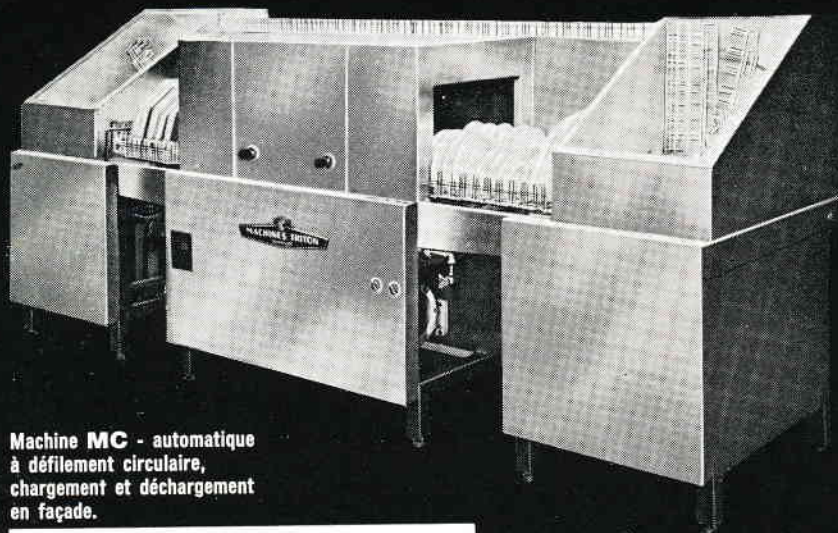
LUNETTERIE OPTIQUE

des Œuvres Sociales Coopératives et Médicales C.G.T., 4, avenue Richerand, Paris-10^e. BOT. 14-20.

GRAND CHOIX DE LUNETTES, VERRES, MONTURES, ETUIS

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

OUVERT TOUS LES JOURS, DU LUNDI AU VENDREDI : 9 H. A 12 H. ET 14 H. A 18 H. 45, LE SAMEDI : 9 H. A 12 H. ET 14 H. A 17 H. 45. METRO : "REPUBLIQUE" - "GONCOURT" - "BONSERGENT" — AUTOBUS : 75 et 46 (ARRET HOPITAL SAINT-LOUIS).



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



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



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)

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	20
Milliat Frères (pâtes)	51
S.G.R.E. (restauration)	53

INSTALLATIONS - ÉQUIPEMENTS

A.G.I. (litterie)	20
Bergerand (cuisine)	54
Briffault (cuisine)	8
C.I.S. (cuisine)	52
Codigel (distributeurs)	53
Dethy (équipement-camping)	51
Monoservice (couverts)	3
Sama-Dito (cuisine)	55
Séal (construction)	6
Seda (décoration)	54
Socopap (équipement)	19
Sopareco (équipement)	55
Thirot (cuisine)	56
Triton (lave-vaisselle)	2

DIVERS - LOISIRS

C.D.L.P. (livres et disques)	52
La Carte publicitaire	37 et 38
Montmartre-Voyages (tourisme)	54
Office Immobilier des Collectivités/ O.I.C.	54
Offres et annonces	40
O.S.C.M. (lunetterie-optique)	2
R. Pierre (jeux)	52

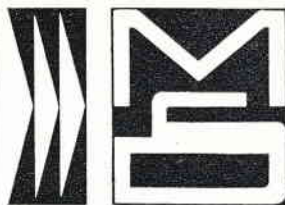
Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

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^e -
C.C.P. 21070-18. Prix : 30 F. Commandes groupées pour
ventes collectives par les organisations syndicales : 27 F
l'unité.



monoservice

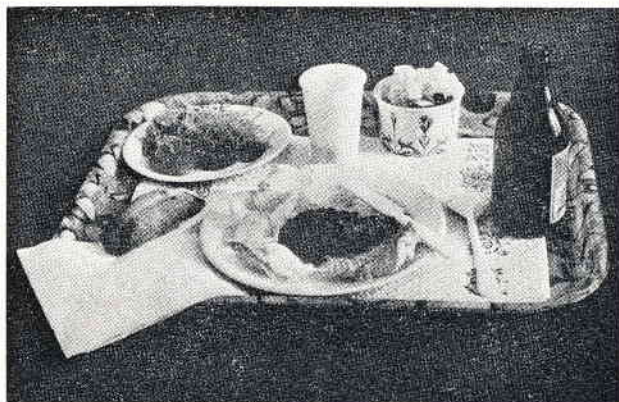
2 à 6, rue de MARENGO
PARIS 1^{er} tel 488-33-60

vous offre

une formule avantageuse pour
la distribution de vos repas

la vaisselle carton

UNE SOLUTION AGRÉABLE, EFFICACE, RENTABLE



vous propose

une gamme complète d'articles

**Blancs ou
Décorés**

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

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

Echantillons, renseignements et références sur demande



UNE COMMÉMORATION QU'IL CONVIENT DE CÉLÉBRER !

A l'initiative du Comité d'Etablissement Renault-Billancourt, la médaille du 25^e anniversaire des C.E. a été créée.

Comités d'Entreprise, organismes similaires, organisations syndicales, militants, commandez-là sans plus tarder !

Médaille en bronze (diamètre 59 mm). Prix : 25,00 F (frais d'expédition à la charge du destinataire). Adressez vos commandes (en joignant chèque bancaire ou virement postal) à : « Loisirs et Culture » du C.E. - R.N.U.R., 11, av. Général-Leclerc, 92 - Boulogne.

*** édition vingt-cinquième anniversaire des c.e. et similaires ***

EDITORIAL	7	Un bilan	L. Mascarello
ACTUALITE	26	Ils osent !	D.C.
	32	Vingt-cinq années d'un C.E.	G. Campana
VIE SYNDICALE	10	Un quart de siècle	D.C.
ECONOMIE	13	C.E. et prérogatives économiques	A. Turlure
HYGIENE ET SECURITE	23	Les accidents du travail	J. Briquet
ACTIVITES SOCIALES	17	Le point sur la coordination	J. Hodebourg
SECTEUR PUBLIC	41	Pour une gestion démocratique de la S.N.C.F.	R. Hourdiaux
	44	Houillères : où en est-on deux ans après ?	A. Dufresne
CULTURE	49	« Les Travailleurs et les Arts »	
LOISIR	39	L'émulation est ouverte entre les C.E.	
LEGISLATION	40	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	48	Il faut savoir...	
	4	Médaille commémorative : 25^e anniversaire des C.E.	
	51	Table des articles parus en 1970	
PRESSE	8	Flash-presse	
Photographies et dessins		g. azenstarck (11, 15) ; a. deuneulin (39) ; kamb (1, 49) ; j.-c. seine (21) ; m. smolianoff (1, 10, 13, 17, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 41).	

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^e), C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières", à adresser à »

Éditée par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIERE", 33, rue Bouret, PARIS-XIX^e ■ Directeur de Publication : Henri KRASUCKI ■ Secrétaire de Rédaction : Dominique CINQ ■ Pour toutes correspondances rédactionnelles : LA V.C.O. (secrétariat de rédaction), 213, rue Lafayette - PARIS-10^e ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (Michel CASIMIR), 187, quai de Valmy, Paris-10^e - Tél. : 205-87-58 ■ © Tous droits réservés. Les articles ne peuvent être reproduits qu'en accord avec l'Administration ■ Imprimerie Robin et Mareuge - 7, Cité de Gènes - PARIS-XX^e.

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

Tout monté, tout équipé :
moins de 1000 F le m² 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 m² (extensible à 200 m²) 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 m² 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, club-house, cliniques, maternités, laboratoires, antennes chirurgicales, dispensaires, etc...

Références et documentation gratuite sans engagement.

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

M _____

Adresse _____

VO

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





UN BILAN

Il n'est point aisé de faire un bilan détaillé de 25 années d'activité syndicale en direction des Comités d'Entreprise et organismes similaires.

Une enquête approfondie serait pourtant utile et nécessaire mais sa réalisation suppose la mise en œuvre de moyens qui, pour le moment, ne sont pas à notre portée.

Car il s'agit d'un sujet extrêmement vaste et varié portant sur les C.E. existants (il y en a, d'après les chiffres officiels, 11.890) et sur les représentations élues du personnel dans le secteur public et nationalisé.

Vaste et varié également parce que cette activité touche aux aspects économiques (conditions de travail, emploi, formation et perfectionnement professionnels, hygiène et sécurité, situation des entreprises) et aux activités sociales (sport, culture, enfance, tourisme, vacances familiales).

Sur tous ces plans bien des choses ont été faites, bien des initiatives prises, bien des succès remportés avec plus ou moins de bonheur mais au total le bilan est positif. La hargne du pouvoir et du patronat, leur volonté d'essayer de dévoyer ces activités sur une base de collaboration des classes, les attaques qu'ils développent contre les Comités d'Entreprise à l'exemple notamment de chez Citroën, leur refus de permettre aux organismes du secteur public et nationalisé de jouer pleinement leur rôle en particulier pour la gestion effective des activités sociales par les représentants élus du personnel, en feraient, si besoin était, la démonstration éclatante.

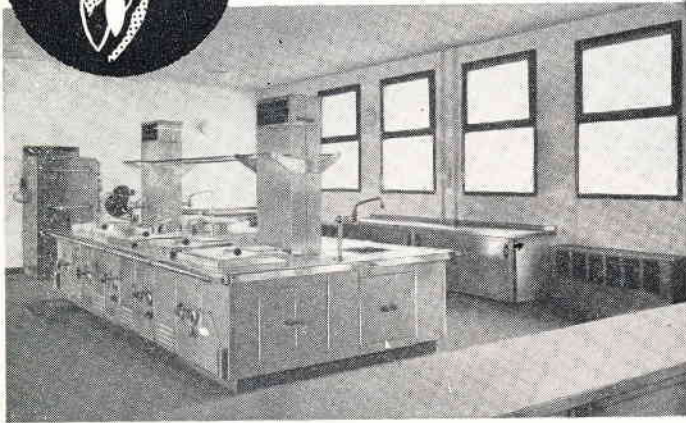
Le présent numéro de « La V.C.O. » revêt donc un caractère particulier. Il s'efforce de faire le point de 25 années d'activité syndicale en direction des C.E. et organismes similaires. Il s'agit d'un survol rapide, d'une synthèse mais aux enseignements significatifs.

Ce bilan, même sommairement exposé, est à mettre au compte de notre mouvement syndical et plus spécialement des organisations de la C.G.T. Il prouve, une fois de plus, que les élus ne représentent une force et ne font preuve d'efficacité que dans la mesure où ils sont d'abord des militants syndicaux participant effectivement et pleinement à l'activité et aux luttes syndicales, au travail de masse, base indispensable pour l'exercice de la démocratie syndicale la plus large, pour assurer le contact étroit avec le personnel afin d'œuvrer à l'unité d'action et au renforcement de la C.G.T.

C'est à notre sens l'enseignement majeur qu'il convient de tirer de ces 25 années d'expériences. Aussi c'est sur cette lancée que les efforts se poursuivront.



GRANDES CUISINES



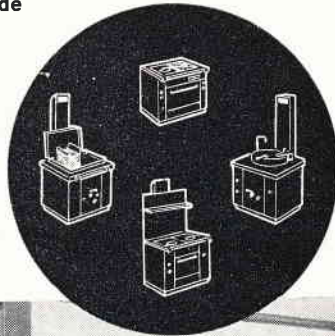
Briffault

ORGANISE
après étude et sur devis la cuisine
collective fonctionnelle.

ÉQUIPE
complètement ou partiellement la
grande cuisine en matériel de haut
rendement suivant les données de
sa très longue expérience.

Toutes les combinaisons
possibles avec les éléments

Chef Service ☆☆☆



Briffault 72-74, Avenue Parmentier - Paris 11^e
TEL. ROQ. 94-40



AÉROSPATIALE : LE CLASSEMENT INTERNATIONAL DES FIRMES

24 firmes américaines se classent parmi les 30 plus grandes entreprises aérospatiales du monde, selon une étude statistique établie d'après les chiffres des ventes en 1970 que publie le « Courrier aérien d'Inter-Avia », bulletin quotidien publié à Genève.

Les six autres sociétés sont britanniques (trois), françaises (deux), suédoise (une).

(« Combat », 28 décembre 1970.)



L'EMPLOI ET LES JEUNES

... La répartition des effectifs de moins de 30 ans entre les différents secteurs de l'économie montre que la proportion de jeunes est particulièrement forte dans l'industrie : 34,4 % de l'effectif total industriel. On ne s'étonnera pas que ce soit les secteurs industriels, où les effectifs s'accroissent, qui emploient la plus forte proportion de jeunes : construction électrique, bâtiment, travaux publics, banques, assurances.

... L'enquête montre qu'en 1968 — sans qu'on puisse dire si c'est par nécessité ou par goût, et la nuance est importante — les jeunes étaient aussi nombreux à occuper des emplois manuels que les générations précédentes. C'est ainsi qu'on trouve une plus forte proportion de travailleurs manuels parmi les jeunes que dans l'ensemble de la population active. En 1962, 31,9 % des métiers manuels étaient occupés par des moins de 30 ans. Ce pourcentage passe à 35,8 % en 1968.

D'autre part, la main-d'œuvre jeune est particulièrement soumise à l'évolution de la conjoncture. En 1968, il y avait deux fois plus de personnes à la recherche d'un emploi qu'en 1962, et près de trois fois plus parmi les moins de 25 ans...

... Signalons encore que le jeune travailleur profitant de ses premières années de vie active pour rechercher un emploi correspondant à ses aspirations, il en résulte une instabilité certaine et une adaptation difficile pour certains. Cette difficulté d'adaptation



incite les jeunes à changer d'emploi, et cette main-d'œuvre se révèle donc très mobile. A préciser que cette mobilité est le fait des jeunes les moins qualifiés.

(« Les Echos », 29 décembre 1970.)

ENFANCE INADAPTÉE: LE POUVOIR RÉPOND PAR LE CYNISME

Un mois après la campagne publicitaire en faveur de l'enfance inadaptée, il était bon de... savoir si, à leur tour, les pouvoirs publics, qui ne demandaient, paraît-il, que l'impulsion fût donnée, allaient s'atteler à la tâche, organiser leur éducation et assurer leur avenir.

... L'exposé de M. Bernard Lory, président de la Commission sociale du VI^e Plan, devait apparaître comme une douche froide aux auditeurs, responsables d'organismes familiaux d'institutions spécialisées. Il a annoncé, textuellement: « Le plan étant tout entier axé sur la croissance économique, dans un esprit de concurrence, la victoire appartiendra au plus fort, au plus habile, au plus apte à suivre la course. Il y aura des laissés pour compte, la disparité des revenus s'accroîtra jusqu'à l'élimination du revenu normal, jusqu'au chômage.

« En conséquence, les fonctions collectives (Education nationale, Culture, Affaires sociales) non rentables, prennent un caractère résiduel. Elles devront se contenter de ce qui restera après le marché. Entre un lit pour handicapé et les transistors, on choisira le transistor. »

Le contenu de l'enveloppe n'est donc pas connu, ni même évalué approximativement. Trente-cinq pour cent de son montant seront affectés à l'enfance déficiente, 25 % iront aux handicapés adultes, 15 % aux personnes âgées, la priorité étant accordée à la formation des différentes catégories de personnel.

A défaut d'arguments sonnants et trébuchants, M. Lory place ses espoirs dans « l'action communautaire », un nouvel état d'esprit des travailleurs sociaux et de la population devant, selon lui, présider à leur action... Maigre consolation!

(« L'Humanité », 21 janvier 1971.)

LES EMPLOIS DE BUREAUX EN AUGMENTATION DANS LA RÉGION PARISIENNE

Dans le district parisien entre 1962 et 1968, les emplois de bureaux ont augmenté de 14 % et ceux de l'industrie ont diminué de 7 %. ... La variation des emplois dans chaque département montre une grande diversité: Essonne, + 35 %; Yvelines, + 25 %; Seine-et-Marne, + 20 %; Val-d'Oise, + 9 %; Val-de-Marne, - 5 %; Hauts-de-Seine, - 12 %; Seine-Saint-Denis, - 13 %; Paris, - 14 %.

(« Le Monde », 11 janvier 1971.)

RENAULT: LE CAP DU MILLION DE VOITURES EST FRANCHI

... L'année 1970, apparaît donc comme une année de grande activité, le chiffre d'affaires sera supérieur à 10 milliards (8,538 millions en 1969), soit une progression de 23 %.

Cependant, la Régie n'a pas échappé aux difficultés rencontrées par l'ensemble des industries européennes.

C'est ainsi qu'elle a dû enregistrer une très forte hausse des coûts de production...

La Régie a néanmoins poursuivi son effort d'investissement. On retiendra enfin que l'association des deux constructeurs français Peugeot et Renault aura assuré en 1970:

- 63 % de la production française;
- Plus de 50 % des ventes en France toutes marques (y compris les importées);
- Plus de 65 % des ventes en France de voitures fabriquées en France;
- 61 % des exportations françaises.

(« Le Figaro », 14 janvier 1971.)

UN QUART DE SIÈCLE

1971 ! Les Comités d'Entreprise et organismes similaires atteignent réellement leur 25^e année d'existence, un quart de siècle d'intense activité au bénéfice des intérêts des travailleurs.

Nous retrouvons avec les C.E., malgré leur limite, cette volonté — souvent exprimée dans l'histoire de son émancipation — d'intervention économique et sociale du mouvement ouvrier sur la gestion capitaliste des entreprises afin de limiter l'absolutisme patronal sur le lieu de travail et affirmer la maturité créatrice du monde du travail.

Au lendemain d'une glorieuse lutte contre le fascisme, au cours de laquelle elle joua un rôle déterminant pour l'avenir de la Nation, la classe ouvrière de notre pays entendait garantir ses droits et insuffler un élan démocratique dans la vie économique et sociale.



Inscrite dans le programme du C.N.R., la revendication de l'institution légale des C.E. illustre un volet de cet esprit novateur.

1971, réelle date anniversaire ? L'histoire de la naissance des Comités

d'Entreprise montre que ceux-ci sont un résultat acquis par la lutte de classes, à une époque — mai 1946 — où le poids politique de la classe ouvrière atteignait son apogée au gouvernement, au parlement et dans le pays. Alors que l'Ordonnance du 22 février 1945 marquait un recul sensible sur les vœux de l'Assemblée Consultative Provisoire et l'attente du mouvement syndical, la loi du 16 mai 1946 — sous l'impulsion du Ministre ouvrier du Travail, Ambroise Croizat — a exprimé le véritable statut moderne des C.E., avec un contenu global répondant au plus près des aspirations des travailleurs.

Le patronat ne s'y trompa point puisqu'il déclarait — par la voix du C.N.P.F. — au lendemain de cette promulgation que la révision de la loi « s'imposerait » et protestait contre l'esprit des nouvelles dispositions. Dans leurs 25 ans d'existence, les C.E. ont connu une opposition constante de la bourgeoisie au développement de leur personnalité, soit subtilement — en tentant de neutraliser leur dynamique par la collaboration de classes —, soit violemment — en empêchant leur création, en entravant leur marche ou en discréditant leur compétence.

CONSTANCE DE L'OPPOSITION PATRONALE

Justement dans la dernière période, ces attaques mettent en relief le caractère virulent des méthodes employées.

C'est d'abord M. Dechartre qui prétend qu'« il faut transformer la mentalité des membres des C.E. ». Nous constatons aussitôt la référence aux

conceptions patronales. D'ailleurs pour plus de précision, le Ministre ajoute que l'application de l'ordonnance de 1967 sur l'intéressement — l'enfant chéri de la collaboration de classes — a permis la constitution de 650 Comités, des « vrais » ceux-ci, puisque nous vivrions une chimérique lune de miel entre exploités et exploités.

Cette déclaration confirme une nouvelle tentative gouvernementale pour neutraliser l'activité des C.E. sur le plan économique. Sous prétexte d'incompétence des représentants du personnel — vieille rengaine de la propagande bourgeoise afin de cacher sa propre carence pour assurer l'avenir de nos industries —, l'Etat envisagerait « l'information et la formation économiques » par la mise en place dans les entreprises d'organismes qui « doubleraient » les syndicats et les Comités. C'est reconnaître que cette compétence est si réelle chez nos militants qu'elle leur permet de dévoiler aux travailleurs les rouages de l'exploitation patronale dont ils sont victimes.

On a connu dans le passé ce genre de dénigrement : d'abord par la surenchère d'une prétendue mission du cadre dans le domaine économique ; puis en 1968, dans la vague de la concertation, par la création dans quelques entreprises de « commissions économiques » parallèles aux organisations syndicales et aux Comités d'Entreprise dans le but de développer la collaboration de classes.

Mais le mensonge de « l'incompétence » touche maintenant au secteur social de l'activité des C.E. dont pourtant, d'aucuns leur accordaient hier toutes les louanges.

Encore récemment, dans le cadre de la préparation du VI^e Plan, hommage fut rendu par le « groupe des lettres » pour « le rôle considérable des C.E.



dans la lecture publique vivante... sans l'aide des services publics... » (1).

Et c'est le « coup Citroën », dont les refrains calomnieux contre la C.G.T. sont vite repris par les clairons de la presse bourgeoise. Après vingt ans de refus de respecter les droits législatifs du C.E., la direction Citroën est contrainte d'accepter le pouvoir de décision des représentants du personnel dans le fonctionnement du Comité. Toutefois elle limite les effets de cet exercice démocratique en ne versant que le tiers de ses obligations subventionnelles. Malgré cette entrave, l'actif de six ans de gestion par les élus C.G.T. est impressionnant : création de 17 centres de vacances et de loisirs dont 12 en toute propriété, aménagement de 18 livres-services, réalisation de 10 bibliothèques, 10 discothèques... Le patrimoine peut être évalué à environ 20 millions de francs. Evidemment, comme pour toute « entreprise » de cette taille — et compte tenu des démissions financières de l'employeur — le Comité contracta des accords d'investissements, dans le respect de la réglementation nationale, par un programme de remboursements à court, moyen et long termes.

C'est cette pratique normale que falsifient aujourd'hui Citroën et son syndicat C.F.T. — majoritaire au sein du Comité depuis 1970 — pour prétendre à une dilapidation des fonds durant la précédente gestion C.G.T. A la vérité les « syndicalistes maisons » veulent cacher un déficit... le leur ! résultat de leur propre carence gestionnaire depuis cette date. A la vérité, la direction Citroën veut gommer les

effets d'une condamnation que la jurisprudence vient de lui appliquer le 19 décembre 1970 dans le cadre de ses dettes au C.E. !

Mais au-delà de cette affaire, c'est une nouvelle attaque contre les Comités d'Entreprise en général qui est orchestrée par le pouvoir et le patronat. Ne répète-t-on pas trop souvent ces temps-ci dans la presse bourgeoise que si les C.E. sont excellents dans leur principe..., « les règles de leur gestion doivent souvent être revues » ? Suggestion vite mise à profit par des officines de renseignements qui ont poussé leur zèle jusqu'à vouloir — transgressant la loi — vérifier les comptes de certains C.E. où nos militants les ont d'ailleurs vertement remis en place. Mais plus essentiellement, il faut nous souvenir des déclarations patronales au lendemain du vote de la loi de 1946 par lesquelles le C.N.P.F. exprimait clairement sa volonté de « réviser » la législation actuelle. Ce n'est pas une coïncidence du hasard, mais la poursuite de la même offensive contre cette position ouvrière.

Cette politique combinée du pouvoir et du patronat pour limiter le développement des C.E. nous fait constater un recensement de 11.890 Comités sur quelques 28.000 entreprises de plus de 50 travailleurs pourtant assujetties à la loi. Ne comptons pas sur une « transformation de la mentalité » de M. Dechartre pour enregistrer une progression démocratique.

UNE SENSIBLE EXTENSION

Si nous accueillons avec satisfaction l'augmentation du nombre de C.E. constatée dans une statistique du Ministère du Travail, nous pensons que

ce résultat est à mettre à l'actif des luttes revendicatives des travailleurs, contrairement à ce que semble soutenir M. Dechartre. On compterait 11.890 C.E. en 1969 contre 8.618 en 1967 (+ 37,89 %). Ces 3.272 Comités supplémentaires sont nés autour d'une période qui connut une contestation sociale sans précédent dans l'histoire de notre mouvement ouvrier. Le rayonnement des luttes de mai 68 a indéniablement influé sur l'extension des Comités.

C'est ainsi que dans certaines corporations, la création ou la reconnaissance de l'organisation syndicale dans l'entreprise fut l'occasion d'un nouvel élan du C.E. ou de sa naissance.

De même, fruit des luttes de 68, dans maintes professions, la reconnaissance du C.E. ou de l'organisme similaire est enfin assurée par le législateur, sa mise en place effective, son fonctionnement en cours. Citons d'abord le sous-sol et l'agriculture, mais aussi l'Aéroport de Paris, les théâtres nationaux, l'O.R.T.F., le C.N.R.S.

Dans les secteurs public et nationalisé, un premier pas a été accompli — que les fédérations concernées ne manquent pas d'exploiter pour aboutir à une satisfaction complète de leurs revendications — par la reconnaissance consultative — certes contestée par le pouvoir — dans la gestion des « œuvres sociales » comme chez les cheminots et les travailleurs de l'Etat. Actuellement nos militants C.G.T. luttent pour une application correcte des accords de mai 68, mais aussi pour leur extension dans une conception plus démocratique.

Par ailleurs, il nous faut signaler certaines conquêtes dans diverses institutions assimilées : amélioration des conditions d'interventions des élus dans divers Comités Paritaires, Conseils

(1) Malgré leurs nombreuses activités sociales, ceux-ci ont créé 3.000 bibliothèques. Ce nombre augmente à la cadence de 50 par an. Les C.E. investissent ainsi annuellement 10 millions de francs dans la lecture publique.

UN QUART DE SIÈCLE (fin)

d'Administration, Comité Mixte à la Production ou C.H.S. (tant dans le fonctionnement, la composition et le pouvoir) que nous rencontrons à l'E.G.F., à la Fonction publique, les personnels hospitaliers.

D'autres succès sont significatifs de la profondeur des conquêtes des luttes.

Ce sont :

- l'augmentation du pourcentage de la contribution patronale au fonctionnement des activités sociales comme par exemple chez Chausson, Rateau, dans les industries métallurgiques de Valenciennes... ;
- l'instauration de ce pourcentage, là où la subvention n'était pas encore attribuée, comme principalement dans l'habillement ;
- souvent, l'allocation d'heures de délégation pour les suppléants, les représentants syndicaux qui n'en bénéficiaient pas jusqu'à présent du fait de la législation en vigueur, mais également une allocation supplémentaire pour les élus titulaires ;
- l'élargissement du droit de vote et d'éligibilité aux jeunes et aux immigrés dans de nombreuses entreprises ;
- enfin dans quelques C.E., possibilité de faire fonctionner leurs commissions durant les heures de travail, grâce à l'allocation d'heures payées comme temps de travail.

L'AFFAIRE DU SYNDICAT

Un résultat si positif enregistré durant ces temps derniers dans la progression du nombre et des prérogatives des C.E. comme dans l'activité

économique et sociale, par ailleurs soulignée dans cette édition, constitue une bonne rampe de lancement en vue de développer notre activité syndicale pour l'extension et le fonctionnement des C.E. D'autant plus que l'aiguissement croissant de la lutte de classes, suppose une responsabilité également ascendante de l'ensemble de notre mouvement syndical dans l'impulsion d'une juste orientation des C.E. Le rappel de l'opposition constante du pouvoir et du patronat nous prouve qu'ici comme ailleurs nos directions syndicales ont un rôle essentiel à remplir.

« Le rôle de l'organisation syndicale est de défendre les intérêts de la classe ouvrière dans tous les domaines » écrivons-nous souvent.

Certes en de nombreuses entreprises, les élus au Comité font preuve d'une maturité syndicale digne de la classe ouvrière. Le syndicat y joue son rôle d'impulsion incontestable. Le C.E. connaît des activités sociales, sportives, culturelles dynamiques. L'exploitation des éléments économiques est comprise dans une optique de classe.

Pourtant, à la veille des Journées Nationales d'Etude des 19 et 20 mars 1971, sans sous-estimer les progrès réalisés dans le domaine des rapports entre les Comités et les syndicats depuis les dernières journées de 1965, nous devons tout de même constater que la responsabilité syndicale et le rôle dirigeant de nos organisations envers les C.E. et similaires ne sont pas suffisamment considérés dans toute leur importance par nos militants.

Certains d'entre eux jugent le Comité comme un organisme annexe, à part, abandonné à la seule compétence de quelques élus. D'autres ont encore tendance à mettre les insuffisances des Comités sur le compte des militants qui en sont membres.

Ces positions ne sont pas justes. Elles dégagent trop facilement le syndicat d'une responsabilité qui est d'abord la sienne.

Nous ne répéterons jamais suffisamment que l'activité de l'organisation syndicale forme un tout, que chaque secteur d'activité se relie étroitement aux autres, et qu'en définitive, en négliger une partie c'est nous mettre en difficulté dans les autres.

A-t-on soupesé en toute logique les valeurs d'exemple et les richesses d'enseignements qu'il est possible d'acquérir par une saine et juste gestion des activités, par la connaissance et l'approfondissement de la situation économique de l'entreprise, par les possibilités d'intervention sur les problèmes de l'emploi, de la formation professionnelle, de la médecine du travail, de l'hygiène et la sécurité ? Autant de domaines où la responsabilité des organisations syndicales est engagée pour la défense des intérêts des travailleurs et l'affirmation de leurs droits.

Quelle ouverture, par la pratique quotidienne du travail de masse au travers d'activités diversifiées, pour une mutuelle compréhension des problèmes et des hommes, entre travailleurs, entre militants syndicaux ?

Quelle contribution, par la recherche d'un programme d'activité commun, vers la réalisation de l'unité d'action syndicale ?

Ici aussi, il s'agit d'une conquête... d'une conquête de la classe ouvrière sur elle-même afin de mieux saisir la nécessité d'une C.G.T. toujours plus puissante parce que toujours plus représentative du monde du travail, élevant par là-même sa force de combat et sa conscience de classe.

D.C.

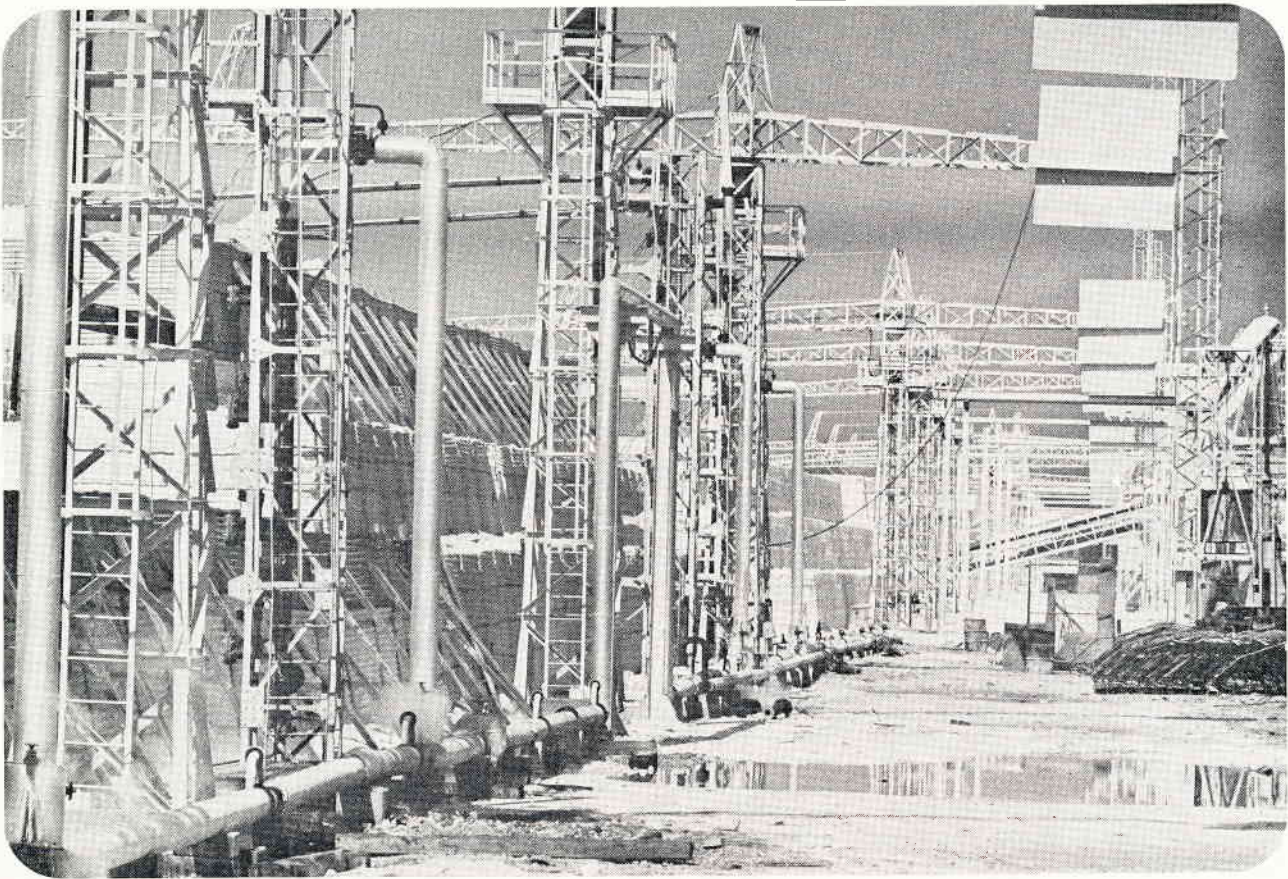
La situation économique actuelle se caractérise par la domination de plus en plus accentuée des monopoles sur l'ensemble de l'économie et par les interventions de l'Etat à leur service exclusif.

Le VI^e Plan vise à donner aux groupes capitalistes dominants des moyens financiers encore plus importants, à la dimension de leurs ambitions internationales, et par conséquent des profits toujours plus grands.

En conséquence de la politique dite de « sélectivité », des secteurs entiers de l'économie



c. e. et prérogatives économiques





nationale, parfois dans des industries déterminantes comme l'électronique, sont abandonnés aux capitaux et aux entreprises étrangères.

Dans le même temps, les progrès considérables des sciences et des techniques posent des problèmes de grande ampleur que le capitalisme est incapable de résoudre, mais qu'il tente de surmonter par des formes nouvelles d'exploitation.

Cette politique ne peut se faire qu'au détriment de la classe ouvrière en premier lieu, et de toutes les couches laborieuses de la population.

C'est dans ce contexte que s'est développée, et que doit continuer de se développer, toute notre activité syndicale sur une base de luttes de classes et de masse.

Dans leur combat permanent pour s'opposer aux attaques du capital et pour imposer de nouvelles conquêtes sociales, les travailleurs s'appuient avec confiance sur leurs organisations C.G.T., sur les dizaines de milliers de militants qui les aident à orienter et à organiser sérieusement l'action.

Les élus C.G.T. aux Comités d'Entreprise ont un rôle à jouer dans ce combat. Sans être à elle seule décisive, leur action doit être un support réel, important et spécifique de l'activité syndicale au service des travailleurs.

Vingt-cinq années d'existence riches d'expériences ont démontré toute l'importance qu'il convient d'attacher au

rôle des Comités d'Entreprise, toute l'aide qu'ils peuvent apporter pour la défense des intérêts de la classe ouvrière, en dépit de imperfections de la législation, des erreurs commises et des faiblesses qui peuvent subsister.

PLEINE UTILISATION DES DROITS

Bien qu'en matière économique les droits des C.E. ne soient que consultatifs, les élus C.G.T. ont pour mission d'utiliser ce moyen. Ils doivent pouvoir s'appuyer sur l'organisation syndicale et sur les travailleurs pour imposer au patronat le respect de la législation en matière d'information, de consultation obligatoire et en temps utile.

En retour l'organisation syndicale est mieux à même d'informer les travailleurs, de les mobiliser pour faire échec aux intentions patronales, pour montrer le bien-fondé des revendications et la possibilité de les satisfaire.

Dans ce domaine les informations que les élus aux C.E. doivent exiger et recueillir sont de toutes natures. Elles concernent la marche de l'entreprise, l'évolution de la production en regard des heures travaillées et de l'effectif occupé, le chiffre d'affaires, les profits dégagés, la source, la nature et l'orientation des investissements, les exonérations fiscales et

autres avantages dont bénéficie le patronat, etc. Tous ces éléments donnent matière à démontrer concrètement l'exploitation dont sont victimes les travailleurs.

De même, concernant les questions de l'emploi et de la formation professionnelle les possibilités d'information, de consultation et d'intervention au travers du Comité d'Entreprise sont importantes.

Les dispositions déjà acquises dans la législation sur les C.E. modifiée en 1966 ont été renforcées à nouveau par les accords interprofessionnels du 10 février 1969 et du 9 juillet 1970 portant respectivement sur les problèmes de l'emploi, de la formation et du perfectionnement professionnels.

Enfin, pour en rester à l'essentiel, les élus aux C.E. ont également pour mission d'animer, de contrôler le fonctionnement du C.H.S. pour imposer le respect des mesures d'hygiène et de sécurité et de vérifier la bonne marche des services de médecine du travail pour protéger la santé des salariés.

Finalement, l'activité des élus aux C.E. touche à tout ce qui concerne les conditions de vie et de travail des salariés de l'entreprise.

D'où la nécessité de mener une bataille incessante et permanente pour imposer l'application réelle, concrète, des prérogatives des C.E. et leur nécessaire extension pour combler les



lacunes des textes législatifs et contractuels.

D'où la nécessité aussi de faire en sorte que l'activité des élus au C.E. ne soit pas « à part », mais insérée étroitement dans l'ensemble de l'activité de l'organisation syndicale, en liaison avec les travailleurs.

UNE ACTIVITÉ SYNDICALE AU NIVEAU DES EXIGENCES

La caractéristique dominante de la situation actuelle est l'accélération du processus de concentration. Ce phénomène n'est pas nouveau en lui-même, mais il franchit actuellement une étape dans notre pays. Jusqu'à ces dernières années, la concentration se faisait essentiellement par l'absorption, l'étouffement de petites et moyennes entreprises par des sociétés plus puissantes ou par la fusion de petites et moyennes entreprises entre elles.

Il s'agit maintenant de l'absorption ou de la fusion des grandes sociétés entre elles pour constituer des groupes de taille internationale. Dans la dernière période, on pourrait citer dans le textile, entre autres, l'absorption de Saint-Frères par le groupe Willot, l'accord Gillet-D.M.C., celui de Prouvost et Boussac, etc.

Cette politique va se poursuivre, comme le prévoit le VI^e Plan, à l'échelon du Marché Commun (où l'on discute actuellement de la mise au point du statut de société anonyme

européenne), mais aussi, plus largement, au-delà de ce cadre.

La concentration à ce niveau provoque de grands bouleversements : réorganisation et transformation des processus de production, en liaison avec l'évolution rapide des techniques, qui ont en régime capitaliste, des conséquences négatives : l'insécurité de l'emploi, les licenciements, les déclassements, les transferts de main-d'œuvre conduisant au déracinement des travailleurs, au dépérissement de localités, voire de régions entières.

Pour faire « passer » cette politique, patronat et gouvernement mènent une grande bataille idéologique de collaboration de classes. Ils vont encore la développer considérablement, en particulier dans le domaine de ce qu'ils nomment « l'information et la formation économiques », cela jusque dans les entreprises.

Ce processus conduit à remettre la direction de l'économie, donc la direction du pays, entre les mains d'un nombre toujours plus restreint de groupes toujours plus gigantesques.

L'efficacité de notre action syndicale passe donc en premier lieu par notre capacité à mettre en mouvement les travailleurs de ces grandes entreprises.

Or, il est bien évident que l'analyse des problèmes, les revendications et l'action qui en découlent, ne peuvent plus se faire au seul niveau de l'établissement, ni même de la société, mais aussi au niveau de ces vastes

ensembles qui comprennent un grand nombre de sociétés sous le contrôle d'un centre de direction pratiquement unique.

Il s'agit donc en premier lieu pour l'organisation syndicale de mettre en place et d'organiser la coordination de l'activité syndicale sur le plan de l'ensemble des établissements d'une même société, et au-delà d'un même groupe. Autrement dit, il faut faire en sorte que les syndicats C.G.T. soient à même d'échanger leurs expériences, leurs informations, de dégager les revendications communes unificatrices, de préconiser — voire de décider — les actions et leurs formes les plus susceptibles d'en imposer l'aboutissement face aux différents échelons des directions patronales.

Cette coordination ne doit bien entendu pas être conçue comme un organisme de « sommet » qui décide de tout, mais au contraire contribue à impulser l'activité et l'action dans chaque usine de manière à pouvoir entraîner l'ensemble des travailleurs sur leurs objectifs communs, tout en tenant compte des particularités de chaque établissement.

Lorsque cette coordination syndicale fonctionne, se pose alors la question des limites des prérogatives des élus au niveau du Comité d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise comme du Comité d'Entreprise.

En effet, comment peuvent-ils amener à l'organisation syndicale toute l'aide spécifique et nécessaire qui leur

prérogatives économiques (fin)

incombe, si leur connaissance s'arrête à la situation de l'établissement ou de la société, alors que le patronat définit et applique une politique globale pour l'ensemble du groupe ?

Il s'agit donc d'exiger de mettre à ce niveau les institutions à l'heure de notre temps, de faire en sorte que la représentation des travailleurs corresponde aux structures patronales.

POURQUOI DES « COMITÉS CENTRAUX DE GROUPE » ?

C'est ce qui a conduit les deux derniers Congrès de la C.G.T. à formuler la revendication d'institution de « Comités Centraux de Groupe ».

Cet organisme ne peut avoir pour but de coordonner les C.E. ou les C.C.E. du groupe, ni de se substituer aux organisations syndicales. Il doit jouer au niveau du groupe le rôle que remplissent les C.E. ou C.C.E. sur le plan économique.

Comme le rappelait le camarade Mascarello dans un article récent (« Le Peuple » n° 856), il s'agit pour le « Comité Central de Groupe » :

1. *D'avoir des informations globales sur la situation économique de l'ensemble du groupe, sur toutes les questions en rapport direct avec les conditions de travail et le niveau de vie des travailleurs occupés et sur la politique de la direction du groupe.*

2. *D'avoir connaissance du bilan consolidé des sociétés-mères et des filiales afin de pouvoir disposer des éléments d'ensemble d'où se dégage une situation réelle et non pas fragmentaire.*

3. *D'aider les syndicats dans les divers établissements du groupe à dégager des revendications communes, globales pour l'ensemble des travailleurs occupés tout en ne perdant pas de vue la nécessité de l'action par établissement sur les revendications exprimées par les travailleurs et en rapport avec les situations particulières qui existent et dont il faut tenir compte.*

Les problèmes du « Comité Central de Groupe » n'est pas définitivement éclairci. La revendication, sa dénomination elle-même, mérite d'être encore approfondie, discutée. La question est complexe.

Prenons un exemple touchant le textile : le groupe Gillet. Il contrôle plusieurs sociétés et « holding ». Le plus important d'entre eux est Rhône-Poulenc.

Ce « holding » lui-même étend son activité sur plusieurs secteurs économiques. Il est structuré en « divisions » professionnelles : « textile », « chimie », « pharmacie », etc.

Le problème n'est donc pas simple. Mais il importe en premier que l'organisation syndicale (Fédération, voire plusieurs Fédérations comme dans ce cas) ait une vue la plus précise possible du groupe considéré et

que les syndicats concernés mènent l'action, dans le cadre de leur coordination, pour obtenir des organismes de représentation du personnel, dotés de moyens de contrôle et d'information, correspondant aux différents échelons de la direction patronale.

Des exemples démontrent la possibilité d'obtenir des résultats en ce sens. C'est le cas pour Ugine-Kuhlmann et pour la Compagnie Générale Transatlantique. Il faut maintenant affirmer avec force partout cette revendication pour obtenir d'autres succès en vue de sa généralisation.

Tels sont quelques-uns des problèmes qui se posent à notre mouvement syndical concernant le rôle des C.E. dans le domaine économique pour utiliser à plein leurs prérogatives actuelles et pour les élargir aux dimensions de notre temps.

Deux Journées Nationales d'Etude sont organisées par la C.G.T. sur ce thème, les 19 et 20 mars 1971 à Paris. Si toutes nos organisations considèrent toute leur importance nécessaire leur préparation, leur déroulement, et les répercussions qu'elles devront avoir, elles seront d'une grande aide pour s'attacher à une plus large application des prérogatives économiques des C.E. et à leur extension.

André TURLURE,
Secrétaire
de la Fédération C.G.T.
du Textile.

LE POINT SUR LA COORDINATION



« Concentration » : ce mot, nous l'entendons très souvent au cours des conversations... il couvre une réalité économique et sociale. Concentration des grandes entreprises, centralisation des pouvoirs dans les mains d'une minorité de banquiers et d'industriels.

Dans tous les domaines de la vie économique, les militants des C.E. se trouvent confrontés aux problèmes posés par cette concentration.

Dans leurs activités économiques, oui, mais aussi dans les activités sociales. Dans les secteurs « loisirs et culturels », longtemps des individualités ont pu créer, développer des activités. Le spectacle, l'hôtellerie étaient surtout l'affaire de personnalités, de familles des classes moyennes.

Cette réalité évolue. Les banques, les grands groupes financiers s'occupent maintenant d'organiser les séjours de neige, de vendre du soleil et de l'eau salée... ils contrôlent la chanson par la radio, le disque ; interviennent dans le spectacle, diffusent les livres...

Le gouvernement tente de planifier ces efforts, aide financièrement cette concentration. Le lancement de l'aménagement de la côte aquitaine par Chaban-Delmas le confirme.

Voilà la réalité à laquelle se trouvent confrontés les élus des C.E., des organismes similaires, des associations populaires.

Isolé, chaque C.E. ne peut pas résister à l'affrontement avec ces puissances d'argent. Se grouper, s'organiser ensemble, est devenu une nécessité. Comment le faire sans porter atteinte aux prérogatives des C.E. et en sauvegardant leurs possibilités d'initiatives.

DES EXPÉRIENCES ANCIENNES

Le Bureau Confédéral de la C.G.T., en collaboration avec sa Commission des C.E., a analysé les expériences, précisé une orientation, notamment au travers d'un document intitulé : « La coordination des activités sociales des C.E. et similaires. » Celui-ci a été publié par Le Peuple (n° 794, de mars 1968). Nous ne voulons pas le développer à nouveau, mais examiner comment il s'est traduit dans la vie.

Essayons de définir tout d'abord la coordination, mot aujourd'hui inscrit dans le langage syndicaliste : « coordonner » les activités sociales des C.E., c'est peut-être « concentrer démocratiquement » les moyens

LE POINT SUR LA COORDINATION (suite)

financiers, les installations, les projets des C.E.

C'est surtout au niveau des industries de taille importante que l'on trouve les exemples les plus anciens :

— à l'Electricité-Gaz de France, où c'est une Caisse Centrale qui gère les réalisations sociales ;

— grâce aux Comités Centraux d'Entreprise, comme à Air France, ou à la SNECMA.

Il s'agit, le plus souvent, de grandes entreprises.

Cet effort commun à plusieurs C.E. a permis de réaliser beaucoup de colonies de vacances, villages de vacances, animation culturelle, activités physiques et sportives, vacances de retraités, week-ends à la neige...

Mais, par exemple, des militants de la SNECMA s'interrogent. Cette centralisation n'est-elle pas trop poussée ? Les besoins de loisirs d'une usine d'OS ne sont pas les mêmes que ceux des techniciens. La centralisation ne permet pas toujours aux travailleurs de chaque établissement de participer démocratiquement aux choix des orientations. Cela mérite réflexion.

Par ailleurs, les petites et moyennes entreprises ont pu réaliser, groupées, ce qu'elles n'auraient pas fait isolées.

Prenons deux exemples !

Dans la région nantaise, des C.E. se sont groupés pour l'achat d'un terrain de camping ; ils se sont associés avec des C.E. de la région parisienne qui ont acheté du matériel de camping. Cela a été bénéfique pour tous : plus grande utilisation de terrain, matériel de camping utilisé pendant toute la saison.

Au Havre, les C.E. aux moyens limités groupés en association ont pu développer une activité de voile en mer, créer une maison familiale...

Dans ces deux cas "Tourisme et Travail" a joué le rôle technique, juridique, et il a permis, pour certaines initiatives, l'apport de prêts et de subvention.

La coordination est donc positive.

QUELQUES ENSEIGNEMENTS

Regrouper les moyens, les possibilités, présentent des avantages.

1° Cette conception favorise l'ouverture des réalisations à un plus grand nombre.

Un centre de vacances d'un Comité d'Entreprise ne peut fonctionner, pratiquement, qu'à la pé-

riode de fermeture de l'usine. Associé à une entreprise fermant à une date différente, il peut tourner deux mois ; associé à des entreprises ayant des vacances étalées, il peut ouvrir trois mois. Des expériences montrent que des centres de vacances peuvent être utilisés en parcs de loisirs ou maisons de week-ends pour des entreprises situées dans un rayon de 100 kilomètres.

L'utilisation de chaque réalisation peut donc être étendue sur une période plus longue.

2° Elle permet d'offrir une plus grande variété de centres de séjours.

Un C.E. ne peut créer qu'un nombre limité de réalisations, en pratiquant les échanges, en s'associant avec d'autres C.E., il peut investir partiellement dans plusieurs centres et ainsi offrir un réseau plus varié de réalisations aux travailleurs de son entreprise.

3° Elle réduit le coût des installations.

Par les emprunts, par les subventions publiques devenues possibles lorsque les C.E. constituent des associations ; il peut donc réaliser plus vite et moins cher.

Par une meilleure utilisation des installations, il diminue le prix de

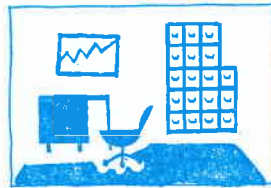
(suite page 21)

pour la fourniture et
l'équipement de :

adressez-vous



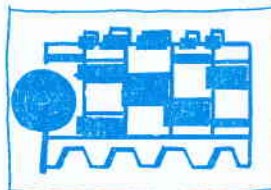
à 1 seul fournisseur



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

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

consultez-nous

pour tous les achats concernant les secteurs ci-après

FOURNITURES ET MOBILIER DE BUREAU

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

**ÉQUIPEMENT DE CUISINES CENTRALES
ET RÉFECTOIRES**

LITERIE

BATIMENTS PRÉFABRIQUÉS

CONSTRUCTIONS SCOLAIRES

publi 75

S **SOCOPAP**

siège

28, rue Pasteur

94 - VILLEJUIF

Tél. 726-73-06

succursale à Lyon

24, rue de la Quarantaine

69 - LYON-5^e

Tél.: 48-57-64

LE POINT SUR LA COORDINATION (suite)



revient, ce qui facilite l'accès aux salariés les plus défavorisés.

Dans ces deux remarques, n'entre pas le problème de l'amortissement des bâtiments qui mérite réflexion ! En effet, lorsque des dizaines de millions sont investis dans des colonies de vacances ouvertes deux mois par an, est-ce un « bon investissement » ? Oui, socialement, mais financièrement est-ce rationnel ? Ne devrait-il pas être envisagé une utilisation plus variée, donc plus longue de ces centres ? Certaines C.E. ont ainsi adapté des colonies de vacances.

4° La coordination présente d'autres avantages.

Dans la recherche d'une pleine utilisation, les installations sont proposées à des petits C.E. manquant de moyens financiers. Ils ressentiront, dans bien des cas, le besoin d'avoir leur propre budget et pourront, à partir de là, revendiquer plus concrètement le versement d'une subvention plus importante.

Rencontrant des salariés d'autres professions, les conversations naissent, des contacts se nouent. Les travailleurs, au-delà de leur corporation, apprennent à se connaître, à se comprendre. Il en reste des éléments positifs.

Le développement de cette coordination pose des problèmes tech-

niques de création, de gestion. Les élus des C.E. sont, avant tout, des militants syndicaux, collecteurs de cotisations, diffuseurs de la presse, etc. A leur poste de travail, dans leur atelier, leur chantier, leur bureau, leur laboratoire, ils doivent consacrer l'essentiel de leur activité au contact avec les travailleurs. Ce qui suppose donc que du personnel administratif assure les tâches pratiques et matérielles.

LE ROLE DES ASSOCIATIONS

A ce niveau technique, un problème de coordination s'est posé : celui de la collaboration avec les associations correspondant aux activités des C.E.

« Tourisme et Travail », dans le secteur des vacances, voyages, excursions, s'efforce de répondre aux besoins des C.E. A cet effet, deux organismes ont été mis en place :

— **Le Fonds National d'Investissements.** Sur la base de prêts, les C.E. disposent de places dans des réalisations de leur choix. Ils peuvent être remboursés. Ils participent à la direction des activités.

LE POINT SUR LA COORDINATION (fin)

— Le Département « Collectivités ». Sur demande de C.E., ce service réalise des études, projets, qu'il concrétise sur les directives des C.E. associés qui restent propriétaires et conservent le pouvoir de décision.

Une chaîne de camping-caravaning est en cours de réalisation.

« La Fédération Sportive et Gymnique du Travail » développe des initiatives pour entraîner à la pratique sportive de nombreux salariés.

Le succès du Concours National de Pétanque démontre les possibilités existantes.

« Travail et Culture », qui a trouvé dans sa collaboration avec les C.E. les moyens d'un renouveau, développe de nombreuses activités inter-entreprises : l'abonnement inter-théâtres populaires, les « Travailleurs et les Arts », chaîne d'animation culturelle des villages-vacances, spectacle de cirque inter-entreprises.

Ces trois associations recherchent une coordination de leurs activités, une mise en commun des moyens. C'est ainsi qu'un Centre de Formation Permanent d'Animateurs et de Cadres doit naître prochainement à l'initiative de ces associations et en collaboration avec les C.E. et similaires.

Les moyens techniques de la coordination avancent, ils donnent un avant-goût de ce qui se concrétisera demain.

QUELQUES PERSPECTIVES

En 25 ans, le bilan social des C.E. est énorme :

— impact d'une bataille culturelle à partir des bibliothèques sur le lieu du travail ;

— création d'un réseau de colonies de vacances qui a permis à des millions d'enfants de respirer l'air pur, d'aller aux sports d'hiver ;

— impulsion des vacances familiales ;

— création d'une activité nouvelle : les vacances de retraités ;

— développement du sport.

Et cela a été réalisé malgré l'insuffisance des moyens financiers en formant eux-mêmes les cadres nécessaires, donc au prix d'hésitation, de tâtonnements, d'erreurs même.

Aujourd'hui, une phase nouvelle s'engage.

En coordonnant leurs initiatives les C.E. peuvent impulser le développement d'un réseau d'ampleur

nationale de réalisations sociales très importantes.

Avoir une baie pour les travailleurs, c'était un rêve, voilà 25 ans ! Les 15 ha du yotel de Cogolin, dans la baie de Saint-Tropez, montrent que c'est réalisable.

Construire une station de ski pour les C.E. et collectivités devient possible ; un projet est même à l'étude.

Ces perspectives ne sont pas irréalistes. Elles commencent à connaître un début d'application. Un développement de la coordination des activités des C.E. doit permettre aux travailleurs de disposer à une plus grande échelle d'installation pour se reposer, dans de bonnes conditions et occuper sainement leurs loisirs.

Pour les C.E., le morceau de campagne, de montagne ou de sable, gagné sur le secteur des banques, ce n'est pas seulement pour permettre aux travailleurs de s'oxygéner et récupérer. C'est aussi pour leur donner l'occasion d'enrichir leurs connaissances, de trouver des activités culturelles correspondant à leurs goûts, de participer à l'organisation de leurs loisirs.

Jean HODEBOURG,
Membre du Bureau
de la Fédération C.G.T.
de la Métallurgie.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

La multiplication des accidents du travail, des maladies professionnelles — reconnues ou non, mais dans tous les cas combien pénibles ou dangereuses pour les travailleurs et travailleuses qui en sont victimes — pose des problèmes sérieux aux organisations syndicales ouvrières. Au premier chef sont concernées celles au niveau de l'entreprise, sur le lieu même du travail.

Lors du dernier C.C.N. de la C.G.T., Jean Briquet, membre de la C.E., est intervenu sur cette grave question qui mérite une attention particulière et dont les conséquences conditionnent la sécurité et la vie des travailleurs. Parmi les activités que les Comités d'Entreprise doivent se préoccuper, le fonctionnement le plus efficace des C.H.S. et son prolongement sur la médecine du travail ne doivent pas laisser indifférents nos élus dans les C.E. A l'occasion de ce 25^e anniversaire des Comités, le rapport de J. Briquet doit permettre une réflexion sur la dimension du problème, des responsabilités qui en découlent et des efforts à déployer pour protéger la sécurité et la santé des salariés.

Dans le rapport, présenté au 37^e Congrès, le camarade Séguy pouvait dire :

« Les maladies professionnelles augmentant, les affections nerveuses font de sérieux ravages

dans de nombreuses professions, les accidents du travail se multiplient.

« Les accidents mortels surviennent au rythme sinistre d'un ouvrier tué par heure de travail.

« En présence d'une situation aussi dramatique, il est temps de tirer le signal d'alarme, de placer le patronat et les Pouvoirs publics devant leurs responsabilités et, en ce qui nous concerne, d'engager une campagne vigoureuse pour imposer le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail. »

Dans le *Courrier confédéral* du 19 mars 1970, l'attention des U.D., têtes de régions Sécurité Sociale, était attirée sur une consultation portant sur la concentration excessive, ne permettant pas une action positive des Comités Techniques Régionaux et, dans cette même publication étaient indiqués les premiers éléments portant sur les accidents du travail pour 1968.

Pour ce qui est de la consultation, l'information des représentants C.G.T. semble avoir été insuffisante puisque, selon la Caisse nationale, les membres de Comités Techniques Régionaux ne demandent pas de modifications, ce qui est une acceptation des conséquences, sur ce plan comme sur d'autres, des ordonnances d'août 1967 contre la Sécurité Sociale.

CE QUE MONTRENT LES STATISTIQUES

Pour ce qui concerne les accidents du travail de 1968, la Caisse nationale a publié, voici quelques semaines, les statistiques.

Les effectifs salariés, englobés par les 15

Comités Techniques Nationaux, sont passés à 11.735.638 soit une augmentation de 0,9 % par rapport à 1967.

Le nombre des accidents ayant provoqué un arrêt du travail, de 24 heures ou plus est de 1.026.500 soit 8,8 % du total des salariés.

Ce nombre fait apparaître, par rapport à 1967, une réduction de 7 % égale à la réduction des accidents graves qui ont été, en nombre de 106.610 tandis que les 2.063 accidents mortels, sont en réduction de 3,5 % sur 1967.

Il n'est évidemment pas possible, au C.C.N., de détailler pour chaque industrie les statistiques générales. Cette tâche revient aux Fédérations qui ont d'ailleurs plus de facilité à voir leur situation, une ventilation intéressante ayant été faite dans la plaquette sortie par la Caisse nationale, comme cela lui avait été demandé.

Notons seulement pour exemple, que les branches de la métallurgie qui représentent 20 % des effectifs salariés globaux ont 27,7 % des accidents avec arrêt, que le bâtiment et les travaux publics qui interviennent pour 15 % du total des salariés ont 30 % des accidents avec arrêt et 40 % du total des mortels.

Les travailleurs étrangers sont particulièrement touchés : représentant 11,5 % des effectifs, ils subissent, en 1968, 21,6 % des accidents avec arrêt de travail et 23,5 % des accidents graves.

D'autres éléments confirment que, pour l'essentiel, la cause des accidents du travail réside dans l'inadaptation du matériel, dans le rythme excessif du travail, puisque les ouvriers qualifiés, s'ils interviennent pour 25 % dans les effectifs salariés, sont frappés par 33,1 % des accidents avec arrêt et par 32 % des accidents graves.

Peut-on conclure que la réduction, en valeur absolue de 7 % des accidents avec arrêt et des graves, de 3,5 % des accidents mortels de 1968 par rapport à 1967, alors que le nombre de salariés s'est accrue de 0,9 % représente une amélioration de la situation ? Absolument pas, puisque 1968 a été marqué par les grèves de mai et juin. Sans doute est-il difficile d'évaluer avec exactitude le nombre de journées de grève de cette période, pour chaque industrie et pour les 15 Comités Techniques concernés. Une semaine de grève représentant, en gros 2 % de perte de production, il est certain que, pour les accidents mortels, il y a aggravation incontestable.

Une autre certitude, c'est encore que les accidents graves le deviennent de plus en plus. Le nombre de journées perdues, en 1968, par incapacités temporaires, 25.399.536, soit seulement 4,4 % de moins qu'en 1967, confirme nos appréciations.

Tous ces chiffres, qu'il était utile de citer, montrent la tâche importante qui est à réaliser dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.

L'AMÉLIORATION NÉCESSAIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'application correcte de la mensualisation, l'extension aux ouvriers des statuts des mensuels, le paiement des jours perdus par accident du travail peuvent et doivent y concourir. Mais ce n'est qu'un aspect. Un autre aspect important c'est que les salariés — du manoeuvre à l'ingénieur — prennent en main la défense, la préservation de leur santé et de leur vie.

Sans doute les Comités d'Hygiène et de Sécurité, tels que prévus par le texte du 1^{er} août 1947, ne correspondent-ils ni aux nécessités, ni à nos désirs. Nos Congrès ont, sur ce point, dit ce qu'il faudrait réaliser pour que ce soit pleinement valable et satisfaisant. Cependant, si déjà ils existaient et fonctionnaient tels que prévus, hygiène et prévention des accidents seraient mieux appliquées. Selon les rapports des services « prévention » des Caisses régionales, seulement 26 % des entreprises qui devraient avoir un C.H.S. en sont dotées et, dans ces 26 % sont comptées les entreprises où il y a un C.H.S. « bidon » ou seulement théorique, sans activité réelle et démontrable.

En 1969, pour les 9.662 C.H.S. existant, seulement 7.703 réunions ont été tenues et 5.545 rapports annuels faits.

Il y a là à réagir et à agir lorsque l'on sait que se sont les entreprises de 50 à 99 salariés, puis celles de 100 à 299 qui enregistrent les indices de fréquences d'accidents du travail les plus élevés.

INFORMATION DES TRAVAILLEURS ET FORMATION DES MILITANTS

Lutter avec plus d'efficacité pour l'application et l'amélioration des mesures d'hygiène, contre les accidents et les maladies professionnelles — ces dernières progressent avec l'introduction de produits nocifs pour l'organisme — implique une meilleure information des travailleurs comme la formation de plus nombreux militants.

L'information des travailleurs se relie au combat que mène notre C.G.T. pour l'heure payée

par mois dans le cadre de la loi de décembre 68 sur le droit syndical.

En matière de formation de militants il faut convenir que nos organisations, Fédérations et Unions Départementales, utilisent insuffisamment les possibilités existantes. N'est-il pas anormal que la C.G.T., de loin la plus importante centrale syndicale, ait moins de subventions pour les stages « hygiène et sécurité » que la C.F.D.T. ou Force ouvrière ? Et là ce n'est pas un problème de discrimination à notre égard. Ce que nous demandons nous est attribué ; le problème, c'est que le total des stages est insuffisant en regard, tant du travail à réaliser que des possibilités qui existent.

Pour 1970 les crédits affectés ont été de 511.874 F pour la C.G.T., 768.171 F pour F.O., 893.508 pour la C.F.D.T.

Ces stages sur les problèmes d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail n'ont pas de répercussions négatives pour la trésorerie de nos organisations puisque la Caisse nationale et les Caisses régionales prennent en charge :

- les pertes de salaire avec plafond de 51 F par jour actuellement ;
- les frais de transports ;
- les repas et l'hébergement.

Sans doute y aurait-il encore beaucoup à dire sur ces questions importantes.

ENGAGER UNE ACTION VIGOUREUSE

Tirer le signal d'alarme, engager, en ce qui nous concerne, une campagne vigoureuse pour imposer le respect des mesures d'hygiène et de sécurité pour reprendre ce que demandait de faire notre 37^e Congrès confédéral pose, en dernière analyse, des tâches nouvelles pour nos organisations. Les militants nécessaires à leur accomplissement existent, à nous de les trouver, de les aider dans leur tâche. Pour les Fédérations il s'agit de toujours mieux coordonner leur activité dans les entreprises, en mettant en place des C.H.S. plus nombreux, en améliorant la liaison entre leurs représentants au Comité Technique National et ceux des Comités Techniques Régionaux. Pour les U.D. tête de régions Sécurité Sociale, il s'agit d'assurer les réunions préparatoires des C.T.R. pour lesquelles les ordres du jour préparés par les services administratifs des Caisses ne cadrent pas toujours avec ce qu'il faudrait discuter ; en organisant mieux la liaison entre nos représentants dans

les C.T.R. et nos administrateurs dans les Caisses régionales de Sécurité Sociale.

La prévention n'est pas une affaire de spécialistes. Les accidents du travail, l'absence de mesures d'hygiène découlent de la recherche du profit au détriment de la santé et de la vie des salariés.

Agir plus efficacement en vaut la peine puisque, sans ignorer les pertes pour l'économie, il s'agit déjà de changer le sinistre bilan qui, pour chaque heure travaillée, représente :

- plus de 500 accidents avec arrêt ;
- plus de 50 travailleurs qui resteront marqués pour le reste de leur vie ;
- plus d'un mort.

J.B.

En conclusion de cette intervention, il n'est pas inutile d'attirer l'attention de nos lecteurs sur le projet de document aux Journées Nationales d'Etudes des C.E. des 19 et 20 mars 1971 qui exige l'application effective de la législation en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, dans un développement résumé en deux points :

a) *Fonctionnant comme commission spéciale du C.E., le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être en mesure d'assumer pleinement sa mission. Les membres du C.H.S. auront toutes possibilités pour l'accomplissement de leur tâche, ce qui suppose la prise en considération des revendications formulées par la C.G.T. notamment lors des journées nationales d'étude des 13 et 14 novembre 1965.*

b) *La médecine du travail doit être dégagée de l'emprise patronale, notamment par l'octroi aux médecins du travail d'un statut garantissant leur situation matérielle, morale et leur indépendance professionnelle.*

Les médecins du travail doivent pouvoir assurer leur mission de prévention des maladies professionnelles non seulement par les visites d'embauche ou de dépistage des maladies, mais en visitant les ateliers, chantiers et bureaux, en étudiant les conditions de travail, en faisant leur rapport annuel et à chaque fois que le C.E. le demandera.

IILS OSENT

Certainement entendez-vous hurler ces seigneurs d'un autre âge, aveuglés par une haine viscérale : « Pas de populace sur la Côte ! » Entendez-vous aussi les voix consternées d'autres inactifs qui voient « leur paix » résidentielle troublée par ces tartares collectivistes.

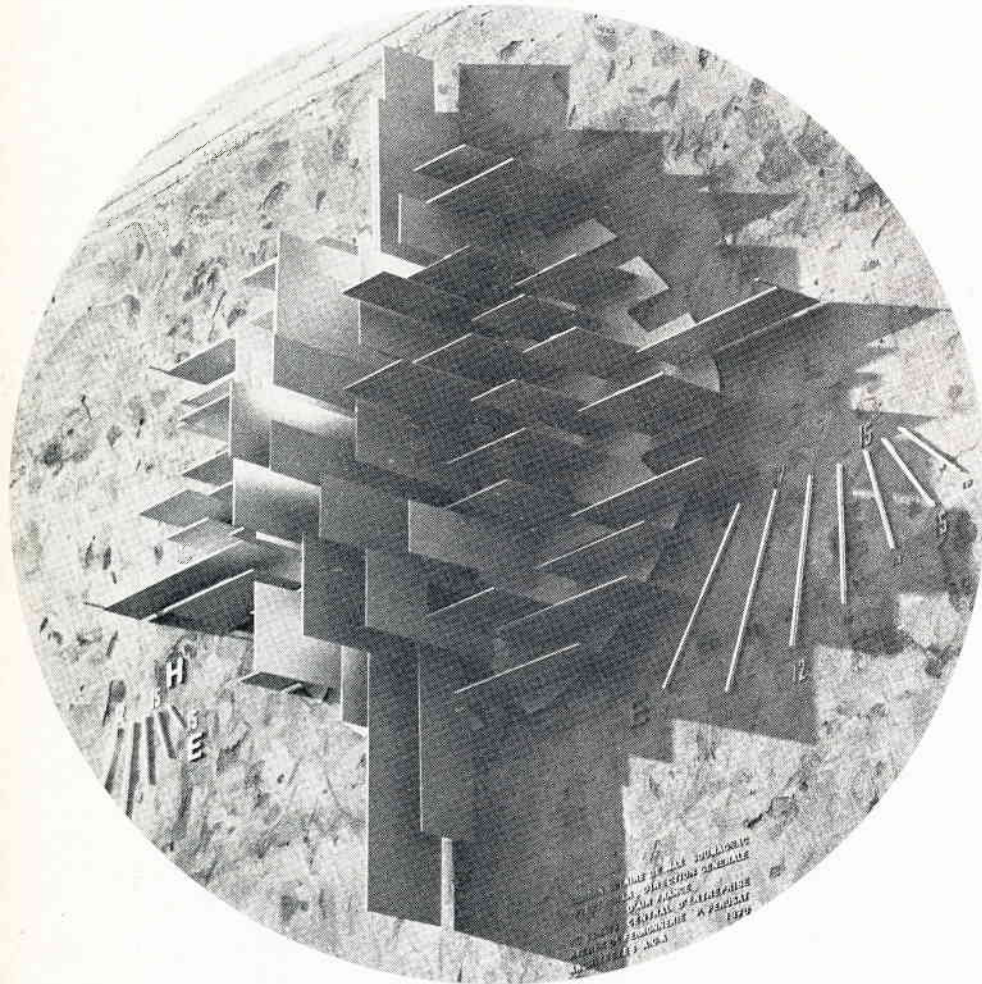
Mais l'inadmissible à leur yeux est ailleurs... il se situe à un niveau plus fondamental. Un cauchemar hante leurs nuits dorées et leurs journées de désœuvrement. C'est un constat inavoué de faillite imaginative dans les domaines les plus décisifs de l'évolution de la société face à un peuple pauvre en moyens matériels mais irréversiblement riche de capacités créatrices.

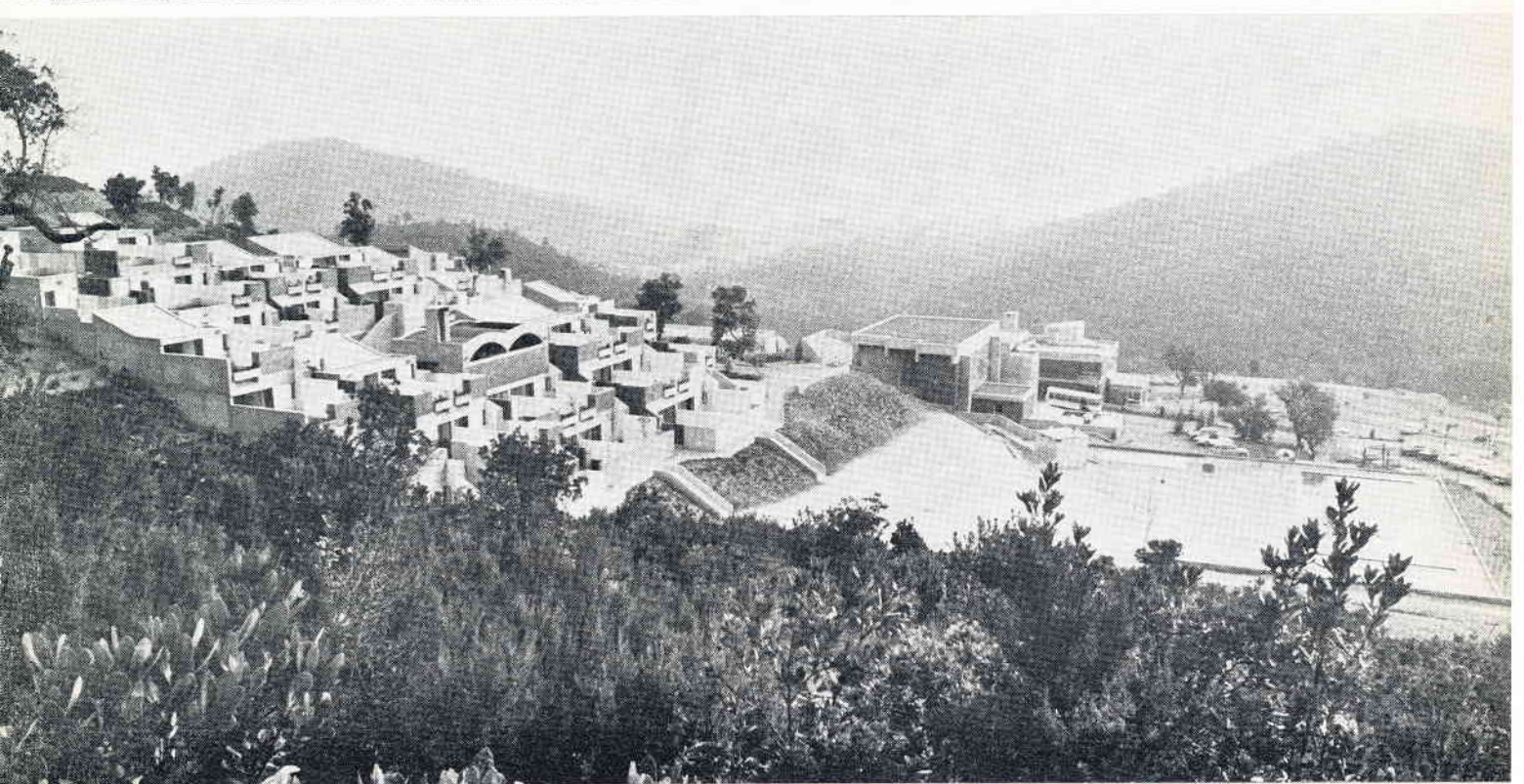
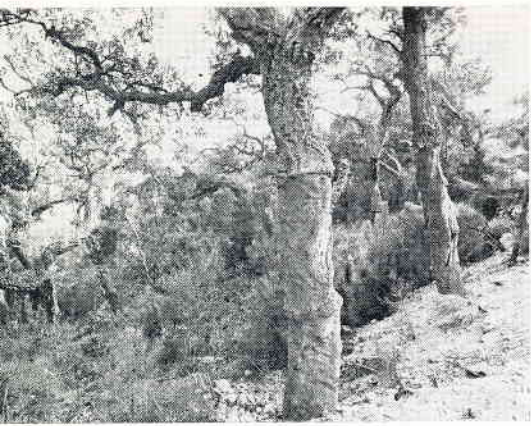
Les problèmes de l'environnement n'échappent pas à ce phénomène.

Nous sommes entre le golfe de Saint-Tropez et la baie de Cavalaire, au cœur des Maures aux chênes déshabillés de leur liège, au milieu du maquis provençal sentant l'arbouse. Nous sommes dans la presqu'île de la Croix-Valmer dominée par un vieux village — Gassin — gardant encore les charmes d'« intégrité » du style provençal. Sur un de ces flancs de montagnettes où le promeneur peut cueillir des graffions — cerises sauvages du lieu — est né un village-vacances en dur, de conception moderne, du nom même de ces arbrisseaux : « Le Graffionier », construit par le Comité Central d'Entreprise d'Air France.

Après une étude approfondie des besoins des agents d'Air France, fixant la destination de la réalisation, les élus au C.C.E. optèrent pour une conception architecturale créatrice. Cette réalisation permet au personnel de bénéficier, dans les meilleures conditions pécuniaires, d'installations hôtelières "tout confort" complétées d'infrastructures de loisirs, sportives et culturelles.

Voilà l'initiative qui a allumé le feu... des attaques de la bourgeoisie. Elle ne pouvait mettre en cause le caractère social et la capacité fonctionnelle de ce centre de vacances. Alors fut choisi un terrain plus propice à ces opérations de dénigrement contre le mouvement ouvrier parce que le grand public ne possède pas encore — conséquence de





l'enseignement anémié — les signes suffisants d'appréciations, cachant par la même occasion sa propre impuissance imaginative. Elle choisit le terrain de l'esthétique et de la protection de l'environnement.

« Le Graffionier » est moderne. « Le Graffionier » est béton, rien que béton, en maint endroit laissé brut. Mais « Le Graffionier » est franc. Tout le contraire du pastiche, des résidences insolentes d'orgueil et de laideur ornées or qui défigurent le maquis. Certes les hameaux du « Graffionier » se distinguent sur le coteau, mais n'offensent pas la nature. L'architecture du village-vacances respecte le site, n'aliène pas l'environnement. Justement le gris-béton constitue un subtil élément de conciliation avec l'ocre de la terre et le vert-mât des plantations. Quant à la conception interne, qui peut choquer le visiteur par la nouveauté du matériau et la vigueur de son style, on retrouve tout de même ce cheminement provençal : escaliers resserrés, nombreuses voûtes et terrasses, placettes typiques. Demain les jeunes plantations lieront harmonieusement cette architecture créatrice avec la nature à l'entour.

Quel est cet illogisme qui confond la sauvegarde des styles et de la nature avec la répétition stérile de copies d'« original » ? Quelle est cette tendance à vouloir crier au « crime de lèse-environnement » parce qu'ici fut coulé du béton plutôt que de reprendre la pierre du pays ? Le fin du fin serait-il cet abominable Port-Grimaud, aberration architecturale, profanation des richesses esthétiques et folkloriques de la Provence ?

Port-Grimaud ? Un décor pompiériste en carton-pâte pour mise en scène d'opérette boulevardière. Telle est l'impression ressentie sur la place de cette « marina », en traversant un pont des soupirs postiche dominé par le ridicule de ses réverbères anachroniques ou en longeant les jardins japonais étriés qui bordent chaque maison.

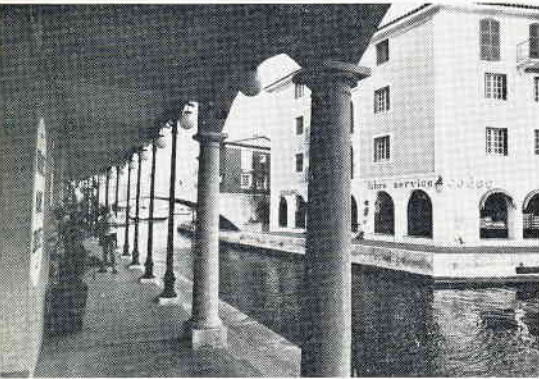
A vouloir pasticher les vieilles maisons et ruelles des « Gassin » ou des villages de pêcheurs de la région n'est-ce pas abîmer la Provence ? Pourtant l'utilisation intelligente du béton s'inscrit dans l'évolution de l'architecture. Ici comme ailleurs, il peut contribuer à revivifier le cadre de vie régional.

C'est bien une question de fond ! Dès le début les pouvoirs publics ont attaqué le projet sur l'esthétique. Lors de l'inauguration une certaine presse a voulu discréditer cette réalisation par une tentative d'identification entre « concept idéologique et artistique ». Diable, que n'a-t-elle pas réservé sa

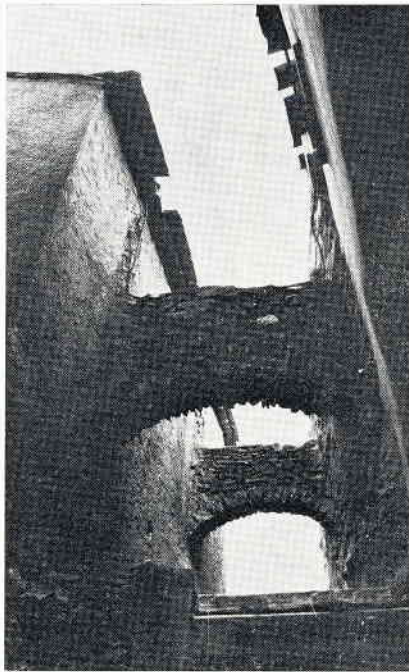


galaxie

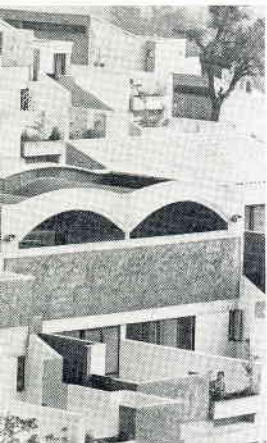
port-grimaud-le-pompier



gassin



d'une exposition des vacanciers sur les métiers du pays



lu graffionier



bar



perspicacité pour quelques laideurs de l'opération « vermeille » ? Le Conseil municipal de Gassin bloque la réalisation, en contre-bas du village-vacances, d'un terrain de camping « 4 étoiles » — ce qu'il y a de plus parfait — en refusant le droit d'ouverture, exprimant ainsi sa revanche sur cette réussite du C.C.E.

Et puis, de l'autre côté de l'hexagone, dans les Pyrénées, on entend ce même cri de consternation à propos d'une colonie de vacances futuriste.

Avant d'arriver à La Mongie, à la sortie de Sainte-Marie-de-Campan, dans une débauche de verts parcourus par l'eau fouguese et argentée de la Gripp, si étonné soit le touriste de remarquer des toits d'ardoise, là où la tradition voudrait le chaume, quelle n'est pas sa surprise d'apercevoir des soucoupes cosmiques accrochées sur les flancs abrupts de la montagne.

Elles sont là 20 bulles qui accueillent grâce à la polyvalence de leur utilisation les enfants en vacances scolaires ou en jeudis de neige voire en classes de neige, mais aussi les travailleurs durant leurs week-ends et leurs congés annuels.

Le promoteur en est, cette fois-ci, le Comité Central d'Entreprise de la Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine. De l'utilisation des plastiques ouvrant sur des possibilités économiques expansives à la nécessité de réalisations sociales de qualité, le C.C.E. a su distinguer les perspectives créatrices d'un matériau trop souvent considéré comme appoint, alors que sa propriété permet des conceptions globales, comme par exemple dans les formes d'habitat.

FICHE TECHNIQUE

BULLES DE LA GRIPP.

PROMOTEUR

Comité Central d'Entreprise de la Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine.

CONCEPTION

MM. Maneval et Dupieux.

DESCRIPTION

Bulle 6 coques en plastique armé, placée sur un socle en béton armé, possibilité de pivotage électrique selon présentation du soleil. Répartition des volumes : coin séjour, la chambre des adultes, deux chambres pour les enfants, l'entrée, le bloc technique comprenant kitchenette, lavabo-douche et W.C., climatisation-chauffage.

CAPACITE UNITAIRE

Six personnes maximum.

ISOLEMENT

Assurance contre les rigueurs des températures froides ou chaudes, la protection des bruits, le filtrage de la lumière.

Située entre la capsule spatiale et le bathyscaphe, la bulle six coques peut paraître insolite dans le folklore pyrénéen. Mais les moulures les plus harmonieuses, le galbe discret des baies vitrées, les escaliers aériens donnent à ces habitations une allure si aérienne qu'elles semblent flotter à fleur de sol, invitation à un voyage vers l'infini de l'espace.

Telle une galaxie de corolles blanches perchées sur leur tige, qui ondulent sous la bise n'osant porter atteinte à la nature à l'entour.

Et pourtant là aussi, les pouvoirs publics interviennent, sous le fallacieux prétexte de la protection de l'environnement pour contrecarrer l'initiative du C.C.E., alors que partout on autorise les toits d'ardoise pourtant étrangers à l'architecture montagnarde.

La gamme des attaques contre les conquêtes de la classe ouvrière est large, mais pour le monde du travail, pour ceux dont la sérénité de jugement n'est pas tuée par la bêtise, ici dans la presqu'île de la Croix-Valmer, là dans la vallée de la Gripp, ailleurs bien sûr, sont démontrées les compétences des Comités d'Entreprise, si décriées ces temps derniers par le pouvoir et le patronat.

Voilà une illustration d'un avenir possible ! Celui qui permettrait aux travailleurs de libérer leurs capacités créatrices.

« Le Graffionier » ! La vallée de la Gripp ! Beaux cadeaux pour un 25^e anniversaire.

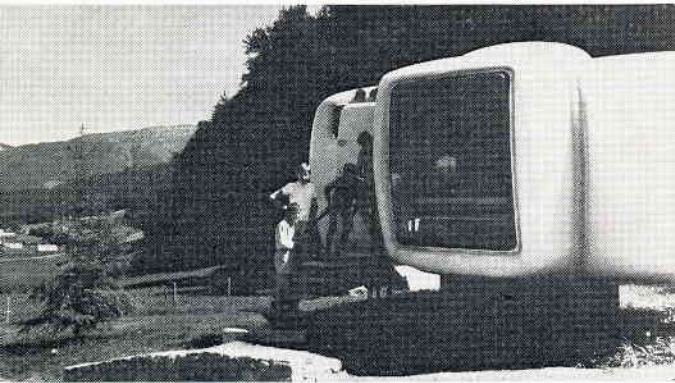
D.C.



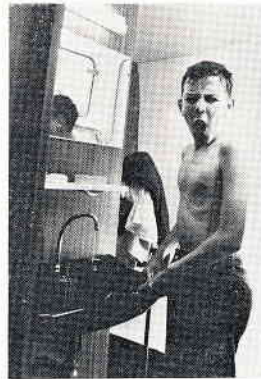
la gripp



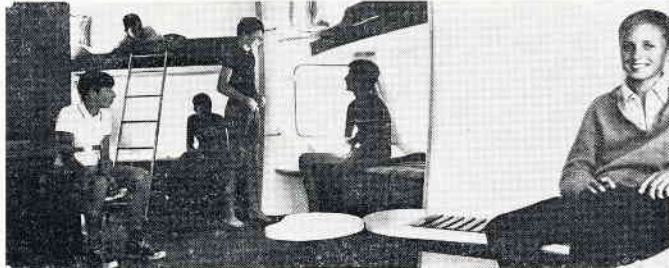
tel un jardin cosmique



salle d'eau



côté séjour



côté chambres



FICHE TECHNIQUE

LE GRAFFIONIER

PROMOTEUR

Comité Central d'Entreprise d'Air France.

ETUDE SOCIOLOGIQUE ET PROGRAMMATION

Orgeco.

ARCHITECTURE

MM. J. Deroche et P. Chémitov, de l'Atelier d'Urbanisme et d'Architecture.

GESTION

C.C.E. Air France (Accord de coordination avec "Tourisme et Travail").

CAPACITE D'ACCUEIL

650 personnes.

DESCRIPTION

1. La "Bastide": accueil, administration, infirmerie, bibliothèque, salle de loisirs, théâtre, restaurant, bar, jardin d'enfants.
2. Zone sportive avec piscine et terrains de jeux d'équipe.
3. "Le Mas": hôtel de 49 chambres pour couple sans enfants.
4. "Hameau" J. Kosma: 38 logis pour 144 occupants.
5. "Hameau J. Lurçat": 140 lits (37 bungalows).
6. Hameau J. Becker: 147 personnes (38 pièces).
7. "Hameau Saint-Exupéry": 30 logis pour 121 vacanciers.

Les hameaux possèdent barbecues et laveries automatiques. Chaque bungalow est entièrement isolé des autres. Chacun d'eux est conçu pour une réception de 3 à 5 personnes. Il comprend 2 pièces, un lavabo-douche-water, un débarras, une terrasse.

AUTRES CARACTERISTIQUES

Réalisation d'un centre nautique équipé d'une dizaine de dériveurs. Une navette assure le déplacement des usagers. Une équipe d'animation assure le rayonnement des activités sportives et culturelles. Par ailleurs est prévu, en contre-bas, un terrain de camping "haut-standing" (4 étoiles A) qui attend les autorisations nécessaires.

FRAIS DE SEJOUR 1971

Varie, selon la composition des familles des agents d'Air France, entre 19,30 F et 17,30 F. Tarif dégressif pour les enfants. Echelonnement des paiements pour les salariés des catégories "exécution".



ski du jeudi



en direct avec pia colombo



châlet ambroise-croizat



Pour décrire l'activité d'un Comité d'Entreprise, il faudrait sans doute beaucoup plus de place. Et si toutes les péripéties vécues depuis un quart de siècle étaient relatées, il faudrait un livre dans lequel nous pourrions suivre, en se reportant à certaines affaires, l'évolution des luttes menées, des réalisations, etc.

Pour le Comité d'Entreprise Merlin-Gerin nous ne conserverons que l'essentiel des faits, depuis l'origine, c'est-à-dire dès la Libération, à Grenoble, en août 1944.

Il existait déjà à l'époque un « Comité Consultatif de Gestion ». Nous retrouvons en date du 5 décembre 1944 le procès-verbal de la première réunion du Comité d'Entreprise mêlé aux réunions du « Comité de Gestion » et à celle d'un « Comité patriotique d'entreprise ». En fait, officiellement créé depuis le 19 mars 1945, le Comité d'Entreprise Merlin-Gerin a toujours été désigné par les travailleurs avec une large majorité C.G.T. Soulignons qu'à l'époque il n'existait dans l'entreprise que la C.G.T. et la C.F.T.C. Est-ce à dire que tout y était parfait et que le patron, en l'occurrence M. Merlin, restait dans l'oubli ? Pas du tout.

INFLUENCE PATRONALE

Il est bien connu que la Maison Merlin, créée en 1920, était considérée sur la place de Grenoble comme « une bonne maison », où chacun s'y trouvait bien

à l'aise et avait la chance d'y travailler.

Mais — envers du décor — c'est pratiquement la recherche permanente d'une collaboration de classes qui était développée. Dès la création du Comité d'Entreprise, le comportement des cadres de l'U.C.I.F.C. illustre bien cette orientation. D'après ses représentants, cet organisme « n'était ni un syndicat ni un parti politique, mais était créé par la Résistance Française pendant l'occupation, pour conseiller les sabotages afin de limiter les dégâts matériels et ne pas détruire les usines ». Certains cadres au C.E., porteurs des idées de la direction, trouvaient d'ailleurs que « les travailleurs ne produisaient pas assez ».

Cette influence patronale a évolué au fil des années, avec la création dans l'entreprise de « corps constitués » dans le seul but de prolonger ce « climat de confiance » pour une collaboration possible entre exploités et exploités. Cela s'est matérialisé par le regroupement des « Anciens Mergers », d'Amicale de la Maîtrise, du Groupement des Cadres supérieurs, du Conseil permanent des ingénieurs et cadres, etc.

Pour des raisons fort simples !

Il s'agissait avant tout pour combattre la force et l'influence des syndicats, principalement de la C.G.T., tenant compte de la situation, en particulier par l'application du plan Marshall en 1947 qui permettait au patronat français de claironner la collaboration, de

briser l'unité des travailleurs en suscitant la division.

Il en a été ainsi pendant plusieurs années.

On peut même dire que, de 1948 à 1953, certains membres de la C.G.T., ayant des responsabilités au sein du C.E., n'affirmaient pas leurs positions dans la lutte de classe, principalement par rapport aux questions économiques, domaine pourtant si important pour assurer au mieux la défense des intérêts des travailleurs.

Il faut donc considérer l'évolution du C.E. en partant de cette époque.

ACTIVITÉ DE LA C.G.T.

En fait c'est conscients de tous ces problèmes que les responsables de l'organisation syndicale — à l'époque — sentant de plus près l'insuffisance de lutte de classe au sein du Comité, décidaient de faire appliquer l'ordonnance permettant l'aide de l'expert-comptable au C.E. dans le cas des sociétés anonymes.

La dynamique de l'activité syndicale a eu comme premier résultat une évolution de la lutte de classe. Celle-ci est allée de pair avec la lutte que menaient les travailleurs.

Dans l'entreprise, au sein du syndicat C.F.T.C. la lutte de tendance s'est établie. Finalement l'éclatement de ce

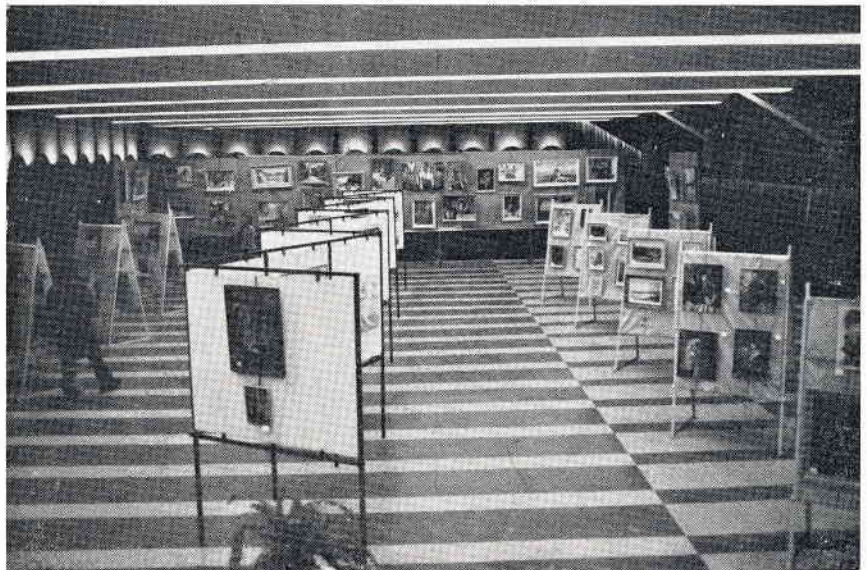
25 années d'un comité d'entreprise



contact avec pia colombo



première exposition de peinture interentreprises



syndicat se produit à propos du C.A.D.I.P.P.E. (Centre d'Animation, de Diffusion, d'Information pour le personnel des entreprises), organisé par le patronat.

Après août 1953 l'équipe dirigeante de la C.F.T.C. a rejoint notre syndicat, matérialisant un renforcement de la lutte de classe. Celle-ci s'est ressentie dans l'activité du C.E. Notre syndicat prenant les affaires à bras-le-corps, décidait d'un programme discuté avec les travailleurs, pour l'évolution des activités économiques, sociales, sportives et de loisirs à destination des travailleurs et de leurs familles.

Le programme était déjà engagé lorsqu'en 1956, face à l'ampleur de la bataille revendicative, Merlin lock-outait l'ensemble du personnel et licenciat 10 militants (8 C.G.T. et 2 C.F.T.C.).

L'organisation syndicale démantelée, il appartenait donc aux travailleurs de s'organiser le plus rapidement possible pour faire face à la pression patronale et résoudre les problèmes se posant en permanence, suite aux licenciements des cadres syndicaux.

Malgré quelques faiblesses, les travailleurs avaient compris que seule leur participation dans le renforcement de la C.G.T. permettrait à nouveau de repartir vers la satisfaction de nouvelles revendications économiques et sociales.

Le ton était donné. C'est ainsi qu'en 1957-1958, les nouveaux camarades décidaient la création d'une commission économique du C.E., en se faisant aider dans l'étude du bilan par un expert-comptable. Ils développaient le rôle social du Comité avec la création d'un tout premier centre familial de vacances à Saint-Raphaël en commun avec

le Comité d'Entreprise Neyrpic et « Tourisme et Travail ».

L'incidence des événements nationaux, avec la venue de de Gaulle au pouvoir, renforçait également les besoins des travailleurs de défendre leurs revendications face au patron Merlin dont la société ne faisait que prospérer.

GRANDS AXES D'ACTIVITÉS AU C.E.

Constatant l'insuffisance de la contribution patronale au C.E., les élus réclamaient bientôt que celle-ci soit portée de 2,10 à 2,20 % pour la création de nouvelles colonies de vacances. Ainsi tout un plan d'activités sociales à destination de l'enfance voyait le jour :

— d'une part, plusieurs conventions avec la Fédération des œuvres laïques de l'Isère pour un montant de 50 millions d'AF, disposant ainsi de 345 places (mer, montagne, océan) ;

— d'autre part : aménagement de la première colonie existante à Roybon (Isère) ; nouvelle création à Luc-en-Diois (Drôme) ; recherche pour une nouvelle création du bord de l'Atlantique, réalisée en 1965 dans l'île d'Oléron.

Il fallait solutionner la montée rapide des effectifs dans les colonies et donner satisfaction aux nombreuses demandes. Qu'on en juge ! Des quelques 500 "colons" de 1960, nous en sommes arrivés à 1.350 quelques années plus tard.

Il en a été de même pour les familles pour qui nous avons développé les centres familiaux de vacances par de nouvelles créations, en collaboration avec d'autres Comités d'Entreprise (Juan-les-Pins, Bias) et les maisons familiales (Meschers-les-Bains).

Ainsi chaque année, ce sont plus de 800 personnes qui bénéficient de

vacances collectives et enrichissantes avec une gestion assurée par « Tourisme et Travail » et « La Ligue de l'Enseignement ».

Les vieux travailleurs n'étaient pas oubliés non plus puisqu'à leur tour, en plus du colis de fin d'année et la sortie annuelle, nous leur avons offert des vacances en période pré et post-colonies dans nos réalisations.

CRÉATION INDISPENSABLE POUR LES ADOLESCENTS

Mais c'est sans doute parmi les adolescents, que le pouvoir laisse dans l'oubli, que les besoins étaient les plus sensibles. Il fut donc décidé de créer un centre de montagne permettant vacances d'été et d'hiver. Nous l'avons réalisé en 1969 et appelé « Centre Ambroise-Croizat » en hommage à notre camarade.

Mais les activités d'ordre sportif et culturel n'étaient pas pour autant laissées de côté. Partant d'une minibiблиотеque fonctionnant partiellement en 1960, nous l'avons développée en y adjoignant une discothèque. Devant le succès et l'évolution de la « bibliodisco », Merlin nous supprimait les permanences pendant le temps de travail. Il fallut s'organiser avec deux personnes circulant dans les différentes usines. Cela représentait de grosses difficultés certes, mais ne faut-il pas gagner les travailleurs à la lecture ?

Avec le développement des activités culturelles, c'était l'essor des différentes sections disposant de locaux : de la photographie regroupant 700 adhérents avec trois laboratoires, des salles de projection, une salle de portrait ; de la section philatélie avec son propre matériel d'exposition ; de la section peinture, avec son installation d'école peinture et dessin, des expositions communes ; de la section mycologie avec ses expositions annuelles, ses études scientifiques permanentes à la faveur d'un équipement technique perfectionné, et un fonctionnement fragmentaire d'un ciné-club, malgré les efforts des animateurs.

Tout ceci grâce à l'aide importante du syndicat et l'effort des élus C.E. par la mise à disposition de locaux nécessaires à toutes ces activités.

Des loisirs avec la participation d'une commission et l'aide de « Tourisme et Travail » pour la réalisation de ces programmes. En direction des sports, avec l'aide financière que nous avons

apportée, il faut souligner la création du « ski-jeudi » qui permet à plus de 400 enfants, encadrés par des moniteurs de l'entreprise que nous avons fait libérer de leur travail, de pratiquer leur sport préféré.

C'est dans ces conditions que la grande bataille de mai et juin 1968 permettait d'arracher à Merlin la création de trois Comités d'Etablissement au lieu d'un seul. De 22 élus nous en sommes arrivés à l'heure actuelle à 44 pour les trois C.E. de Grenoble (30 C.G.T. sur 44).

Nous obtenions, en plus des réunions des commissions « Hygiène et Sécurité », « Formation Professionnelle et des Jeunes » des C.E., 600 heures par mois pour les commissions économique, « Activités sociales », « Activités culturelles », « Loisirs et Sports », permettant ainsi à 200 travailleurs de participer activement à la vie de leur C.E.

Certainement, dans le domaine du sport nous rencontrons le plus de difficultés, car il existait dans l'entreprise des sections sous la présidence du représentant direct du patron, à savoir, le Directeur du Personnel. Celui-ci partant en retraite, fut remplacé par un soi-disant « neutre ». Demeurera-t-il fidèlement attaché à une « neutralité » du sport plutôt du côté patronal ?

Les C.E. devaient-ils être considérés seulement comme des bailleurs de fonds ? Ayant opté pour une reprise en main des affaires, dès l'année 1970, après avoir précisé aux dirigeants sportifs et aux sportifs nos intentions, il

fut décidé la création d'un club omnisport avec la représentativité à 50 % des membres désignés par les C.E.

Le problème est complexe. Cependant plusieurs sections ont accepté nos propositions. D'ores et déjà, nous devons développer tous les efforts nécessaires afin de mieux faire comprendre aux « sportifs » qu'ils ne peuvent détacher le sport — si valable leur semble leur choix — de la vie quotidienne, des difficultés rencontrées, de la carence du gouvernement dans ce domaine, et du manque de crédits en faveur des sports de masse. C'est cela que nous devons sans cesse mieux expliquer afin de mieux faire comprendre l'incidence d'une évolution indispensable, en faveur du sport de masse dans l'entreprise, à l'abri de la tutelle patronale. Merlin ne disait-il pas, voilà plus de 20 ans, « que le sport permettait à l'homme de refaire ses forces et d'être mieux apte à reprendre le travail ».

Il reste beaucoup à faire encore, mais l'effort de chacun dans le syndicat doit nous permettre d'y arriver.

Nous préparons déjà « la relève » avec les écoles de football réservées aux enfants des travailleurs encadrés également par des salariés que nous dégagerons de l'entreprise le jeudi. Avec les moniteurs de ski, les moniteurs de football disposent d'un total annuel de 3.000 heures. Celles-ci sont rémunérées par les C.E. mais permettent aux travailleurs de confier leurs enfants à ces écoles de sport encadrés par des camarades de travail.

Ainsi nous concevons notre orientation pour l'encadrement des activités sociales, culturelles ou sportives des Comités d'Etablissement. Nous sommes certes obligés pour certaines activités de vacances de faire appel à des organismes extérieurs tels que les C.E.M.E.A. Notre objectif est d'envoyer le plus possible de salariés dans les stages de formation, de loisirs, de culture, de sports et d'animation. Il nous restera à gagner une bataille. Celle de les dégager de leur travail pour assurer

l'encadrement tout en retrouvant ensuite leurs postes dans l'entreprise.

Un premier résultat a déjà été obtenu, nous persévérons pour faire mieux encore.

COORDINATION DES ACTIVITÉS

Certains C.E. ont tendance à conserver un esprit de clocher, mais nous voyons cheminer sûrement, le besoin d'une coordination qui devient indispensable face à la concentration capitaliste, particulièrement dans le domaine des loisirs.

Et de cette culture dont on parle tant, que la bourgeoisie voudrait retenir dans son « giron », que le patronat voit d'un mauvais œil évoluer, nous avons, grâce au travail de la Commission Culturelle, d'une part apporté une amélioration des activités existantes, et d'autre part, inauguré une période de coordination. Avec l'aide de « Travail et Culture », récemment créée à Grenoble, Pia Colombo était invitée dans l'entreprise à passer une journée avec les travailleurs, soit en contact direct, soit en direct au téléphone, complétée par une soirée réservée aux travailleurs et leurs familles. Ce fut de la belle ouvrage.

Mais l'image de la coordination c'est encore la première exposition commune des sections peinture des différents Comités d'Entreprise de Grenoble: Caterpillar, C.E.N. Grenoble, Neyrpic, Merlin-Gerin, Ugine-Kuhlmann. Ce fut une réussite. Plus de 150 tableaux y furent exposés, ce qui est de bonne augure pour l'année 1971. Le même jour, la coordination des Commissions d'Arbre de Noël des Comités d'Entreprise Raymond-Boutons, Centre d'Etudes Nucléaires Grenoble, Richier, Télémécanique, Neyrpic, Caterpillar, Merlin-Gerin, etc., permettait de rassembler plus de 20.000 personnes dans le Stade de Glace de Grenoble, autour d'un programme de variétés réalisé avec l'aide de « Travail et Culture ».

Malgré quelques embûches ou quelques difficultés que certains voudraient créer à nos Comités d'Entreprise, ceci nous paraît un exemple valable de coordination.

Il y aurait encore beaucoup à dire également en ce qui concerne les activités de la Commission des Jeunes des C.E. pour laquelle nous avons obtenu des réunions régulières, chaque mois payées comme temps de travail et

prises pendant le temps de travail. Les jeunes travailleurs ont donc la possibilité d'étudier leurs problèmes, leurs loisirs, faire connaître leurs activités avec la parution d'un journal et leurs envois de livres aux militaires.

Il reste encore beaucoup à faire. Les résultats obtenus peuvent toujours être jugés différemment, optimistes pour certains, pessimistes pour d'autres. Mais les circonstances nous obligent à persévérer pour mettre toujours mieux à disposition des travailleurs et de leurs familles, le Comité d'Entreprise dont l'activité est le reflet de la lutte à l'intérieur de l'usine. C'est pour cela que notre syndicat C.G.T. a décidé l'édition d'un questionnaire sur toutes les activités et réalisations sociales, culturelles, sportives et de loisirs afin de connaître davantage les besoins, d'en discuter ensemble, et de revendiquer les moyens financiers nécessaires pour leur réalisation.

Comme certains voudraient le faire croire, nous ne sommes pas des irresponsables qui commenceraient la « révolution » par la culture pour la terminer en privant les travailleurs des moyens nécessaires pour se divertir.

C'est ce à quoi notre organisation syndicale C.G.T. s'attachera, car il est certain que tout ce qui touche les « à-côtés » des revendications, à savoir, les activités des C.E. ont un aspect sensible pour les travailleurs et nous devons nous efforcer de ne pas les décevoir.

G. CAMPANA,

Secrétaire
du C.C.E. Merlin-Gerin.

Amis lecteurs,

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

adressez-nous

les

cartes-postales

ci-jointes

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

“la v. c. o.”

c'est

VOTRE revue :

ABONNEZ-VOUS!

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

BULLETIN D'ABONNEMENT

à " la vie des collectivités ouvrières "

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

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



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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



L'EMULATION EST OUVERTE ENTRE LES C.E.



CITATION A L'ORDRE DU CONCOURS 1970

Le C.E. Merlin-Gerin s'est vu attribuer une bibliothèque de 250 volumes représentant 400 titres, valeur 3.000 F, en tant que Comité d'Entreprise ayant le mieux popularisé et aidé à l'organisation du Concours de Pétanque de « La V.O. ». Le C.E. a organisé les épreuves éliminatoires de l'entreprise, a désigné des responsables par section et par atelier, a édité des affichettes, tenu des permanences pour recevoir les inscriptions, apporté son aide à l'organisation des finales locales et départementales, 129 travailleurs de l'entreprise ont participé au concours.

Le Concours National et Populaire de Pétanque, organisé par « La V.O. » et la F.S.G.T., dote chaque année le Comité d'Entreprise qui a le plus aidé à la réussite du Concours dans son entreprise.

En 1970, le C.E. retenu par la Commission Nationale d'Organisation parmi les nombreuses propositions des Unions Départementales fut celui de Merlin-Gerin à Grenoble. Au nom de la C.G.T. et de la Commission Nationale d'Organisation, Henri Krasucki, Directeur de « La V.O. », remit au C.E. Merlin-Gerin une magnifique bibliothèque de 250 volumes.

Les Comités d'Entreprise qui se préoccupent des loisirs des travailleurs dans de multiples secteurs, peuvent, avec le concours de pétanque, étendre leur audience d'une manière exceptionnelle.

La pétanque, jeu sportif éminemment populaire, permet d'intéresser le plus grand nombre de travailleurs à l'entreprise.

Comme toute activité extra-professionnelle, elle permet aux salariés syndiqués ou non, quel que soit leur emploi de se retrouver amicalement, de mieux se connaître et s'apprécier.

Les Comités d'Entreprise sont les mieux placés pour aider au succès du Concours, pour le populariser, organiser le recrutement des participants, aider à la tenue des épreuves, enfin leur participation financière permettra une meilleure réalisation des épreuves d'entreprises et locales.

Que les C.E. se préoccupent de ce concours ! Les dossiers destinés aux entreprises sont dès à présent à votre disposition au siège des Unions Départementales. Sans attendre, participez au collectif de l'entreprise, appelé Commission d'Organisation à l'entreprise. Si une telle Commission n'existe pas, aidez à sa constitution ; si votre entreprise n'a pas encore participé au concours, prenez-en l'initiative.

Des dizaines de milliers de travailleurs comptent sur vous pour les distraire. Cette grande manifestation populaire leur convient ; l'audience de la C.G.T. en sera grandie, « La V.O. » mieux connue, votre club ou la section sportive de pétanque renforcé, la F.S.G.T. plus implantée.



en ouvrant notre courrier

EN CE QUI CONCERNE LE DROIT D'INTERVENTION DU REPRESENTANT SYNDICAL AU C.E., QUEL SENS DOIT-ON DONNER AU TERME "AVEC VOIX CONSULTATIVE" EX-PRIME DANS LES ARTICLES 5 ET 21 DE L'ORDONNANCE DU 22-2-45 ?

Le représentant syndical que chaque organisation syndicale représentative peut désigner, pour assister aux séances du Comité d'Entreprise, participe à ces réunions "avec voix consultative".

Cette expression signifie qu'il ne participe pas au vote des décisions du Comité, mais par contre, il peut participer à la discussion qui précède chaque vote et intervenir aussi souvent qu'il le juge nécessaire dans la discussion.

Avant qu'intervienne la loi du 18 juin 1966 définissant les attributions et les garanties des représentants syndicaux aux Comités d'Entreprise, le Ministre du Travail et certains tribunaux avaient déjà précisé que la voix consultative reconnue au représentant syndical désigné en vertu de l'ancien texte lui permettait d'exposer son point de vue au cours des réunions.

Saisie des difficultés rencontrées par un représentant syndical à qui l'employeur refusait l'initiative de prendre la parole, l'obligeant à y être expressément invité par un membre du C.E., la Chambre criminelle a précisé que « l'assistance avec voix consultative des représentants syndicaux aux réunions du Comité d'Entreprise implique pour ces représentants le droit d'être admis à exprimer leur avis sur les questions qui y sont abordées », et qu'à défaut l'employeur commet le délit d'entrave au fonctionnement du Comité.

Ainsi se trouve confirmé par la Cour Suprême le droit pour les représentants syndicaux, d'intervenir librement dans la discussion et de prendre la parole pour exprimer l'opinion de leur organisation syndicale sur tous les problèmes figurant à l'ordre du jour des réunions du Comité d'Entreprise.

DANS UNE ENTREPRISE COMPORTANT PLUSIEURS ETABLISSEMENTS DISTINCTS, A QUEL NIVEAU DOIT ETRE PREVUE LA CREATION DE COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE ?

La réglementation sur l'institution des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) dispose que « les comités d'hygiène et de sécurité sont institués obligatoirement dans les établissements... ». C'est donc l'établissement et non l'entreprise qui sert de cadre à l'institution des C.H.S. En conséquence, dans les entreprises industrielles comportant plusieurs établissements distincts, il doit être créé un C.H.S. dans chacun de ces établissements comportant plus de 50 salariés. La même règle doit être appliquée dans chaque établissement commercial de plus de 500 salariés.

Si l'employeur refuse de créer un C.H.S. dans un établissement distinct visé par la réglementation, il est passible d'une sanction pénale. Il est à noter que l'inexistence d'un Comité d'Entreprise n'empêche nullement la mise en place d'un C.H.S. En outre, la constitution de « sections » du comité d'hygiène et de sécurité dans certains grands établissements ne permet pas à l'employeur d'échapper à son obligation de créer un C.H.S. par établissement distinct.

Lorsque, dans une entreprise, il existe un ou des établissements ayant moins de 50 salariés (ou 500), il est possible d'instituer un comité d'hygiène. D'une part, l'inspecteur du travail peut engager une procédure de mise en demeure dans le cas où les travaux dangereux sont exécutés dans l'établissement. D'autre part, une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir la création d'un C.H.S. au-dessous du seuil légal.



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^e
Tél. 551-72-12 et 705-22-60

A vendre Montgenèvre (Htes-Alpes). Hôtel 50 chambres très grand garage. Hôtel Napoléon, 05 - Montgenèvre.

C.C.E. Merlin-Gerin échangerait avec C.E. ou collectivité, 25 à 30 places dans centre adolescent (14, 15, 16 ans), dans construction neuve, située à Arèches (Savoie), entièrement équipée de matériel pour camp de montagne et randonnées, contre autant de places, de préférence en Méditerranée ou océan, session de 21 jours (juillet et août). Ecrire ou téléphoner au C.C.E. Merlin-Gerin Cédex 83 Grenoble-Gare (38) - Tél. 97-31-11.

Cuisinier 22 ans, cherche place de « chef de cuisine ou de partie » bonne formation hôtelière, comptable et commerciale. Ecrire à M. Lefeuvre, 1, impasse du Nord, 95 - Saint-Ouen-l'Aumône.

Directrice M.J.C., formation F.F.M.J.C., 28 ans, cherche poste animation culturelle. Organisation voyages et stages. Ecrire à Mme Nicole Bouexel, 118, rue Youri-Gagarine 94 - Villejuif.

C.C.A.S. Wagons-lits, 69, bd Haussmann (Paris-8^e), recherche terrain à louer en montagne à proximité d'un lac (activités nautiques) pour camp de toile adolescents. Juillet-août 1971 avec, si possible, un bâtiment en dur.

POUR UNE GESTION DÉMOCRATIQUE

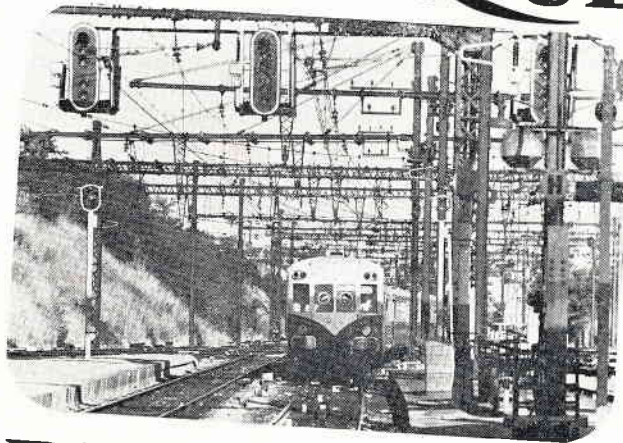
Depuis maintenant 33 ans que les chemins de fer sont nationalisés, si l'on excepte la période de la Libération de la France en 1945, ceux-ci ont été gérés dans l'intérêt exclusif des grandes sociétés capitalistes.

DE L'ORIGINE DE LA S.N.C.F.

Dès leur origine, les chemins de fer apparaissent comme une bonne affaire aux magnats de la finance tels que les Rothschild et quelques autres. Vers 1860, pour eux et leurs associés de l'industrie, c'est l'âge d'or. Tandis que l'Etat finance l'achat des terrains, les terrassements, les ouvrages d'art, les gares, les « barons du rail » ne prennent en charge que les rails et le matériel roulant, ce qui ne les empêche pas d'accaparer tous les profits (1).

Aussi, à cette époque, les affaires des grandes compagnies sont-elles florissantes et par la suite, malgré une baisse des profits par kilomètre de ligne exploité consécutive à l'extension des réseaux et la construction de nouvelles lignes exigées par le développement de l'industrie en France, les « barons du rail » s'arrangent pour obtenir de l'Etat une garantie d'intérêt et récupérer ensuite dans le secteur industriel ce qu'ils perdent dans le secteur ferroviaire.

Aussi, est-il permis de dire que peu après leur origine, les chemins de fer sont aux mains des magnats de la finance et de la grande industrie naissante. Ils n'hésitent pas à se servir de cet outil national, par nature, pour accentuer leur puissance et l'étendre à tous les secteurs décisifs de l'économie du pays.



DE LA SNCF

(1) Les passages historiques de cet article sont inspirés de l'étude des nombreux documents édités par la Fédération C.G.T. des Cheminots.



POUR UNE GESTION DÉMOCRATIQUE

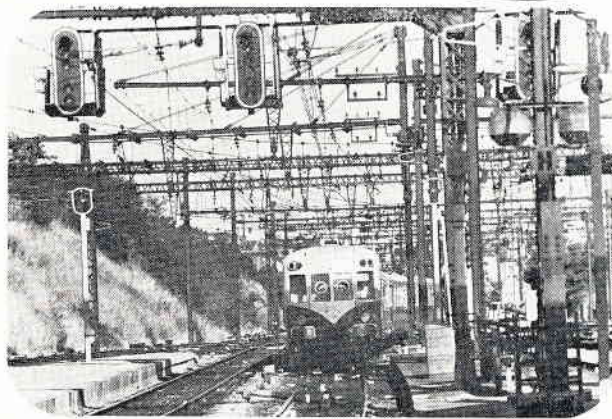
Depuis maintenant 33 ans que les chemins de fer sont nationalisés, si l'on excepte la période de la Libération de la France en 1945, ceux-ci ont été gérés dans l'intérêt exclusif des grandes sociétés capitalistes.

DE L'ORIGINE DE LA S.N.C.F.

Dès leur origine, les chemins de fer apparaissent comme une bonne affaire aux magnats de la finance tels que les Rothschild et quelques autres. Vers 1860, pour eux et leurs associés de l'industrie, c'est l'âge d'or. Tandis que l'Etat finance l'achat des terrains, les terrassements, les ouvrages d'art, les gares, les « barons du rail » ne prennent en charge que les rails et le matériel roulant, ce qui ne les empêche pas d'accaparer tous les profits (1).

Aussi, à cette époque, les affaires des grandes compagnies sont-elles florissantes et par la suite, malgré une baisse des profits par kilomètre de ligne exploité consécutive à l'extension des réseaux et la construction de nouvelles lignes exigées par le développement de l'industrie en France, les « barons du rail » s'arrangent pour obtenir de l'Etat une garantie d'intérêt et récupérer ensuite dans le secteur industriel ce qu'ils perdent dans le secteur ferroviaire.

Aussi, est-il permis de dire que peu après leur origine, les chemins de fer sont aux mains des magnats de la finance et de la grande industrie naissante. Ils n'hésitent pas à se servir de cet outil national, par nature, pour accentuer leur puissance et l'étendre à tous les secteurs décisifs de l'économie du pays.



DE LA SNCF

(1) Les passages historiques de cet article sont inspirés de l'étude des nombreux documents édités par la Fédération C.G.T. des Cheminots.



Cependant, différentes couches sociales (classe ouvrière, petite et moyenne bourgeoisie) estiment que les chemins de fer doivent servir l'intérêt général et non constituer une source de profits considérables pour une minorité privilégiée.

L'idée de transférer la propriété des chemins de fer à l'Etat ne cesse de grandir. De nombreux projets de nationalisation furent déposés sur le bureau de la Chambre des Députés.

Dès 1848 et tout au long des années suivantes, des initiatives de ce genre ont été vouées à l'échec.

Il a fallu la victoire du Front Populaire et la constitution d'un gouvernement démocratique en 1936 pour que cela devienne une réalité.

La Chambre des Députés fixe au 31 mars 1937 la date de sa mise en vigueur.

Le 31 août 1937, la Société Nationale des Chemins de Fer Français (S.N.C.F.) est constituée.

Déjà, durant la période précédant cette nationalisation, la Fédération C.G.T., et notamment son secrétaire général Pierre Sénard, avaient exposé à plusieurs reprises des propositions concrètes en vue d'une gestion démocratique des chemins de fer dans le cadre d'une démocratie politique représentant le peuple, s'appuyant sur le peuple, gouvernant pour le peuple et non pour une minorité privilégiée de financiers et d'industriels.

Mais en août 1937, le pouvoir politique est de nouveau directement entre les mains du capitalisme français et la nationalisation du rail est réalisée conformément aux intérêts égoïstes des maîtres des chemins de fer et des maîtres de l'économie française.

En fait, depuis août 1937, il ne s'agit pas d'une nationalisation véritable puisque le capital privé reste associé au capital d'Etat et que les actionnaires des anciennes compagnies continuent à percevoir des dividendes.

La nationalisation par elle-même n'est pas à mettre en

cause mais plutôt l'usage qui en est fait par le gouvernement au service de la finance dans le cadre du capitalisme monopoliste d'Etat.

LA LIBÉRATION ET LE RELEVEMENT DU SECTEUR FERROVIAIRE

Le 28 août 1944, alors que la plus grande partie du territoire a recouvré la liberté, cependant que la guerre continue, la Fédération Nationale des Cheminots lance un manifeste aux cheminots leur demandant « de reconstruire (avec les autres travailleurs) notre grande industrie sur des bases plus rationnelles et lui assurer son plein rendement ».

Cet appel est entendu par l'ensemble de la corporation cheminote.

Dès ce moment, de multiples initiatives sont prises consistant en l'élaboration de revendications portant sur l'organisation des chemins de fer et sur l'amélioration de la situation des cheminots.

En un temps record, impulsé par la Fédération C.G.T. et tous ses organismes, les cheminots reconstituent le réseau ferroviaire au prix de grands sacrifices.

Parallèlement, des réalisations sociales importantes sont obtenues. Dès le 1^{er} septembre 1944, des mesures sociales sont prises en faveur des cheminots. En février 1945 les Comités Mixtes sont institués dans chaque établissement de la S.N.C.F. en même temps que sont créés les Comités d'Entreprise dans le secteur privé.

LA SITUATION ACTUELLE DE LA S.N.C.F.

Dans la poursuite de leurs objectifs (la politique du profit maximum) les grandes sociétés industrielles assignent un rôle particulier à la S.N.C.F. : celui d'assurer leurs transports à des coûts de plus en plus réduits dans les meilleures conditions d'acheminement, éventuellement au détriment des petits et moyens usagers. Compte tenu de l'anarchie et de la vive concurrence régnant dans le secteur des transports et des obligations de service public incombant à la S.N.C.F., une réforme de l'entreprise nationale s'avèrerait nécessaire pour parvenir au but ainsi fixé.

C'est pourquoi la réforme de la S.N.C.F. décidée par le gouvernement accorde l'autonomie à la direction de l'entreprise pour liquider les activités dites « non rentables », fermer des lignes et des établissements, développer la modernisation et augmenter la productivité du personnel, transférer des chantiers et travaux à l'industrie privée, accorder de nouveaux avantages tarifaires aux grandes sociétés industrielles.

Dans ce domaine, les exigences du grand capital sont en passe d'être satisfaites et le caractère de service public de la Société Nationale cède peu à peu la place aux impératifs de la rentabilité capitaliste.

La Fédération C.G.T. considère que la lutte pour le succès des revendications des cheminots est intimement liée au combat nécessaire pour la défense de l'outil de travail menacé et pour une gestion démocratique de la S.N.C.F. dans l'intérêt des cheminots et des usagers.

La S.N.C.F. doit être au service de la Nation et ses activités orientées dans l'intérêt général. Les cheminots doivent mieux vivre de leur travail et en même temps pouvoir participer à la gestion de l'entreprise. Ce qui suppose évidemment l'instauration d'un pouvoir démocratique exprimant les intérêts du peuple et non ceux des privilégiés.

LE ROLE DES COMITÉS MIXTES

Les Comités Mixtes, comme les Comités d'Entreprise dans le secteur privé, sont des conquêtes de la classe ouvrière. Même si leurs pouvoirs restent limités, il s'agit d'organismes au sein desquels notre organisation syndicale avec ses nombreux délégués peut défendre les revendications et les intérêts des cheminots.

Evidemment, la direction ne conçoit pas le rôle des Comités Mixtes sous cet angle. « Les Comités Mixtes, selon le règlement de la S.N.C.F., ne doivent pas avoir de caractère revendicatif. Ils ont pour but d'associer le personnel à la marche du service et d'établir une véritable collaboration de nature à développer l'esprit d'initiative, de responsabilité et à améliorer les conditions de travail et de rendement. Ils sont consultatifs et n'ont pas de pouvoir de décision. »

Ainsi, les prérogatives des délégués aux Comités Mixtes sont limitées. Toutefois, tenant compte de la composition actuelle de l'Etat, les délégués C.G.T., loin de se conformer aux désirs des patrons, mènent la lutte au sein des Comités Mixtes et leur donnent un contenu de classe.

De plus, la Fédération C.G.T. revendique l'application à la S.N.C.F. de la loi sur les Comités d'Entreprise dans le but d'octroyer plus de pouvoirs aux Comités Mixtes, non pas pour participer à la gestion de l'entreprise mais pour accorder aux délégations un droit de regard plus étendu dans le domaine de l'économie de gestion et pour leur donner les moyens de gérer les activités sociales.

Déjà, par la lutte, sont imposés des changements non négligeables allant dans ce sens, notamment après mai et juin 1968.

Dans cet ordre d'idée, nous continuons à revendiquer la place de la C.G.T. au Conseil d'Administration de la S.N.C.F.

POUR DES CHANGEMENTS DÉMOCRATIQUES

Evidemment, lorsque nous indiquons qu'il n'est pas question de participer à la gestion de l'entreprise, mais qu'il s'agit d'utiliser la délégation aux Comités Mixtes comme un moyen de lutte, nous tenons compte de la nature de l'Etat entièrement sous la nomination des monopoles, domination qui se répercute à la S.N.C.F.

Il en serait tout autrement dans le cas d'une gestion démocratique de la S.N.C.F. dans une démocratie politique débarrassée de cette domination des monopoles où nous serions amenés à prendre nos responsabilités dans la

gestion de l'entreprise pour l'amélioration de la situation des cheminots et pour faire de la S.N.C.F. un véritable service public au service de la Nation.

Comme le précise la résolution adoptée au dernier Congrès de la Fédération C.G.T. : « dans un cadre démocratique nouveau, la S.N.C.F. pourra disposer d'une véritable autonomie de gestion et exercer son activité à partir des orientations fixées par les autorités nationales réellement représentatives de l'opinion du pays. Les cheminots et leurs représentants élus pourront jouer un rôle actif dans la gestion de l'entreprise tant au sein du Conseil d'Administration qu'au niveau des établissements. Les pouvoirs des Comités Mixtes pourront être élargis, particulièrement en matière d'organisation et conditions de travail, d'effectifs du personnel, de sécurité, de primes, etc. De même, les libertés syndicales pourront être étendues et les œuvres sociales enfin gérées par les représentants du personnel.

Les changements démocratiques souhaités par les travailleurs et qui conditionnent l'avenir de la S.N.C.F. en tant qu'instrument au service du pays, ne peuvent qu'être le résultat de l'union et de l'action des forces sociales progressistes intéressées à l'élimination du pouvoir du grand capital.

Dans cette voie, des obstacles subsistent.

Avec la C.G.T., la Fédération des Cheminots, ses militants, ses adhérents, actifs et retraités, doivent contribuer à les lever pour parvenir à un accord des organisations syndicales et des forces politiques de gauche, qui rendra possible l'accès à une véritable démocratie et au socialisme, seul moyen de garantir de façon durable et d'étendre les conquêtes des travailleurs. »

R. HOURDIAUX,

Secrétaire
de la Fédération C.G.T.
des Cheminots.

●
Avant de rentrer dans le détail, il serait bon de rappeler brièvement ce que sont les Comités d'Entreprise dans les charbonnages.

Ils ont été remis en place après la grève de mai-juin 1968. C'est donc un résultat de cette grève mais aussi d'une longue action de notre Fédération qui dure en fait depuis 1948, date à laquelle les C.E. furent supprimés dans notre corporation.

L'ordonnance du 22 février 1945 modifiée n'est pas intégralement appliquée. Sans nous livrer à une comparaison détaillée de notre situation au regard de la législation retenons pour l'essentiel que :

- 1° Nos C.E. jugent du budget des œuvres sociales, ils décident de son utilisation, mais l'administration de la gestion des œuvres sociales reste aux mains des Houillères. Les Houillères doivent exécuter les décisions du C.E.
- 2° Nous n'avons pas les mêmes structures que celles fixées par l'Ordonnance qui prévoit, d'une part, des Comités d'Etablissement et un Comité Central d'Entreprise.

Nous avons dans les charbonnages un Comité par puits, un Comité à l'échelon de 7 ou 8 puits,

appelé Comité de Groupe et un Comité à l'échelon bassin, appelé Comité de Bassin.

Pour comprendre notre politique, à l'égard des Comités d'Entreprise dès leur mise en place, il est important de savoir également que les œuvres sociales qui existaient avant la mise en place des C.E. étaient gérées au niveau des Comités de Groupe et pour l'essentiel à l'échelon « bassin ».

Sur ce point la situation est demeurée la même. C'est-à-dire qu'actuellement les Comités de puits n'ont ni argent à gérer, ni par conséquent d'activités sociales.

●
Les C.E. sont donc une chose tout à fait nouvelle pour l'ensemble de vos militants, avec de plus une situation différente tant au point de vue des structures que des pouvoirs par rapport au secteur privé. Comment avez-vous abordé la mise en place de ces C.E. ?

Nos préoccupations lors de la mise en place des C.E. étaient de plusieurs ordres. Notre premier souci a été de protéger notre organisation syndicale d'un risque de neutralisation car celle-ci reste l'outil essentiel, irremplaçable dans la lutte

houillères : OÙ EN EST-ON DEUX ANS APRÈS ?

pour la satisfaction des revendications. En effet, depuis des années, nous réclamions la mise en place des C.E. dans les charbonnages, or, nous savions que nos camarades allaient s'engager avec beaucoup de fougue par cette porte qui venait de s'ouvrir... Il fallait éviter que cela se fasse au détriment de la vie et de l'activité de nos sections syndicales, de nos syndicats.

Il fallait faire en sorte, comme par le passé, que nos sections syndicales établissent les cahiers de revendications, organisent des délégations aux directions pour les défendre, fassent au personnel les comptes rendus des diverses entrevues, et s'il y avait lieu, organisent l'action. Il fallait éviter que le C.E. se substitue à nos syndicats dans cette activité revendicative, car très vite, si nous n'y veillions pas nos sections syndicales, nos syndicats, auraient été mis en état de léthargie. La C.G.T. aurait perdu sa personnalité, son autorité aux yeux des mineurs.

La deuxième préoccupation, liée étroitement à la première, résidait dans l'éducation, la formation des élus mais aussi de tous nos militants, à tous les niveaux. Ce qui n'est pas une petite affaire ! Rien que dans le bassin du Nord/Pas-de-Calais, nous avons plus de 500 élus titulaires et suppléants.

Eduquer et former au plus vite nos militants dans l'activité des C.E., c'était le seul moyen d'éviter le danger dont nous parlions à l'instant.

Troisième préoccupation ! Avec le système de délégués mineurs permanents et par puits, personne ne disposait d'heures pour la défense des intérêts des travailleurs. Avec les C.E., c'est en moyenne 7 ou 8 camarades par puits qui disposent maintenant de 20 heures par mois. C'est un capital précieux qu'il nous fallait utiliser le plus judicieusement possible, qui exigeait un contrôle et toute l'autorité de l'organisation syndicale.

●
Voilà des soucis plutôt d'ordre syndical, indispensable certes ! mais les C.E. c'est aussi le budget et les activités sociales ?

Ce fut aussi une de nos préoccupations mais pas essentielles, tout au moins immédiatement après la mise en place des C.E. Ceci pour deux raisons, d'abord parce que nous considérions, bien que le potentiel des œuvres sociales soit important dans les charbonnages, qu'il convenait, comme je l'ai dit plus haut, de former nos militants, de

sauvegarder la vie de nos sections syndicales, de nos syndicats. Ne pouvant tout faire à la fois, c'est là-dessus que devait porter à notre sens et en premier lieu tous nos efforts.

Notre ambition a été la première année de connaître le budget des œuvres sociales et son utilisation, de connaître la gestion patronale. Ce ne fut pas chose simple ! Il faut savoir en effet, que ce budget, rien que pour le bassin Nord/Pas-de-Calais, représentait un peu plus d'un milliard d'anciens francs.

Pour une deuxième raison, les problèmes de gestion des œuvres et du budget social ne nous ont pas, d'entrée, préoccupé au plus haut point. En effet, comme j'ai tenu à le préciser au début de notre conversation, nous avons des structures qui font que l'essentiel du budget est géré à l'échelon des Comités de Bassin, le reste est prévu à l'échelon des Comités de Groupe (regroupant 7 ou 8 puits). A l'échelon du puits, de l'établissement, il n'existe ni activités sociales, ni budget à gérer. Or, c'est à ce niveau que se trouve l'essentiel de nos militants, de nos élus. C'est au niveau de l'établissement que notre mouvement risquait le plus d'être entraîné sur une voie contraire à notre conception. Comme je le disais à l'instant, rien que pour le Nord/Pas-de-Calais, c'est plus de 500 camarades qui ont été élus dans les C.E., 500 camarades, qui n'avaient pratiquement aucune connaissance sur les C.E.

●
Où en êtes-vous par rapport à la formation de vos militants dans l'activité des C.E. ?

Nos craintes étaient justifiées par rapport à l'activité du C.E. et de la section syndicale.



Pratiquement dans tous nos C.E., l'ordre du jour des réunions comportait essentiellement des questions revendicatives ne relevant pas de la compétence des C.E. mais de la section syndicale. Les C.E. n'ayant pas d'argent, ni d'activités sociales à gérer, on discutait des revendications ! Nous avions de plus, d'autres organisations syndicales faibles et peu structurées sur nos puits qui prétendaient, en l'absence d'action revendicative propre, régler tous les problèmes au sein des C.E.

Nous avons sur ce point, pratiquement gagné la partie, encore qu'il faille rester vigilants.

Pour la formation de nos militants, elle s'est limitée, dans un premier temps, à l'organisation de stages élémentaires, également à la tenue de journées d'étude sur le protocole, les activités économiques, sociales du C.E., le rôle de l'organisation syndicale. Nous allons nous attacher maintenant à donner une formation plus complète à nos principaux responsables, nos représentants syndicaux et secrétaires à l'échelon des groupes et bassins. Cela se concrétisera par la tenue d'un stage d'un niveau moyen de quinze jours.



Cette éducation se poursuit-elle au rythme d'un stage par an ?

Non, bien sûr ! Par exemple en tenant pour tous nos élus dans chaque groupe (cela représente entre 50 et 70 militants, selon les cas) des journées d'études sur un thème précis : la médecine du travail, l'ergonomie, la situation économique, les salaires, etc.



Voilà deux ans que vos Comités fonctionnent. Est-ce que vous avez maintenant la maîtrise des activités sociales des C.E. ?

Il y a des situations inégales selon les bassins. Il est certain que l'absence de gestion totale nous pose quelques problèmes.

Les Houillères, comme il fallait s'y attendre, essaient de gêner au maximum le fonctionnement normal de nos C.E. en tentant par exemple de nous empêcher de contrôler le fonctionnement des œuvres sociales.

Comment cela se passe-t-il concrètement ? Sur le chapitre des vacances par exemple ! Si nous ne connaissons pas le détail de la gestion de ces centres, l'administration des Houillères a toujours la possibilité de détourner les sommes à d'autres fins. Elle ne s'en prive d'ailleurs pas. Elle peut par exemple, permettre à des « personnalités » de sa direction de passer leurs vacances de Pâques dans ces réalisations aux frais de la « princesse ».

Nous pourrions multiplier les exemples. Disons que ceci se passe en particulier dans le bassin de Lorraine où nous rencontrons sans doute la direction la plus réactionnaire. Nous y mettrons quand même, petit à petit, bon ordre !



La situation n'est pas identique dans tous les bassins. Peut-on donner un exemple de bassin où vous avez les choses bien en main ?

Oui, celui des Cévennes.

Nous avons dans ce bassin fait reculer le plus loin possible les limites de l'administration des œuvres par les patrons.

Le secrétaire du C.E. signe tous les bons d'achat, les factures, etc. Il représente le Comité à toutes ses manifestations et il y prend la parole en tant que tel.

Des délégués aux activités sociales ont été mis en place. Leur tâche est de contrôler le bon fonctionnement des œuvres sociales, et de faire appliquer directement les décisions du Comité.

Ils visitent les colonies de vacances et centres aérés. Ils représentent le Comité, reçoivent les visiteurs, accueillent les parents, règlent les problèmes posés par la direction du centre, dirigent l'activité de l'assistante sociale.

Des commissions existent qui groupent des

travailleurs, élus ou non, intéressés par les manifestations décidées par le C.E. Certaines d'entre elles existaient auparavant ; les représentants patronaux en ont été éliminés et remplacés par des travailleurs soucieux de l'intérêt des salariés.

Une bibliothèque de 900 livres a été créée dans un puits. Une exposition de peinture et sculpture a été organisée par les mineurs. Elle avait lieu les années précédentes, mais les C.E. ayant pris l'affaire en main, sa préparation a été confiée aux mineurs eux-mêmes. Résultat : participation plus importante avec pour la première fois des mineurs d'autres bassins (Loire, Dauphiné, Aquitaine).

Pour le sport, une coupe des mines de basket a été organisée. Elle a rencontré, elle aussi, un vif succès. Egalement une coupe de boules !

Je m'arrête là, car il serait un peu long de tout énumérer.

●
Les mineurs ont donc ressenti un grand changement depuis que les C.E. existent ?

Effectivement ! Cela se vérifie à l'état de notre organisation. C'est ainsi, bien que l'effectif soit en constante diminution, que nous avons placé, en 1970, 315 cartes de plus qu'en 1969. La moyenne des timbres a, elle aussi, progressé.

Je dois signaler d'autres aspects positifs pour notre organisation :

1° Un renforcement de nos collectifs syndicaux. Avec notre système du délégué-mineur per-

manent et par puits, il y avait une tendance avant la mise en place des C.E., à faire tourner toute la vie de l'organisation syndicale autour de ce délégué. Il n'était pas toujours facile d'avoir un collectif.

Aujourd'hui avec les 7 ou 8 élus au C.E. par puits, le représentant syndical, le délégué-mineur, nous avons ce collectif, car chaque élu, indépendamment de ses responsabilités au C.E., a une responsabilité dans l'organisation syndicale.

2° Augmentation de la diffusion de notre presse. Bien souvent un seul camarade vendait notre journal syndical le jour de la paie, aujourd'hui ce sont plusieurs camarades qui sont sur les carreaux et vendent le journal. Il en résulte une augmentation de la diffusion.

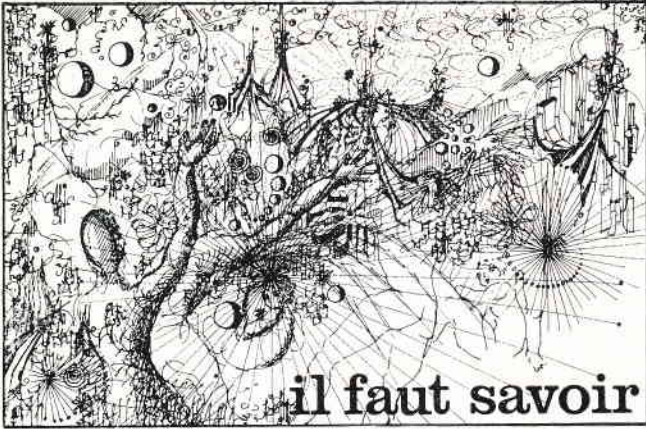
Enfin, des permanences sont tenues régulièrement dans les puits et cités. Là où nous avons réussi à prendre effectivement les choses en main, où nous sommes convaincus de l'orientation de la C.G.T. par rapport à notre activité dans les C.E., c'est une multitude de résultats positifs que nous comptabilisons à tout point de vue.

●
Quel est maintenant, votre objectif, votre plan de travail ?

En quelques mots poursuivre notre travail d'éducation, de formation de nos militants, car dans la mesure où l'orientation de la C.G.T. est comprise, les travailleurs et notre organisation syndicale récoltent des avantages certains.

Nous savons que les C.E. seuls ne pourront changer ce régime sur le fond, supprimer l'exploitation capitaliste, mais ils peuvent, avec efficacité, aider à avancer l'heure de ces changements.

(Réalisation A. DUFRESNE,
Secrétaire de la Fédération
C.G.T. du Sous-Sol.)



il faut savoir...

LA VIE AMOUREUSE DE KARL MARX

de Pierre Durand, dont nous repreneons les premières lignes de son avant-propos pour mieux éclairer une expression aujourd'hui galvaudée : « Pour qui vie amoureuse s'identifie avec marivaudage, le titre de ce petit livre paraîtra paradoxal. Et qui s'attend à trouver ici un Don Juan méconnu, troussant les filles entre les pages du « Capital », restera sur sa faim. Car il faut bien s'entendre : « vie amoureuse » ne veut pas forcément dire « vie désordonnée », et l'amour, même s'il est de mauvais goût d'en convenir, peut être conjugal. Le plus grand amour est sans doute celui qui résiste toute une vie durant à l'épreuve du temps. » Dans ce petit « essai monographique », l'auteur trace, par un ton juste, sans exclamations laudatives, sans indiscretion inutile, l'image de deux êtres qui s'aimèrent à travers les circonstances tragiques d'une vie de misère et de lutte, sans que les ombres aient jamais pu effacer les lumières d'un grand amour. (Ed. Julliard.)

MUNICH

deuxième tome des « Mémoires » du Président Edouard Benès, publié à Prague en 1968, confirme de façon éclatante la trahison dont, en septembre 1938, se rendirent coupables les gouvernants des pays occidentaux — particulièrement Georges Bonnet — envers les intérêts de leur propre pays, envers la Tchécoslovaquie, envers la paix mondiale. De plus ce recueil historique témoigne également de la politique constructive de l'U.R.S.S. et de son engagement durant cette période pour stopper l'expansion territoriale de l'Allemagne

nazie (particulièrement par son soutien à la Tchécoslovaquie). Lisons quelques passages :

« Quant à moi, écrit E. Benès, je n'avais jamais eu de doute au sujet de l'attitude de l'Union Soviétique, étant convaincu qu'elle tiendrait ses engagements... Moscou nous faisait savoir qu'au cas où nous serions victimes de l'agression allemande, il lui suffirait que la Tchécoslovaquie portât plainte à Genève et en informât l'Union Soviétique, laquelle se sentirait de ce fait autorisée à lui venir en aide. J'ai accueilli avec reconnaissance cette réponse : l'U.R.S.S. était le seul pays qui nous restât fidèle en ce moment critique et qui nous offrit plus qu'il n'était tenu de faire. »

« Les événements subséquents, de nouveaux pourparlers entamés par Chamberlain le 26 septembre et, pour finir, la conférence de Munich dirigée non seulement contre nous, mais dans ses conséquences directes surtout contre l'Union Soviétique et sa position politique générale en Europe ont empêché l'Union Soviétique de nous apporter son aide lors de la crise de septembre. Les suites néfastes de la conférence de Munich ont provoqué, peu après, un revirement d'opinion dans les milieux politiques soviétiques qui ont perdu toute confiance dans les démocraties occidentales et leurs solennelles assurances de vouloir barrer la route à l'expansion de l'Allemagne nazie. En fait, on peut dire que Munich, en « cristallisant » les forces en présence, précipita la guerre. » (Ed. Stock.)

ANDREI ROUBLEV

film soviétique qui a obtenu en 1969 le Prix de la Critique Internationale au Festival de Cannes, a suscité l'intérêt de l'édition littéraire. En effet,

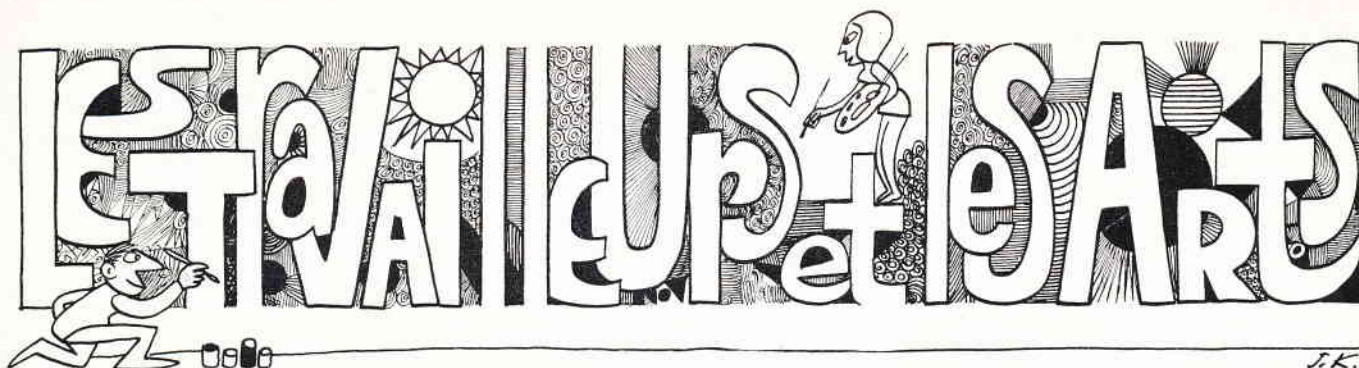
le scénario d'A. Mikhalhov-Kontchalovsky et Andreï Tarkovsky se présente comme une œuvre littéraire à part entière dont la progression dramatique est saisissante. Il se lit donc comme un roman passionnant, ajoutant une qualité à cet exceptionnel film sur la vie du célèbre peintre d'icônes du XV^e siècle. Une courte étude de Luda et Jean Schnitzer situe d'ailleurs Andreï Roublev dans la Russie de son temps. Enfin une interview d'A. Tarkovsky consacrée à sa mise en scène cinématographique complète utilement cette démarche de L. et J. Schnitzer. (E.F.R.)

LE JOURNAL DE L'IMPRESSIONNISME

par Maria et Godfrey Blunden vient de paraître aux éditions Skira. Il s'agit bien d'un événement tant sur le plan de la critique que sur celui de l'illustration. Les auteurs ont certes inscrit les biographies d'artistes et ont analysé leurs œuvres ; surtout ils démontrent, à partir des réalités politiques et sociales de la seconde moitié du XIX^e siècle, comment l'impressionnisme ouvrit les portes du renouveau créateur dans la peinture et prolongea son dynamisme dans l'avenir de cet art.

LA COMMUNE A MONTMARTRE

23 mai 1871, par Tristan Rémy. La passion poétique pour ce vieux quartier légendaire de Paris liée à une étude approfondie des documents historiques nous donne un tableau vivant et réaliste de la lutte des Communards contre les Versaillais en une unité de lieu : Montmartre, en une unité de temps : la journée du 23 mai, date de la chute de la Butte. (Ed. Sociales.)



La prochaine exposition nationale « Les Travailleurs et les Arts », organisée par la C.G.T. a été fixée du 22 au 29 avril 1971.

Elle aura lieu, comme la précédente, 94, rue Jean-Pierre-Timbaud, 75 - Paris-11^e.

PREAMBULE

Cette exposition nationale aura, par rapport à celle de janvier 1969, un caractère nouveau :

1) Ne seront admises à l'exposition que des œuvres picturales.

2) L'exposition comprendra :

a — Les œuvres réalisées par les travailleurs des entreprises en tant qu'amateurs et sélectionnées au cours d'expositions préliminaires. Cette partie comprendra une centaine de toiles ou dessins.

b — Une série d'œuvres illustrant l'évolution et le rôle de la couleur dans l'histoire picturale. Il est prévu quelque 25 toiles ou dessins sur ce thème.

c — Une participation de peintres professionnels représentant des divers courants actuels de la peinture. Pour cette partie, il est prévu l'exposition de 50 à 60 toiles ou dessins réalisés par des professionnels.

Après l'exposition de janvier 1969, au cours de laquelle furent exposées 419 œuvres (peintures, sculptures, mobiles, etc.) réalisées par des amateurs, et après celle organisée durant le 37^e Congrès Confédéral qui avait vu la participation de 8 peintres professionnels de renom avec 24 œuvres picturales sur le thème « quelques

aspects actuels de la peinture française », la prochaine exposition nationale organisée par la C.G.T. marquera une nouvelle étape.

Elle sera d'un niveau plus élevé et plus éducatif par la sélection plus rigoureuse des œuvres exposées par les amateurs, par la participation de peintres professionnels, par la partie réservée au rôle et à l'évolution de la couleur et par le dialogue fructueux qui ne manquera pas d'établir entre tous les participants.

Les organisateurs des expositions de base, départementales ou régionales, sont invités à s'inspirer de ces principes pour donner à ces expositions un niveau élevé par leur contenu : qualité des œuvres, par-rainage par les peintres professionnels, dialogues, etc.

La réalisation pratique de l'exposition nationale a été confiée par la C.G.T. à l'association « Travail et Culture » en collaboration avec « l'Union des Arts Plastiques ».

REGLEMENT DE L'EXPOSITION

Ce règlement a pour objet de fixer les modalités de participation à l'exposition pour les artistes amateurs.

1 — L'exposition est ouverte à tous les artistes amateurs désireux d'exposer leurs œuvres. Leur inscription est prise obligatoirement par le canal du Comité d'Entreprise ou organisme similaire de l'établissement où ils travaillent.

2 — Sont considérés comme amateurs tous ceux et toutes celles qui reçoivent un salaire au titre d'une activité principale autre que celle

d'artiste, quelles que soient par ailleurs la formation scolaire ou universitaire du candidat et sa qualification professionnelle.

3 — Ne sont admises à l'Exposition Nationale que les œuvres des genres suivants :

- a) peinture à l'huile,
- b) aquarelle, gouache, lavis, tous les procédés de peinture à l'eau,
- c) dessin et pastel, tous les procédés de gravure et de collage.

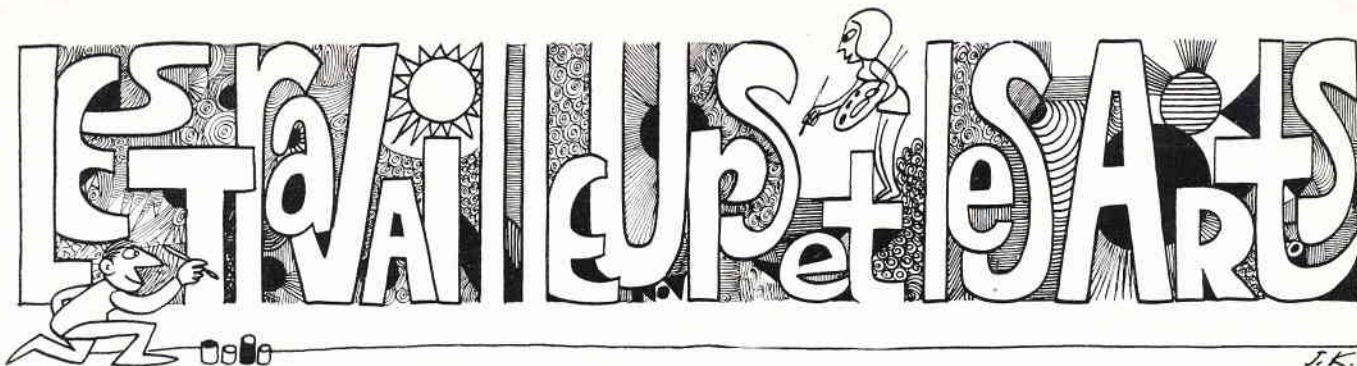
Les œuvres de sculpture, objets d'art, mobiles, etc., pourraient ultérieurement faire l'objet d'une autre initiative de la C.G.T.

4 — Tous les tableaux devront parvenir encadrés de baguette simple à l'exclusion de tout autre cadre. Cette règle absolue permettra de placer les œuvres sur un pied d'égalité et par ailleurs d'éviter les inconvénients qui sont intervenus en 1969 pour la récupération des cadres qui avaient été démontés.

5. — La dimension maxima de chaque œuvre ne devra pas dépasser le format 40, c'est-à-dire 100 × 80 centimètres.

6 — Les œuvres appelées à figurer à l'exposition nationale seront sélectionnées au cours d'exposition de base au niveau des entreprises puis d'expositions départementales ou régionales.

7 — L'Association « Travail et Culture » et « l'Union des Arts Plastiques » feront appel à un certain nombre de personnalités chargées d'attribuer, lors de l'exposition nationale, des mentions d'encouragement dans le cadre des diverses tendances esthétiques représentées.



J.K.

MODALITES D'ORGANISATION

I. — EXPOSITIONS DE BASE

1° Les Comités d'Entreprise ou organismes similaires organisent des expositions de toutes les œuvres des travailleurs de leur entreprise (œuvres définies à l'article 3 du règlement) qu'ils ont pu rassembler :

- soit dans leurs locaux ;
- soit avec d'autres Comités d'Entreprise sur la base locale, dans des locaux à leur convenance.

Il est conseillé aux organisateurs d'inviter un ou deux artistes plasticiens à parrainer l'exposition et à y exposer quelques-unes de leurs œuvres. Ainsi s'instaurera le dialogue, et la qualité artistique de l'exposition s'enrichira.

2° Il sera constitué un « jury » ou « comité » chargé de sélectionner les œuvres appelées à figurer à l'exposition départementale ou régionale selon le nombre fixé à cet échelon.

3° Pour la constitution de ce « jury » ou « comité », les organisateurs pourront, s'ils le désirent, faire appel aux membres du jury départemental ou régional ou encore s'adresser à « Travail et Culture » (1) moyennant une somme forfaitaire de 100 F plus le remboursement des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement.

4° Tous les frais afférents à ces expositions incombent aux collectivités qui les organisent.

II. — EXPOSITIONS DEPARTEMENTALES OU REGIONALES

1° A l'échelon départemental ou régional ont lieu des expositions « Les Travailleurs et les Arts » où ne figurent que les œuvres sélectionnées au

cours des expositions de base ou en provenance de ces dernières.

2° A ce niveau, les exposants ne pourront figurer qu'à raison d'une œuvre chacun.

3° Les frais d'organisation de ces expositions : location de la salle, frais d'accrochage, propagande, indemnités des membres du jury, etc., seront répartis au prorata des œuvres exposées dans chacune d'elles.

4° Il pourra être fait appel à des plasticiens, des personnalités artistiques de la région pour parrainer l'exposition, y apporter, avec leurs œuvres, un plus grand éclat et un plus grand intérêt en établissant le dialogue avec le public et les exposants.

5° L'accrochage sera fait par des équipes de délégués issus des collectivités sous la responsabilité du Comité d'organisation.

6° Le jury ou le comité constitué à cet effet, sélectionnera, selon le règlement national, les œuvres habilitées à figurer à l'exposition finale. Leur nombre variera de 1 à 5 selon l'importance des collectivités participantes.

Chaque Union Départementale sera informée du nombre d'œuvres qu'elle aura à faire parvenir à l'exposition nationale.

III. — L'EXPOSITION NATIONALE

1° L'exposition nationale comprendra les œuvres sélectionnées au cours des expositions départementales ou régionales selon les règles définies au préambule.

2° Les frais de l'exposition sont supportés par la trésorerie confédérale. Toutefois l'emballage, les frais

de transport « aller et retour » et d'assurance pendant la durée du transport des œuvres sélectionnées pour figurer à l'exposition nationale, seront à la charge des collectivités dont elles proviennent.

3° L'exposition se tiendra du 22 au 29 avril 1971, 94, rue Jean-Pierre-Timbaud, 75 - Paris-11°. Les œuvres devront absolument parvenir avant le vendredi 16 avril dernier délai, au siège national de « Travail et Culture » (92, rue J.-P.-Timbaud, 75-Paris-11°.

L'inauguration de l'exposition aura lieu le jeudi 22 avril 1971 à 17 heures.

RECOMMANDATIONS

L'ensemble des organisations ont donc à se préoccuper dès maintenant de toutes les expositions préliminaires qui doivent permettre la sélection des œuvres qui figureront à l'exposition nationale.

Toutes les expositions de base actuellement prévues se situeront par conséquent dans le cadre de cette préparation.

Les expositions départementales ou régionales devront être terminées le 4 avril 1971.

Pour les expositions de base qui se sont déjà tenues et dont il n'est pas possible qu'elles se répètent avant la date prévue pour l'exposition départementale ou régionale, les collectivités intéressées feront parvenir aux organisateurs des expositions départementales ou régionales, soit les œuvres qui auront fait l'objet d'une sélection lors de la tenue de leur exposition, soit un choix dont ils détermineront eux-mêmes les modalités.

(1) 92, r. Jean-Pierre-Timbaud, 75 - Paris-11°.

articles parus en 70

CULTURE

Sur une exposition de peinture (n° 38, p. 11) - Trois événements : Lénine, Gustave Courbet, la Commune de Paris (n° 38, p. 32) - Une initiative judicieuse (n° 39, p. 7) - O.R.T.F. : c'est aussi votre affaire ! (n° 39, p. 28) - L'important Congrès de « Travail et Culture » (n° 39, p. 32) - Quinzaine culturelle dans un C.E. (n° 40, p. 30) - Réflexions à propos du bi-centenaire « Beethoven » (n° 40, p. 35).

ÉCONOMIE

L'accord sur l'emploi dans la métallurgie et le rôle des C.E. (n° 38, p. 29) - Un dossier : la formation et le perfectionnement professionnels (n° 39, p. 10) ; C.E. et formation professionnelle (n° 39, p. 18) ; la formation professionnelle à la S.N.C.F. (n° 39, p. 22) ; la formation professionnelle dans le bâtiment (n° 39, p. 27) ; l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels (n° 40, p. 21) - Une revendication d'actualité (n° 40, p. 36).

LÉGISLATION

La taxe locale d'équipement (n° 38, p. 27) - Election au C.E. des immigrés ; information complémentaire (n° 38, p. 28).

SANTÉ

La médecine du travail (n° 37, p. 32) - Connaissez-vous le Laboratoire Coopératif d'Analyses et de Recherches ? (n° 38, p. 34) - L'activité d'un C.H.S. (n° 39, p. 29).

SPORT

Le concours national et populaire de pétanque (n° 37, p. 13) - Dans le vent de l'aviation sportive (n° 40, p. 12).

SYNDICALISME

25 ans ! (n° 37, p. 7) - 37^e Congrès de la C.G.T. : résolution sur les C.E. et organismes similaires (n° 37, p. 37) - Réagir et agir (n° 38, p. 7) - 19 et 20 mars 1971 (n° 40, p. 9).

VACANCES

Le mobilier d'une colonie de vacances (n° 37, p. 14) - Marina Porticcio : symbole d'une démystification (n° 37, p. 19) - Marina : sa carte de visite (n° 37, p. 21) - Marina : réflexions sur l'animation dans les ensembles de vacances familiaux (n° 37, p. 26) - Marina : à propos du cadre de vie (n° 38, p. 18).



ouvrant
notre courrier ... de 70

AFFAIRES SOCIALES

Dans le cadre de la participation patronale du 1% à la construction, les remboursements des prêts sont-ils obligatoirement réinvestis ? n° 39

Comment sont réinvestis les remboursements provenant des prêts effectués avant la parution du décret de novembre 1966 ? n° 39

L'installation de réfectoire est-elle obligatoire ? n° 40

Comment réclamer l'installation d'un réfectoire ? n° 40

Quel est le processus administratif de reclassement des travailleurs handicapés ? n° 40

FONCTIONNEMENT

Un C.E. peut-il réaliser un jumelage avec un

organisme similaire de l'étranger ? n° 37

L'élection des deux représentants du C.E. au Conseil d'Administration s'effectue-t-elle séparément par chacune des catégories reconnues ou par un vote global ? .. n° 37

ROLE ÉCONOMIQUE

Quels sont les documents comptables que les élus au C.E. peuvent se faire adresser par courrier — sur simple demande écrite — lors d'une assemblée générale des actionnaires ? n° 38

Comment peut-on envisager les modalités de cette demande écrite ? n° 38

Qu'est-ce qu'un Groupe-ment d'Intérêt Économique (G.I.E.) ? n° 39

R. DETHY

CAMPING — SKI — MONTAGNE
20, place des Vosges - PARIS-4^e
Tél. : 272.20.67 et 887.27.01

OCCASIONS - ECHANGES

« Locations » Tentes, Duvets, Matelas, Sacs, Skis, Crampons, Piolets, Chaînes à neige, etc.

Remorques « ERKA »

Conditions spéciales pour locations collectives camps de vacances et comités d'entreprise

MILLIAT FRÈRES

une garantie
un service
une gamme

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

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

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS :

Département COLLECTIVITÉS, MILLIAT FRÈRES, B.P. 22 - NANTERRE - Tél. : BOI. 26-53.

*Vous désirez CRÉER ou ENRICHIR
une BIBLIOTHÈQUE
une DISCOTHÈQUE*

N'HÉSITÉZ PAS A NOUS CONSULTER

Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

Tél. : 526.11.03 146, Faubourg Poissonnière, Paris-10° Métros : Barbès-Rochechouart, Gare-du-Nord,
Anvers ou Poissonnière

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS



FOOT-BALL
Derby-Export



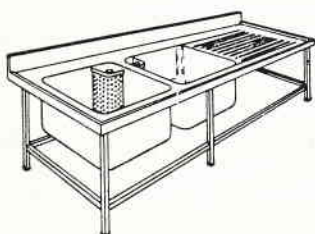
Nos différentes fabrications :

- 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

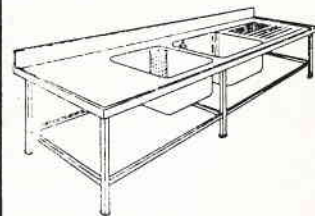
USINES : 39 - RANCHOT ET 71 - CHALON-SUR-SAONE



BAC A LEGUMES inox 18/10.

1.800 x 700 x 850
Bacs 500 x 500 x 400 **1 660 F_{HT}**

**les inoxydables
les moins chers
d'Europe**



PLONCE BATTERIES inox 18/10

2.400 x 750 x 850
Bacs 700 x 600 x 400 **2 333 F_{HT}**

le marché continental sur votre bureau **C I S** 16 rue de saussure, paris 17/267 06 47-48

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

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



PUBLICIS VCO

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^e - TEL. 754.25.49

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^e
Tél. 874-67-97

WEEK-END EN EUROPE

Départ vendredi soir - retour dimanche soir :
LONDRES 260 F - BALEARES 340 F - VENISE
390 F - AMSTERDAM 340 F - MOSCOU 780 F
- ISTANBUL 730 F - BUDAPEST 580 F et plus
de 100 autres destinations.

SÉJOURS MER ET MONTAGNE

Pour les individuels.
5% de réduction pour les personnes inscrites
par les Comités.

COLONIES DE VACANCES

A la mer et à la montagne à partir de 16 F par
jour et par enfant.

MONTMARTRE VOYAGES

10, rue N.-D.-de-Lorette, PARIS-9^e
Tél. : 285.38.32

Lic. A 620



ORGANISATEURS
CONSTRUCTEURS
INSTALLATEURS

de restaurants d'entreprises
et de colonies de vacances

LA GRANDE CUISINE BERGERAND

27, AV, HENRI-BARBUSSE - 91 - DRAVEIL
Téléphone : 921.52.92 ♦ 921.52.21

SERVICE APRÈS-VENTE TOUTE LA FRANCE

société d'équipement . décoration . agencement



INSTALLE..

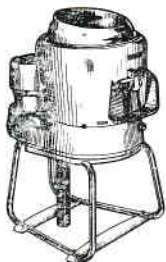
HOTELS .
COLLECTIVITÉS .
APPARTEMENTS .

à _
Villefranche de Rouergue
route de toulonjac.
(aveyron) 12. tel. 1-92
Expositions ____
à _ Ambeyrac _ tel. 1.
et _ Villefranche de Rouergue.

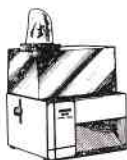
MACHINES DE CUISSINE

SAMA

pour la petite et moyenne
collectivité

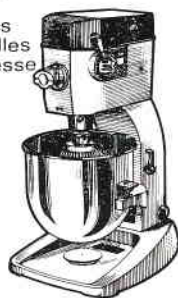


éplucheuses

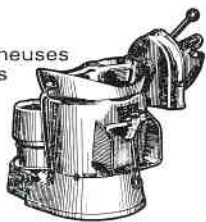


coupe
pain

machines
universelles
multivitesse
etc...



éplucheuses
robots



*La meilleure qualité
au meilleur prix*



D I T O

DISTRIBUTEUR

Rue de Valmy

23 - AUBUSSON

SOPARECO

LITERIE

DRAPS

COUVERTURES

SERVIETTES ÉPONGES

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

VÊTEMENTS D'ENFANTS

SHORTS

MARINIÈRES

CHAUSSURES

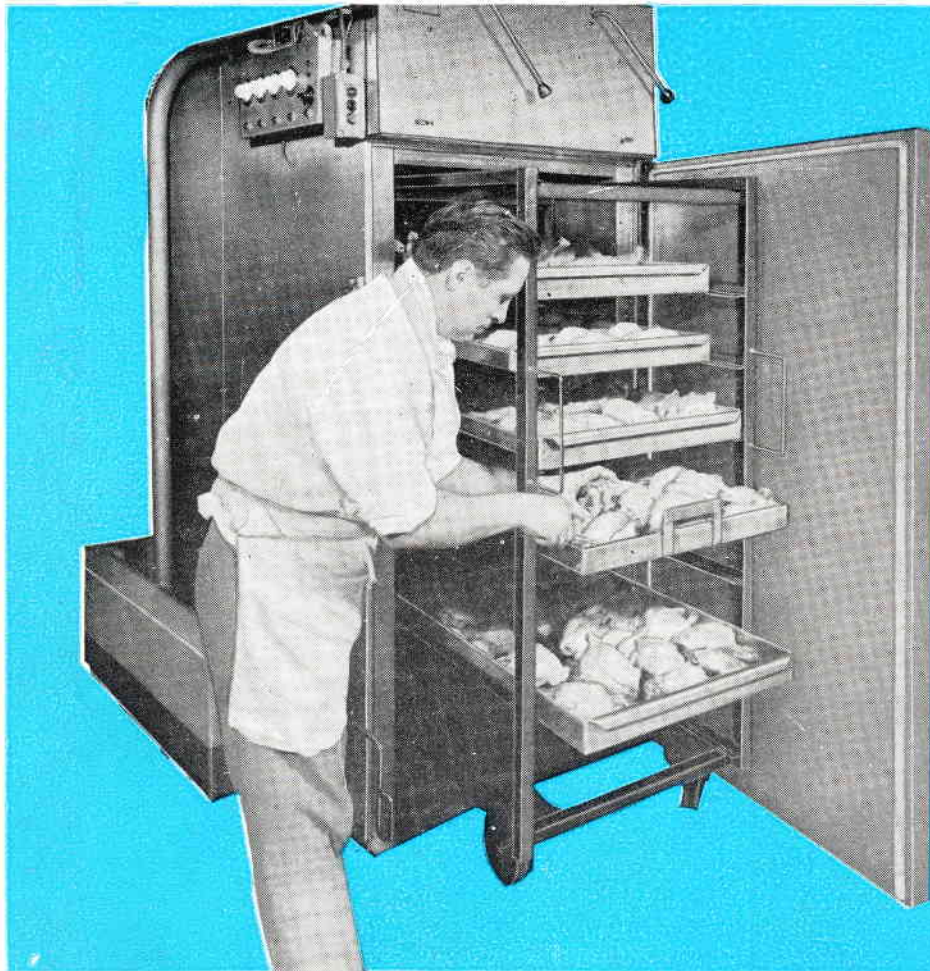
JOUETS

CADEAUX

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

pulsair 1000

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



**remplace
à lui seul
6 fours
classiques**

économie

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

simplicité

chariot de chargement
aucune manipulation
en cours de cuisson

gain de place

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

Brunétoffe

fiche technique

performances

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

100 à 120 poulets
Tomates farcies
Hachis parmentier
Poisson poché
Riz

800 à
1000 rations

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

Désurgélation
Décongélation
Cuisson à la vapeur.

caractéristiques

Encombrement
hors tout

larg. 1000
prof. 1400
haut. 2200

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

thermomètre sonde électronique

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

THIRODE

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

coupon-réponse

sans engagement de ma part, je désire recevoir :

une documentation complète

la visite d'un technicien

nom _____

adresse _____

