

LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● document sur l'activité économique des c. e. ● les lieux d'activités en colos ● ● sur la taxe locale d'équipement

42

mai 71 / 4 f

VITE
SERVI...
BIEN SERVI

la formule moderne
du service vin
c'est:

la petite bouteille



AGAP UNE ORGANISATION
VENTE ET LIVRAISON

spécialiste
du vin en
petites bouteilles
vous propose
ses vins
sélectionnés
et crus réputés en

115 (20 cl) - 114 (25 cl) - 112 (37 cl)

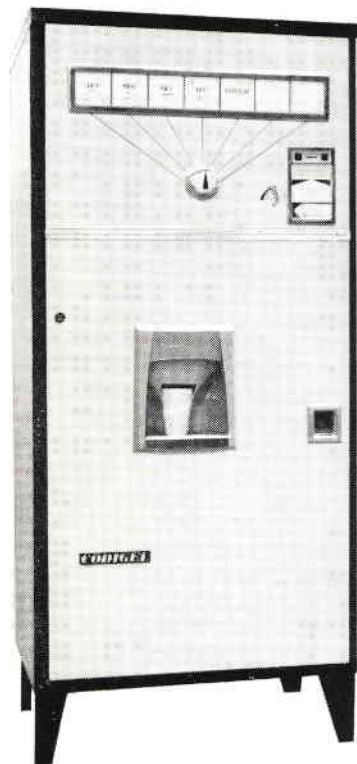
UNIQUE
AU SERVICE DE
LA RESTAURATION
MODERNE ET DES
COLLECTIVITÉS

AGAP livre aussi ses vins sélectionnés en litres et bouteilles traditionnelles
ses vins rouges, blancs, rosés et d'appellation contrôlée.

VINS AGAP - ETS G. PESIN,
15, RUE DAUMESNIL - 94/VINCENNES - TEL. 328.45.20+

2

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

**Nos annonceurs
sont à votre disposition**

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
Milliat Frères/Petitjean (conserves) ..	35
Perrot (boisson)	36
S.G.R.E. (restauration)	37
Vico (flocons)	16

INSTALLATIONS - EQUIPEMENTS

Briffault (cuisine)	8
C.I.S. (cuisine)	36
Codigel (distributeurs)	2
Dethy (équipement-camping)	36
Gestetner (duplicateurs)	38
Monoservice (vaisselle)	3
Pernod (distributeurs)	4
S.A.F.A.A. (distributeurs)	39
Séal (construction)	6
Thirot (cuisine)	40
Triton (lave-vaisselle)	15

DIVERS - LOISIRS

La carte publicitaire	25 et 26
Montmartre-Voyages (tourisme)	38
Offres et annonces	37
O.I.C. (immobilier)	38
O.S.C.M. (lunetterie-optique)	15
R. Pierre (jeux)	36

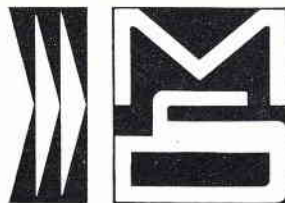
**Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,**

N' H É S I T E Z P A S !
... vous trouverez plus loin des
cartes qui faciliteront votre
correspondance.

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

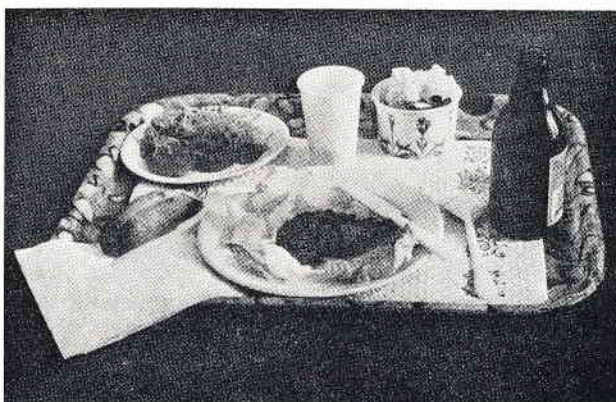
2 à 6, rue de MARENGO
PARIS 1^{er} tel 488-33-60

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

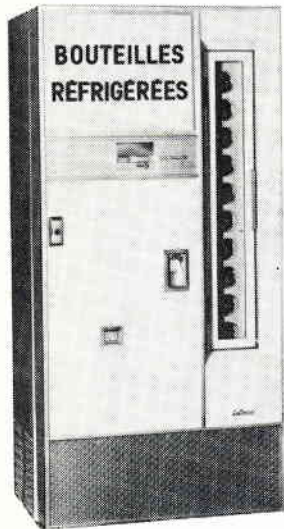
à tous vos problèmes il y a une solution pernod-équipement

Distributeurs automatiques de bouteilles - La Crosse.

Appareils à choix visuel, d'une robustesse exceptionnelle, ils offrent de nombreuses possibilités de sélection.

En option, nous pouvons livrer les appareils équipés de :

- panneaux lumineux
- compteur
- panier de récupération
- socle à roulettes



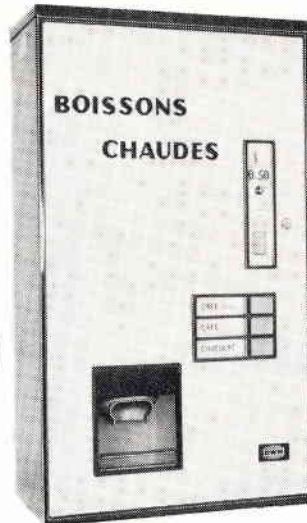
La Crosse

Distributeurs automatiques de bouteilles réfrigérées. Une gamme de 54 à 169 bouteilles.

Distributeurs Muraux he pour boissons chaudes et BF pour boissons fraîches.

Véritable « pause travail », nos distributeurs permettent de déguster une boisson chaude : café, thé, chocolat ou une boisson fraîche : menthe, orange, par exemple.

Ils suppriment le lavage des verres et des tasses. Des gobelets, d'une hygiène absolue, sont à la disposition des utilisateurs. La consommation est délivrée en quelques secondes.



he 200-mural

Distributeurs automatiques de boissons chaudes.

Au choix :
3 ou 6 sélections :
café, caté express,
chocolat, thé...



BF. 2 MURAL

Distributeur automatique de boissons fraîches. à deux sélections, à base de sirops.

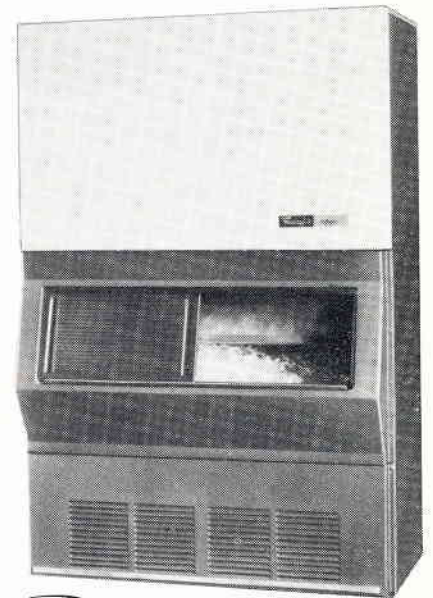
Fabriques automatiques de glace en cubes - Whirlpool.

La gamme de nos appareils résout tous les problèmes de production et d'utilisation de glace.

Ils vous assurent :

- de la glace à volonté d'une qualité exceptionnelle
- un prix de revient très faible
- une simplification de travail.

Vous trouverez, parmi tous les modèles Whirlpool, celui adapté à vos besoins.



Whirlpool

Fabrique automatique de glace en cubes.

Une grande variété de modèles à partir de 20 kg par 24 heures.

sur votre demande, nos délégués vous rendront visite pour étudier avec vous le modèle d'appareil le mieux adapté à votre problème.

PERNOD-EQUIPEMENT

87 rue de Paris - 93-Montreuil.
Tél. 287 41-90+

Service Après Vente assuré sur toute la France.

EDITORIAL	7	Faisons appliquer et améliorer les droits syndicaux	L. Mascarello
ECONOMIE	17	Document : l'activité économique des C.E. et la défense des intérêts des salariés	
ENFANCE	10	L'équipement des lieux d'activités intérieures en colonies de vacances	A. et A. Blanc
LOISIR	32	Les C.E. et les loisirs des jeunes	
CULTURE	28	L'animation de la bibliothèque	R. Thirault
DIETETIQUE	34	Calcaire, calcium et... régime sans sel	J.P.
LEGISLATION	35	Les C.E. sont exonérés de la Taxe Locale d'Équipement	Cl. Andrieu
	14	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	27	Il faut savoir...	
PRESSE	8	Flash-presse	
Photographies et dessins		g. azenstark (22, 24) ; m. delius (18, 19, 20, 21, 23, 24) ; doc/cridoc (12, 13) ; doc/« vers l'éducation nouvelle » (11, 13) ; m. dufy/j. chapuis (13) ; g. florès (10, 28, 29, 30, 31) ; j.c. seine (1, 33).	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

BEUZET Francis, Représentant de la Fédération C.G.T. des Cheminots au Comité Mixte Central du Matériel et de la Traction S.N.C.F., Paris • CORNIOU Augustin, Secrétaire du C.E. de la R.A.T.P., Paris • DESHAYES Raymond, Responsable des activités culturelles au C.E. de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés, Paris • DEVERRIERES Jacques, Représentant de la Fédération C.G.T. des Finances au Conseil National d'Etudes Sociales du Ministère des Finances, Paris • DUFOUR Daniel, Secrétaire du C.E. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • FOULON Victor, Président-Directeur de la C.C.P.M., Beaumont-en-Artois • GABRIELLI Adam, Secrétaire-adjoint du C.E. Dunlop, 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 :

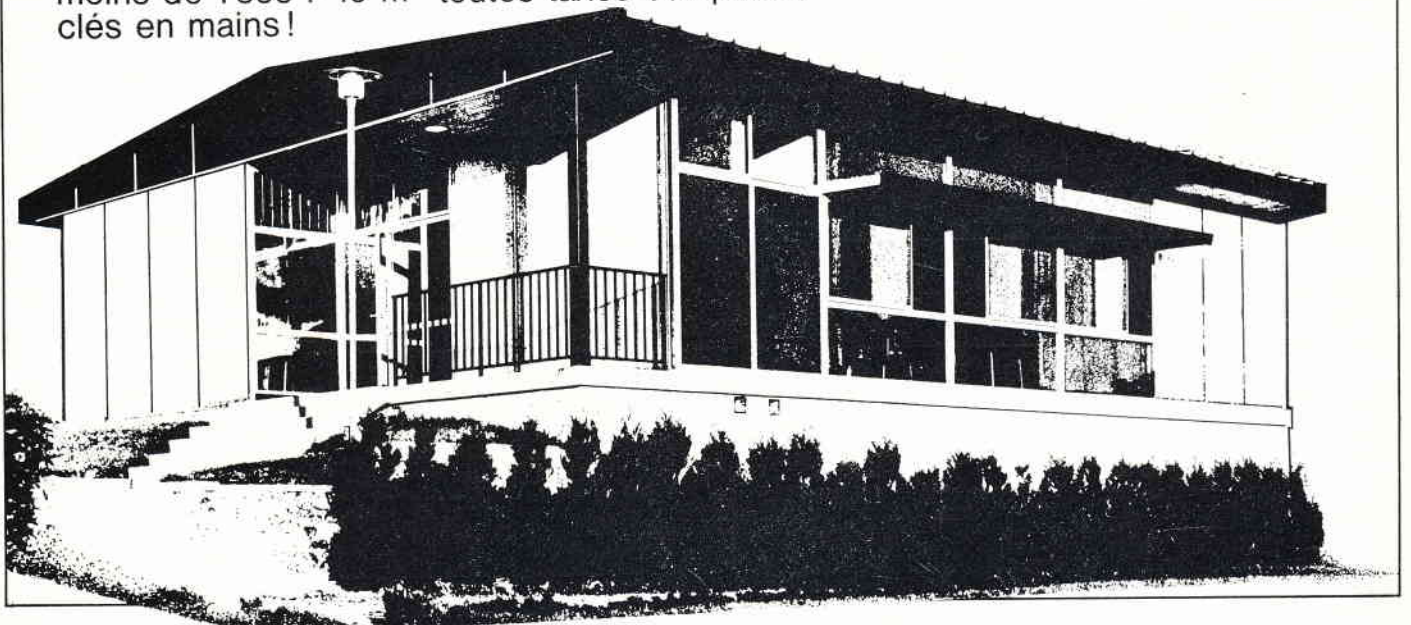
14 F

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 OUVRIÈRE", 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 Gênes - 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, clubs-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





faisons appliquer et améliorer

L'efficacité de l'action syndicale passe par le rassemblement du plus grand nombre de travailleurs sur des revendications qu'ils ont formulées en commun et de l'organisation de la lutte pour les faire aboutir.

L'autorité accrue de la C.G.T., l'activité inlassable et clairvoyante de ses militants pour faire connaître son orientation en développant la propagande orale et écrite sont les conditions indispensables permettant le développement de l'action unie.

Cela suppose, notamment au niveau de l'entreprise, que le travail syndical s'appuie sur l'exercice de la démocratie syndicale, la consultation des syndiqués et des travailleurs sur une base de masse.

Or une telle activité ne peut se concevoir sans une utilisation pleine et entière des droits syndicaux tels qu'ils résultent de la loi du 27 décembre 1968 et acquis de haute lutte par la classe ouvrière. Le patronat fait tout ce qu'il peut pour dresser des obstacles au plein exercice des libertés syndicales, interdisant les assemblées de travailleurs sur le lieu du travail, pourchassant et licenciant les militants syndicaux. A cela s'ajoute que dans de nombreux cas le syndicat n'a pas modifié son style de travail et en reste aux méthodes anciennes alors que les nouveaux droits syndicaux lui offrent la possibilité de donner un élan nouveau et de masse à l'activité syndicale.

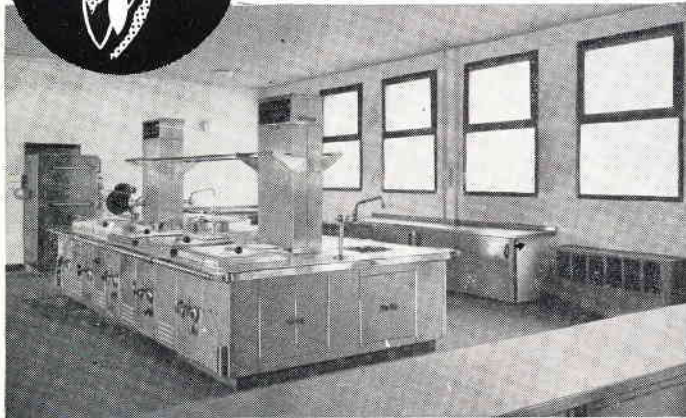
C'est pourquoi, dans l'action pour la défense des intérêts de la classe ouvrière, les organisations confédérées et l'ensemble des militants se doivent d'agir avec fermeté non seulement pour faire respecter les droits syndicaux et les exercer mais également pour obtenir leur amélioration.

C'est absolument indispensable pour renforcer la C.G.T., avoir des militants plus nombreux et donner plus d'efficacité à l'action syndicale sur tous les problèmes qui sont de son ressort y compris, par conséquent, pour ceux qui relèvent des Comités d'Entreprise.

les droits syndicaux



GRANDES CUISINES



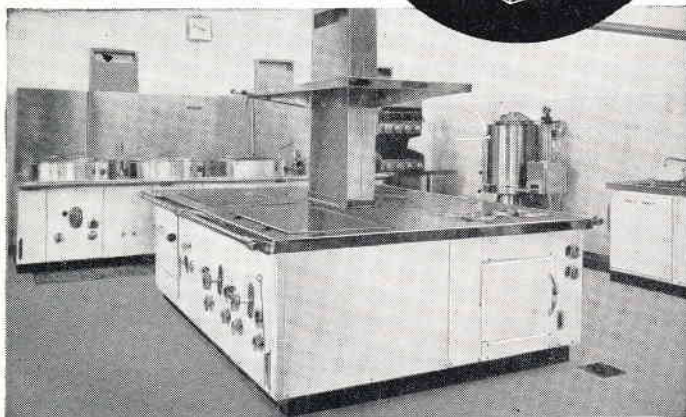
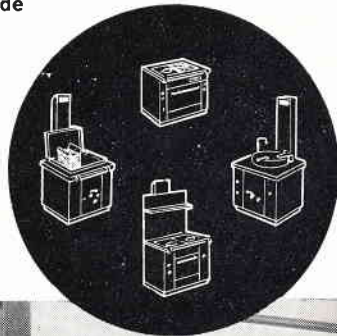
Briffault

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



LEROY-SOMER OU L'INTÉRESSEMENT DIRECTEMENT CONTESTÉ

Après la reprise du travail aux usines Leroy-Somer les syndicats estiment avoir atteint leurs objectifs...

Dans un accord conclu avec la direction, ils ont obtenu une augmentation de 6% au 1^{er} avril et de 3% au premier octobre contre les 5% et 4% aux mêmes dates qui leur avaient été d'abord proposés.

Ce conflit d'apparence très classique a pris cependant un relief particulier dans la région...

Reconnaissant les avantages accordées qui, aux yeux de la population charentaise les font passer pour des ouvriers privilégiés — à tort assurent-ils — les ouvriers semblent à présent refuser une certaine idée de la participation, tant matérielle que morale. « Nous préférons que disparaisse l'intéressement au profit d'un salaire plus élevé. Nous n'avons pas besoin de patrons pour faire nos économies », a-t-on pu entendre.

Les trois usines ont été touchées par le mouvement dans une très grande proportion.


Pourtant de l'avis même de plusieurs militants syndicaux, les grévistes n'étaient pas prêts à entreprendre un long mouvement, bien que le travail était arrêté pour une durée illimitée. Le fait le plus important pour les représentants des syndicats est d'avoir lancé une grève qui fut suivie. Ils ont ainsi la conviction d'avoir acquis définitivement droit de cité dans l'entreprise...

(« Le Monde », 19 avril 1971.)

JAPON : 2/3 DU MARCHÉ MONDIAL DES NAVIRES

Au rythme actuel le Japon arrivera à produire 20 millions de tonnes brut pour l'année financière 1975, par rapport à la production actuelle qui est de 11.500.000 tonnes.






En conséquence, l'industrie navale est non seulement en voie de surproduction, mais aura un prolongement dans la politique internationale puisque le Japon détiendra 70 % des actions sur le marché mondial...

(« *Combat* », 8 mars 1971.)

CONCENTRATION « MAXI » DANS L'ALIMENTATION



L'industrie alimentaire a connu une très forte concentration durant le V^e plan : 400 regroupements ont eu lieu. Pour la seule année 1970, 128 accords ont été dénombrés contre 80 en 1969. Fait intéressant : les deux tiers des opérations ont touché des firmes se classant parmi les cinquante premières.

Le secteur « conserves-plats-cuisinés-surgelés » a enregistré 27 accords contre 10 en 1969. Retenons les trois plus importants. Tout d'abord GS Nord, filiale commune de la Générale Sucrière et de la Compagnie du Nord, a pris le contrôle de Pie et Glasson et de diverses conserveries. La Générale Sucrière, la Compagnie du Nord et Gervais-Danone ont pris une participation de 20 % dans la Générale Alimentaire. Enfin, Olida-Caby, premier salaisonnier français, a pris une participation dans Fleury-Michon.

Vingt-sept accords ont eu lieu dans les produits laitiers (17 en 1969). En particulier, Gervais-Danone a absorbé le premier fabricant français de pâtes alimentaires : Regia-Panzani.

En ce qui concerne les boissons, 17 accords ont été conclus (8 en 1969). On note la concentration dans les grandes firmes de champagne (Moët et Chandon-Hennessy) et dans le négoce des vins (DMS-Margnat). D'autre part, l'Européenne de Brasseries et Kronenbourg et Evian se sont regroupés autour de BSN.

Il est à noter, d'ailleurs, que certaines branches de l'industrie alimentaire sont d'ores et déjà fortement dominées par quelques groupes. Ainsi trois groupes contrôlent 60 % du marché de la biscuiterie-biscotterie, du sucre et des pâtes alimentaires, les

trois premiers groupes de la brasserie assurent 65 % de la production.

(« *L'Humanité* », 9 mars 1971.)

POUVOIR D'ACHAT : 3/4 DE LA POPULATION EN DIFFICULTE

Les trois quarts des Français ont eu des difficultés en mars pour boucler leur budget...

C'est ce que révèle un sondage que vient d'effectuer l'I.F.O.P. pour l'hebdomadaire économique « Les Informations »...

Si ces chiffres sont assez peu différents de ceux de mars 1970, ils attestent par rapport à décembre 1970 une augmentation des difficultés chez les petits commerçants (+ 16 %), agriculteurs (+ 11 %) et les ouvriers (+ 10 %).

(« *La Croix* », 19 avril 1971.)

LA CRISE DU LOGEMENT

...La pénurie de logements, des loyers souvent trop élevés pour leurs revenus, l'anarchie de tous ce qui touche au domaine immobilier pèsent sur les jeunes ménages, sur la population la plus jeune en général et gênent les familles populaires mais, de plus en plus aussi, les classes moyennes.

Rien d'étonnant qu'à la veille du débat au Parlement sur les problèmes du logement les oppositions se manifestent.

Il faut prendre ces dernières au sérieux.

En effet, le problème du logement pourrait atteindre, comme c'est devenu le cas en Italie, des dimensions nouvelles, si toutes les organisations syndicales et les associations familiales, aidées de la puissante machine des H.L.M., décidaient de traduire concrètement le mécontentement latent à propos du logement...

(« *Les Echos* », 8 mars 1971.)

L'équipement des lieux d'activités intérieures



S'il est relativement facile de définir le programme d'équipement d'une chambre et d'en imaginer les différents éléments, il est plus malaisé de faire le choix des appareils, des meubles, de définir les surfaces, les volumes, qui pourraient constituer l'équipement d'un lieu d'activité. (1).

En effet, la chambre est le lieu où l'on recherchera une certaine intimité dans une collectivité très restreinte (3 ou 4 personnes ayant chacune leur lit, leur siège, la place de leurs affaires personnelles), où l'on pourra se livrer à des activités individuelles telles que courrier, lecture... Et tout ceci est vrai d'une manière permanente, chaque jour quels que soient la chambre et ses occupants.

POLYVALENCE

Si d'autre part, certains intérêts prévus ont motivé l'installation de locaux très spécialisés (labo-photo, atelier de poterie, salle de spectacles), il est des intérêts qui sont imprévisibles, qui naissent de la vie et de la fantaisie des individus en vacances et en groupes, qui naissent des circonstances, et nous mettent en présence de situations extrêmement diverses, extrêmement changeantes auxquelles un local prévu à cet effet doit aussi pouvoir répondre.

Nul ne peut prévoir à quoi servira un lieu d'activité, combien de parti-

(1) Il est nécessaire de situer cet article dans le prolongement d'une précédente présentation sur le mobilier de la colonie de vacances parue dans « la V.C.O. », n° 37.

cipants l'occuperont et combien de temps durera cette occupation.

On peut sans doute y lire ou y dessiner seul, fabriquer un objet quelconque à 3 ou 4, préparer à 7-8 ou 10 un départ en randonnée, mettre en valeur le résultat d'une visite, d'une découverte à 5 ou 6, on peut y chanter à 10 ou 15 ou 30, on peut s'y réunir pour des discussions à 10 ou 12, y jouer la comédie à 20, y faire des crêpes à 30 pour un anniversaire... Il faut à tous moments — et immédiatement — pouvoir changer de cadre, voire bouleverser l'équipement pour passer de l'atelier de menuiserie à la salle de danses ou au demi-cercle de veillée, devant la cheminée. Tout ceci sans que la manipulation des éléments d'équipement pose un problème et finalement soit un obstacle au changement de cadre du lieu d'activité.

Si on peut parler de locaux polyvalents dans les centres de vacances et de loisirs, c'est bien des lieux d'activités qu'il s'agit, car il convient de les équiper « à tout faire », à n'importe quel moment.

L'expérience montre qu'un tel local doit être pensé en fonction de la présence possible et simultanée d'une trentaine de personnes, jamais plus : c'est le grand groupe dans un centre de vacances, c'est l'effectif d'une classe, c'est un nombre fonctionnel, encore à l'échelle humaine.

Cet espace, suffisamment grand pour la trentaine pourra toujours, selon les besoins, être facilement fractionné pour l'installation de petits groupes temporaires et coexistants.

Il convient en outre de ne pas perdre de vue que les centres de vacances

sont fréquentés par des groupes éphémères dont la durée n'excède souvent pas un mois, groupes constitués d'individus différents, ayant des réactions et des intérêts différents, qui souhaiteront sans doute créer eux-mêmes leur propre cadre de vie, dans les limites qui leur sont proposées.

Mais est-il réaliste de tout faire en 2 ou 3 semaines ou même un mois, de tout créer, et ne serait-il pas décevant de passer simplement son temps à s'installer ? Ne faudrait-il pas mieux penser à un équipement mobilier à usage multiple, à des systèmes permettant l'utilisation maximum du local proposé et pouvant répondre à toutes les sollicitations ? Certes, la vie des groupes (selon les âges) présente des aspects suffisamment constants pour justifier une installation d'éléments de base pouvant servir quelle que soit la situation, et la mise en place de systèmes permettant une très grande diversité d'utilisation.

On peut dire sans grands risques d'erreur que l'on aura besoin de surfaces de pose, de travail ou de jeux, de sièges, d'équipements sur les murs, de volumes et de surfaces de rangement, que l'on aura besoin d'éclairages ou de sources d'éclairage, ainsi que de points d'eau.

DE L'UTILITÉ DES MURS...

Il n'est pas rare, en pénétrant dans un local d'activité, d'être frappé par la nudité des murs. Sous le mauvais



prétexte d'éviter les dégradations, on a interdit tout affichage, tout accrochage, toute présentation. Tout est posé à plat sur des surfaces quelconques toujours au même niveau, dans un fouillis qu'on a nul envie d'aborder.

L'équipement des murs permet de gagner une place considérable dans le local d'activité, il fournit une possibilité de recherche esthétique enfin il donne aux utilisateurs une occasion de communications et d'échanges.

« Cet équipement est composé de deux sortes d'éléments dont l'utilisation est complémentaire :

— les premiers, fixés aux murs, constituent un réseau de supports sur lequel on peut facilement et rapidement accrocher, décrocher, déplacer, poser ou suspendre un matériel mobile d'exposition et de rangement.

— Les autres éléments constituent ce matériel mobile dont il vient d'être question, il s'agit de panneaux d'affichages, de tablettes, d'étagères, de niches, suffisamment nombreux pour constituer une réserve à la disposition de ceux qui ont besoin d'exposer ou de mettre en valeur des documents ou des objets, de ranger des travaux en cours. »

C'est aussi sur ces éléments fixés que seront accrochés les panoplies d'outillage, mobiles et interchangeables selon les activités.

Afin de faciliter la tâche des utilisateurs, il est certainement intéressant de concevoir le réseau fixe de manière à favoriser les déplacements latéraux de la droite vers la gauche et inver-

sement plutôt que les déplacements verticaux.

Il est nécessaire, pour conserver une unité et un équilibre dans la pièce, de déterminer un module dont les multiples serviront à calculer les surfaces des panneaux d'affichage et des fonds de niches. On obtiendra ainsi un jeu d'éléments facilement juxtaposables et assemblables, créant une sorte de décor mural rythmé, à la fois fonctionnel et esthétique.

...AUX SURFACES DE POSE

Ainsi débarrassées de tout ce qui trouvera place sur les murs, les surfaces de pose peuvent être conçues comme des éléments extrêmement mobiles et polyvalents, volumes à tout faire.

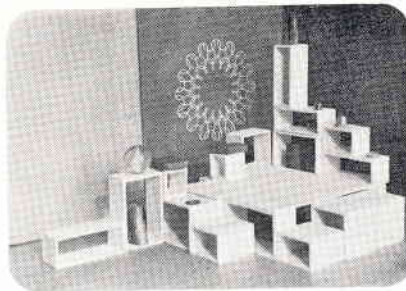
Ils peuvent aussi bien servir de sièges que de tables à dessiner, d'établi de menuisier que d'escabeaux, de praticables pour un jeu dramatique que de tables basses pour le goûter... Ils devront remplir toutes fonctions que l'imagination des participants voudra bien leur donner.

C'est dire combien les critères de solidité, de stabilité sont indispensables pour la réalisation de tels éléments.

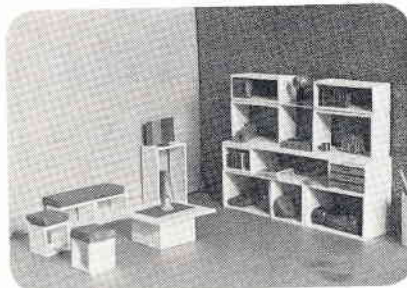
C'est supposer qu'on éliminera les matériaux lourds ou fragiles. Les dimensions seront telles que juxtapositions, superpositions, assemblages soient faciles et permettent des combinaisons nombreuses.



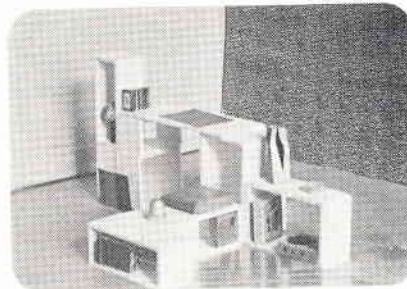
QUELQUES
MAQUETTES-IDEES :



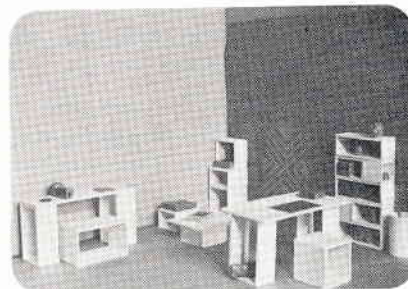
praticables
pour activités théâtrales



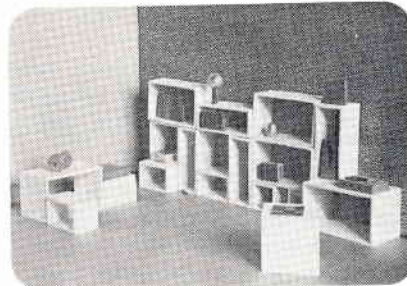
atelier pour petits travaux
et rangements



épis mobiles
délimitant deux zones



un coin lecture-conversation



un autre coin lecture-conversation

Dans cette recherche de modules mobiliers, les dimensions proposées par le Modulor de Le Corbusier peuvent fournir la réponse aux exigences formulées ci-dessus.

Tour à tour salle de séjour, de détente ou de musique, salle de danse ou atelier de travaux manuels, voire salle de spectacle, les locaux d'activités demandent un éclairage adaptable. L'éclairage fixe est une solution banale, souvent mauvaise. L'éclairage mobile par contre, pour lequel on aura prévu le plus grand nombre possible de points d'accrochage, de suspension par les moyens les plus divers, répondra à toutes les demandes, de l'éclairage concentré sur un ouvrage fin, aux jeux de lumière par projecteurs pour un spectacle ou pour le plaisir.

Enfin, indispensable à de nombreuses activités, facilitant l'entretien du local, un poste d'eau devra être installé. Ce n'est ni un lavabo, ni un « poste de nettoyage » mais un bac accessible de plusieurs côtés, auquel un plan de travail est adjoint. Il peut être dissimulé par un élément mobile (rideau ou épi) à certains moments.

D'AUTRES NÉCESSITÉS

La diversité des activités précédemment énumérées met en évidence la diversité et l'importance du matériel nécessaire, utilisé partiellement au fur et à mesure du fonctionnement. Son

stockage est à prévoir dans une réserve proche.

Matériaux et matériels en cours d'utilisation sont à ranger « sous la main » en utilisant les éléments mobiliers de l'équipement.

Enfin, modules de pose, panneaux d'affichage, niches momentanément inutilisées doivent pouvoir s'empiler, non pas dans un coin de la pièce, mais dans un volume prévu, contigu et d'accès facile. On pourra ainsi assurer commodément le renouvellement, le complément ou la transformation totale de l'équipement.

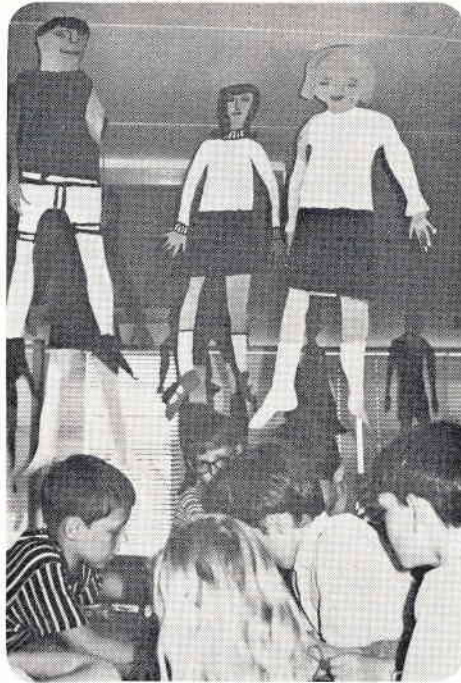
Ainsi équipé un tel lieu d'activité peut s'adapter à de nombreuses situations.

Il reste à lui fournir les moyens d'une certaine ambiance de qualité, à la fois chaude et pratique. C'est l'affaire du revêtement des murs et des sols, d'un tapis ou d'une carpe, de quelques coussins, de tissus de couleurs bien choisies.

L'adaptabilité des équipements et du mobilier ainsi conçu offre de multiples possibilités en fonction du nombre et de l'adresse des utilisateurs, de la durée de vie de groupe et des choix d'activités.

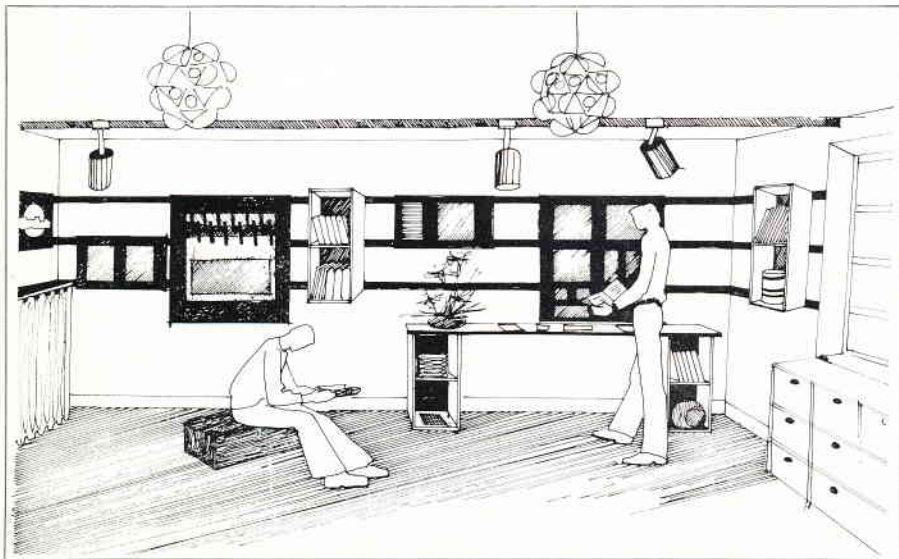
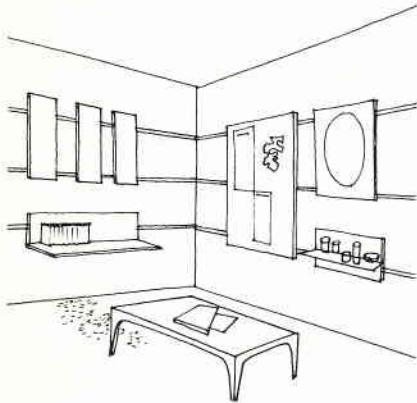
La mobilité a des avantages pour tous. Elle facilite la vie et la prise en charge des aménagements par les utilisateurs eux-mêmes ; elle permet le renouvellement, la diversité ; elle favorise l'imagination, le changement ; elle satisfait au besoin d'autonomie des individus et des groupes ; elle est source de progrès pour la collectivité toute entière.

Annie et Alexis BLANC



BIBLIOGRAPHIE

- Construction, Aménagement, Installation, Equipement des Centres de Vacances. (Ed. du Scarabée).
- Les Activités, conditions favorables à leur développement. (Ed. du Scarabée).
- Dossier CRIDOC. (Equipement et mobilier).
- « Vers l'Education Nouvelle » : n°s 110, 111, 115.





en ouvrant notre courrier

LA PRATIQUE DES CHÈQUES-RESTAURANT DISPENSE-T-ELLE L'EMPLOYEUR DE L'OBLIGATION D'INSTALLER UN RÉFECTOIRE ?

Un décret du 5 octobre 1960 stipule que dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel un réfectoire pourvu d'un minimum d'installation : parois et sol imperméables, aération, éclairage, chauffage, sièges et tables, réchauffe-plats, poste d'eau potable et d'eau chaude, etc.

Après mise en demeure par l'inspecteur du Travail, si l'employeur ne veut pas respecter cette obligation, il peut être poursuivi devant le tribunal de police, car cette disposition légale est assortie de sanctions pénales.

La pratique des chèques-restaurant réglementée par une ordonnance de 1967 a souvent été présentée par les employeurs, par certains commentateurs de revues et surtout par les émetteurs de chèques-restaurant, comme le moyen d'éviter l'installation de réfectoires.

Une décision du Conseil d'État vient opportunément de rappeler que l'institution de chèques-restaurant ne saurait « être regardée comme un mode d'exécution de l'obligation mise à la charge de l'employeur par le texte » (décret du 5-10-1960).

La Caisse Primaire de Sécurité Sociale des Côtes-du-Nord, qui groupe 296 employés dans un immeuble neuf à Saint-Brieuc, avait prétendu échapper à l'installation d'un réfectoire en remettant à son personnel des chèques-restaurant. Le Conseil d'Administration avait voté une délibération en ce sens. Le Ministre annula cette délibération, mais la

Caisse Primaire, ne voulant pas s'incliner, porta l'affaire devant le tribunal administratif, puis le Conseil d'État, pour essayer de faire réformer la décision ministérielle. Pour appuyer sa demande, la Caisse n'a pas hésité à soutenir « que l'octroi de cet avantage est moins coûteux que l'organisation d'un réfectoire ». Cet argument bien souvent mis en avant par les employeurs donne à la décision du Conseil d'État une importance toute particulière. En effet, selon la décision rendue, « ce moyen est sans portée dès lors que l'employeur reste, en tout état de cause, réglementairement tenu de fournir une salle de réfectoire si vingt-cinq salariés le demande ».

Par ailleurs, si l'on considère qu'au moment des faits, en 1966, cet établissement dépendait directement du Ministère des Affaires sociales (regroupant les secteurs travail et Sécurité Sociale), cette décision a valeur de principe.

LES SOMMES PROVENANT DE LA CONTRIBUTION PATRONALE DE 1 % A LA CONSTRUCTION DOIVENT-ELLES ÊTRE UNIQUEMENT UTILISÉES AU NIVEAU DU SIÈGE SOCIAL OU PEUVENT-ELLES ÊTRE INVESTIES A L'ÉCHELON DES ÉTABLISSEMENTS DISPERSÉS EN PROVINCE ?

M. O.Y... Privas (07)

L'article 4 du décret du 7 novembre 1966 précise notamment que la cotisation est établie « sous une cote unique au nom de chaque redevable au siège de la direction des entreprises ou, à défaut, au lieu du principal établissement ».

D'autre part, une circulaire ministérielle du 15 décembre 1953 indique, dans son paragraphe 3 : « il est très souhaitable que les investissements des entreprises soient effectués sur place. Dans le cas,

toutefois, où les besoins locaux seraient déjà satisfaits, une action pourra être menée sur un plan plus large à l'échelon de la région et même de la nation. C'est ainsi que certaines entreprises qui ont des établissements dans plusieurs localités, estimeront parfois devoir porter leur effort plus particulièrement dans l'une d'entre elles ».

Il en résulte que les textes ne font pas d'obligation à l'employeur au sujet de la localisation des constructions, mais seulement des souhaits.

Toutefois, le C.E. devant obligatoirement être consulté sur l'affectation de la contribution patronale, il est possible de proposer à l'employeur de rechercher une solution plus équitable. En popularisant cette revendication parmi le personnel, il sera également possible d'obtenir qu'elle soit prise en considération par votre direction générale.

IL PARAÎT QU'UNE LOI RÉCENTE A MODIFIÉ CERTAINES DISPOSITIONS CONCERNANT LA CONTRIBUTION PATRONALE DE 1 % POUR LA CONSTRUCTION. QUELS SONT CES TEXTES ?

La disposition nouvelle dont vous faites état résulte de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1970 (« J.O. » du 5, p. 6301).

Aux termes de ce texte, le délai d'un an fixé pour la réalisation des investissements réalisés à l'aide des sommes provenant du 1 % patronal expire le 31 décembre de l'année suivant celle du paiement des salaires.

En conséquence, les investissements des sommes provenant de la contribution relative aux salaires versés en 1970 devront être réalisés avant le 31 décembre 1971.

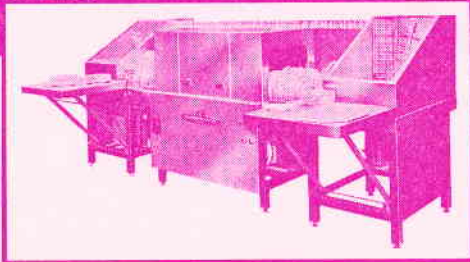
MACHINES A LAVER LA VAISSELLE

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

TYPES :

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

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



TRITON S.A.

des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

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

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

VOS LUNETTES

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

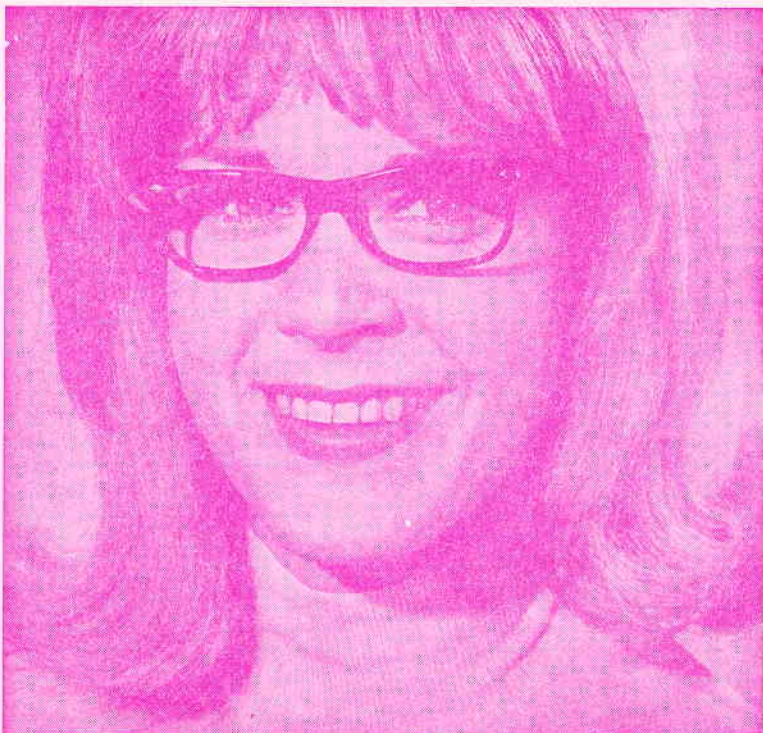
LUNETTERIE OPTIQUE

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

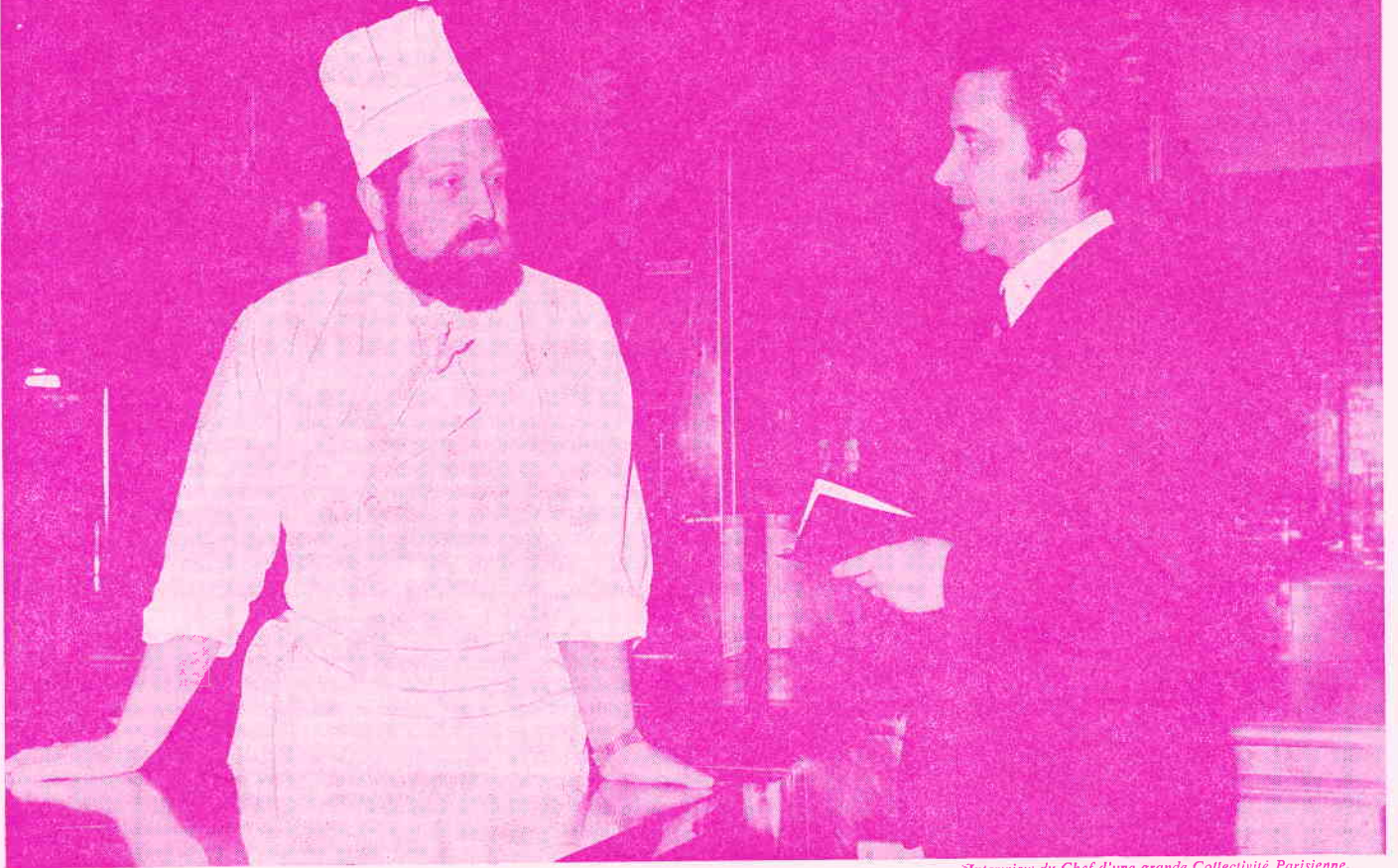
GRAND CHOIX DE LUNETTES, VERRES,
MONTURES, ETUIS

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

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



Pourquoi avez-vous abandonné la pomme de terre ?



Interview du Chef d'une grande Collectivité Parisienne.

En voilà une question ! Croyez-moi, notre personnel n'est pas privé de pommes de terre, heureusement... Non, la vérité est que nous avons effectivement changé nos habitudes en adoptant la pomme de terre en flocons. Evidemment, au début j'ai beaucoup hésité car j'avais un préjugé contre la purée en flocons.

J'imagine que le gain de temps est à l'origine de votre décision ?

Bien sûr je gagne un temps fantastique, mais surtout il ne faut pas oublier que pour un restaurant, la variété de la nourriture est une qualité essentielle ;

Vico permet d'offrir à mes convives : purée, croquettes, pommes dauphines.

Ce n'est pas tout ! il est indispensable que la qualité de la pomme de terre soit constante, c'est la raison pour laquelle j'ai choisi la marque VICO !

Et croyez-moi, ce n'est pas par hasard que j'ai pris cette décision. Je voulais des flocons de purée exclusivement faits de pommes de terre BINTJE cuites à la vapeur et VICO me garantissait une qualité constante.

1 00 BON POUR UN ECHANTILLON GRATUIT
M. _____
Ets _____
Rue _____
Ville _____
Dpt _____ N° _____

VICO

02-Vic-sur-Aisne - Tél. (23) 53.11.00 - Télex : 83909



L'ACTIVITE ECONOMIQUE DES C. E. ET LA DEFENSE DES INTERETS DES SALARIES

Ce sont 251 délégués de 24 Fédérations d'industrie, concernées par l'application de la législation des Comités d'Entreprise, qui ont participé les 19 et 20 mars dernier aux Journées Nationales d'Etude organisées par la C.G.T. sur les prérogatives économiques des C.E.

La situation économique et sociale, la mise en œuvre du VI^e plan, la concentration et le regroupement des entreprises avec les conséquences qui en résultent pour les travailleurs, les problèmes d'emploi, de la formation et du perfectionnement professionnels, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, sont autant de questions qui engagent l'ensemble des organisations confédérées, des militants afin d'assurer la défense des intérêts des travailleurs et faire aboutir leurs revendications les plus immédiates et les plus fondamentales.

C'est pourquoi le thème de ces Journées fut axé sur « l'activité économique des Comités d'Entreprise et la défense des intérêts des salariés ». En effet, les élus de la C.G.T. dans les C.E. ont un rôle particulier et important à jouer au niveau qui est le leur sous la responsabilité de l'organisation syndicale, notamment en matière économique. Or la nature, le nombre et la complexité des questions économiques qui se posent exigent de renforcer notre capacité de jugement, de pratique et d'action partout où les intérêts des travailleurs sont en jeu. Au niveau des Comités d'Entreprise comme ailleurs !

Au cours de ces Journées une discussion très intéressante, à laquelle ont participé 33 délégués, a marqué l'esprit de responsabilité de nos militants, leur connaissance des problèmes soulevés par l'évolution de l'économie capitaliste moderne avec ses conséquences sur le niveau de vie, les conditions de travail et d'emploi des travailleurs, l'exercice des libertés syndicales dans l'entreprise.

Des exemples cités ont souligné les efforts faits par les patrons, notamment dans les grandes entreprises, pour entraîner les représentants du personnel et les travailleurs dans la collaboration de classes. Ainsi, au cours des séances, furent critiquées les initiatives idéologiques du patronat pour atténuer la conscience de classe des travailleurs par le biais de la nouvelle formule tranquillisante de « l'organisation de l'information et la formation économiques des salariés » à tous les niveaux, en particulier dans les entreprises. Mais en même temps, le débat a clairement fait ressortir que les organisations de la C.G.T. menaient avec succès un combat basé sur des positions de classe et qu'elles mettaient en échec les tentatives patronales.

Le document issu des travaux, approuvé à l'unanimité, a montré l'accord complet des participants sur l'orientation de la C.G.T. par rapport aux thèmes soumis à la discussion. Nous le présentons, dans les colonnes de « la V.C.O. », à la réflexion de nos lecteurs. Par ailleurs, « Le Peuple » consacre une de ses éditions aux travaux de ces Journées.

La rédaction de la revue est persuadée que ce texte adopté au cours des Journées d'Etude sera un document de travail extrêmement utile pour les organisations confédérées en vue d'améliorer encore leur activité en direction des C.E., en particulier sur le rôle important qui leur échoit en matière économique pour la défense des intérêts des travailleurs de toutes catégories.



EN régime capitaliste, la classe ouvrière doit affronter l'adversaire de classe sur tous les terrains. Avec ses syndicats C.G.T., elle mène une action résolue et unitaire basée sur une orientation de lutte de classes, non seulement pour faire triompher ses revendications sociales et économiques, mais également pour apporter dans le pays les changements profonds qui s'imposent.

Les travailleurs et leurs organisations syndicales ont à faire face à une situation dont les caractéristiques essentielles sont :

Sur le terrain politique les monopoles et les grandes sociétés capitalistes accentuent leur domination sur l'appareil d'Etat et la détermination des orientations politiques du pouvoir. Ils disposent pour cela des rouages de l'Etat, des moyens officiels d'information et de propagande et d'une presse à grand tirage à leur entière dévotion. Les moyens de coercition et de répression, la juridiction de classe sont utilisés à leur profit contre l'activité syndicale.

Sur le terrain économique la politique du pouvoir est toute orientée en faveur des monopoles les plus puissants comme le prouvent, notamment, les orientations fixées par le VI^e Plan :

- accélération de la concentration capitaliste ;
- choix « sélectifs » en matière de production industrielle ;
- atteintes portées aux statuts des entreprises du secteur nationalisé et public ;
- accentuation des disparités régionales ;
- allègements fiscaux et tarifs de faveur pour les entreprises du secteur privé.

Sur le plan social patronat et pouvoir persistent dans leur refus d'engager de véritables négociations sur les revendications de la classe ouvrière, revendications d'autant plus légitimes et urgentes que :

- les hausses de prix s'accroissent, la garantie quant au maintien et à la progression du pouvoir d'achat n'est pas assurée alors que les besoins s'accroissent ;
- les prestations sociales (retraites, pensions, allocations, Sécurité sociale, etc.) sont notoirement insuffisantes ;
- les charges fiscales s'appesantissent sur les foyers des travailleurs ;
- le chômage connaît une aggravation sérieuse, le nombre de chômeurs dépassant le chiffre de 500 000 ;
- une véritable politique de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels est encore à mettre sur pied ;
- la durée du travail est trop longue et son intensité accrue entraîne un lourd bilan d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- les travailleurs sont les premières victimes de la pénurie de logements sociaux et d'équipements collectifs (socio-éducatifs, santé, etc.) ;
- non seulement patronat et gouvernement refusent d'élargir les droits syndicaux, mais freinent l'application de ceux qui sont acquis.

Dans ce combat pour faire obstacle à une politique antisociale, toute orientée en vue d'accroître les profits capitalistes et pour faire triompher les revendications de la classe ouvrière, la C.G.T., ses organisations et l'ensemble de ses militants tiennent une place décisive :

- ils sont les artisans de l'organisation et de la conduite des luttes et de la réalisation indispensable de l'unité d'action syndicale ;
- ils apportent une large contribution aux efforts déployés pour créer les conditions de l'union des forces de gauche et démocratiques en vue d'instaurer dans notre pays une démocratie politique et économique antimonopoliste.

Tout notre potentiel de militants est mobilisé à tous les niveaux pour la réalisation des tâches qui incombent à notre mouvement syndical pour défendre les intérêts des travailleurs et améliorer leurs conditions d'existence.

Dans ce cadre, les élus au Comité d'Entreprise ont un rôle particulier : leur activité spécifique n'a pas, en elle-même, une valeur décisive, mais elle est un apport important au mouvement syndical dans son action en faveur de la classe ouvrière contre l'exploitation capitaliste.

D'où l'importance des Journées d'Etude organisées par la C.G.T. sur « l'activité économique des Comités d'Entreprise et la défense des intérêts des travailleurs ».

UNE POLITIQUE ÉCONOMIQUE DE CLASSE

La politique économique du pouvoir vise, telle qu'elle est définie par le VI^e Plan, à donner aux groupes capitalistes les plus puissants, ceux qui dominent pratiquement la vie du pays, des moyens financiers plus importants, donc des profits accrus, au détriment des intérêts de la classe ouvrière et des couches laborieuses de la population.

Déjà l'application du V^e Plan avait suscité un profond mécontentement parmi les travailleurs qui s'est traduit par des luttes revendicatives importantes en 1966, 1967 et à la grève généralisée de mai-juin 1968.

Aujourd'hui, avec la mise en pratique de la politique économique définie dans le VI^e Plan, non seulement les mêmes problèmes se posent pour la classe ouvrière, mais, malgré des clauses de style qui se veulent rassurantes, ont des effets encore plus nocifs.

La politique industrielle définie par le VI^e Plan n'a rien à voir avec le développement harmonieux de l'industrie sur une base saine et en rapport avec les besoins sociaux à satisfaire.

Le critère de « sélectivité » tend à favoriser encore davantage et à consolider les sociétés et groupes qui bénéficient déjà d'une position dominante.

Ainsi :

- a - des entreprises, voire des secteurs industriels déterminants pour l'économie nationale sont bradés ;
- b - les entreprises nationalisées sont de plus en plus victimes de transferts au profit du secteur privé.

I. Mascarello, secrétaire de la c.g.t., présente le rapport d'ouverture



En d'autres termes, le VI^e Plan, par les choix qu'il comporte, favorise la restructuration, le regroupement et la concentration capitalistes des entreprises, ainsi que la pénétration des capitaux étrangers, notamment en provenance des U.S.A. et de la R.F.A., dans des secteurs décisifs de l'économie comme par exemple l'électronique.

Alors que l'introduction des techniques de plus en plus avancées devrait alléger la peine des hommes, leur utilisation par le patronat pour réaliser toujours plus de profits pousse à des rythmes de travail plus intenses, à une fatigue physique et nerveuse qui use prématurément l'organisme.

Dans le domaine social, le VI^e Plan se traduit par la poursuite de la politique dite « des revenus », qui tend à faire pression sur les salaires et les prestations sociales, et l'aggravation des conditions de vie des travailleurs.

La politique dite de « participation », de « concertation », « d'intéressement », etc., est poursuivie et développée par le pouvoir et le patronat :

- multiplication des contrats d'intéressement et tentatives pour instaurer « l'actionnariat ouvrier » avec des efforts particuliers en direction des cadres ;
- efforts pour mettre en place des dispositifs qui, sous couvert d'information et de formation économiques, ont pour but d'amener les travailleurs à adhérer aux idées patronales, c'est-à-dire à pratiquer la collaboration des classes (des commissions paritaires ou autres organismes sont prévus à cet effet au niveau des entreprises).

L'évolution de la situation politique, économique et sociale du pouvoir et du patronat, la nécessité de défendre les intérêts moraux et matériels des travailleurs et de faire triompher leurs revendications, exigent de la part des organisations confédérées et de l'ensemble des militants :

- de développer notre travail de masse, notre propagande pour faire triompher l'orientation et le programme d'action de la C.G.T. ;
- d'agir pour la réalisation de l'unité d'action et du front syndical commun ;
- de contribuer à créer les conditions pour l'union des forces de gauche qui :
 - imposerait une démocratie politique et économique antimonopoliste ;
 - ferait droit aux revendications de la classe ouvrière ;
 - nationaliserait les secteurs clés de l'économie ;
 - assurerait l'indépendance politique et économique de notre pays.

LES C.E. ET LE PROGRAMME D'ACTION DE LA C.G.T.

Les élus de la C.G.T. dans les Comités d'Entreprise sont des militants de l'organisation syndicale. De ce fait, ils doivent participer à l'activité syndicale, aux assemblées et réunions de leur syndicat, aux organismes de direction, à la réalisation des tâches fixées par l'organisation syndicale, contribuer activement au renforcement de la C.G.T. et au développement de la diffusion de la presse syndicale.

Dans le combat livré par la classe ouvrière contre ses exploiters, le C.E. n'a pas à se substituer :

- au syndicat ;
- aux délégués du personnel.



Ses élus ont un rôle spécifique à jouer pour aider l'organisation syndicale et les travailleurs à affronter avec succès les directions patronales pour mettre en échec leur politique antisociale et faire triompher les revendications de la classe ouvrière.

C'est la conjonction des efforts de tous les militants qui permet à l'organisation syndicale de faire avancer les revendications des travailleurs, de déterminer les meilleures formes d'actions et d'assurer le succès des luttes pour :

- l'augmentation des salaires, la garantie et la progression du pouvoir d'achat, l'instauration de l'échelle mobile pour les salaires, traitements, pensions et retraites ;
- la réduction effective de la durée du travail sans perte de salaires ;
- la garantie de l'emploi et une véritable politique de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;
- l'abaissement de l'âge de départ en retraite et l'augmentation des retraites et pensions ;
- l'allègement de la fiscalité pour les travailleurs et la réforme démocratique de la fiscalité ;
- le respect et l'extension des droits syndicaux ;
- la nationalisation des secteurs clés de l'économie et la démocratisation de leur gestion.

Les Comités d'Entreprise n'ont que des pouvoirs consultatifs en matière économique, mais dans la mesure où l'activité des élus est étroitement liée à celle de l'organisation syndicale, les conditions de travail de masse se réalisent, les travailleurs sont mieux informés et peuvent, dès lors, à l'appel de leur syndicat, peser de tout leur poids pour mettre en échec les mesures envisagées par les directions patronales et faire triompher leurs revendications.

Les élus C.G.T. dans le C.E. doivent pouvoir s'appuyer sur l'organisation syndicale et les travailleurs pour exiger du patronat le respect de la législation en matière d'informations, de consultations obligatoires et en temps utile et, d'une manière plus générale, l'application effective des prérogatives qui sont les leurs.

Il est absolument indispensable que, dans toutes les entreprises, le C.E. ait tous les éléments d'appréciation sur les questions suivantes :

ELEMENTS DEJA EXIGIBLES EN VERTU DE LA LOI DANS TOUTES LES ENTREPRISES

- marche de l'entreprise ;
- état et évolution des commandes ;
- exécution des programmes de production ;
- situation de l'emploi, détail de l'effectif occupé, des heures travaillées, de l'évolution détaillée des salaires et rémunérations par catégories et classifications ;
- chiffre d'affaires ;
- source, nature et orientation des investissements ;
- bénéfices réalisés, etc.

ELEMENTS NECESSAIRES A UNE MEILLEURE INFORMATION DU C.E.

- travaux exécutés éventuellement en sous-traitance ;
- projets de fusions, prises de participation ;
- nombre et évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- chiffre d'affaires des filiales ;
- exonérations fiscales et tarifs préférentiels dont bénéficie la société ;
- affectation des bénéfices réalisés ;
- montant de la taxe d'apprentissage, sa ventilation et les exonérations obtenues.

Cela suppose en particulier :

1 - Le droit pour les C.E. d'avoir :

- a) connaissance du bilan dans toutes les entreprises, quelle que soit leur nature juridique ;
- b) connaissance du bilan consolidé pour les sociétés mères et filiales ;
- c) la possibilité, dans toutes les entreprises, de se faire assister par un expert-comptable de son choix (modification des alinéas 9, 11 et 12 de l'article 3 de l'ordonnance du 22-2-1945 modifiée) qui aura accès aux livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du Code du commerce.

2 - L'application effective de l'accord national sur l'emploi, du 10 février 1969 et l'action nécessaire pour imposer :

- le respect et la nature des délais d'information ;
- le refus de tout licenciement sans reclassement préalable ;
- la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires régionales de l'emploi.

Les organisations confédérées veilleront en outre à ce que :

- l'inspection du travail exige des garanties avant de se prononcer sur les licenciements ;
- les préavis plus longs, les indemnités plus élevées qui pourraient être arrachés ne soient considérés comme étant une solution ;
- aucune lettre de licenciement ne doit être expédiée avant que soient épuisées toutes les procédures possibles.

3 - L'application effective de l'accord national sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970 et son amélioration par voie de négociation.

L'application effective de l'article 2 (alinéas 3 et 4) de la loi du 18 juin 1966, en attachant toute l'importance

nécessaire à la mise en place, la composition et le fonctionnement, dans les entreprises, de la Commission de formation et de perfectionnement professionnels et des conditions d'emploi des femmes et des jeunes.

4 - L'application effective de la législation en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

- a) fonctionnant comme commission spéciale du C.E. — et donc sous sa responsabilité — le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être en mesure d'assumer pleinement sa mission. Les membres du C.H.S. auront toutes les 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'Etude 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.

Conformément à la législation, 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.

Il s'agit là d'un ensemble de revendications dont la satisfaction vise à limiter les effets de la politique du pouvoir et des grandes féodalités industrielles financières.

Elles s'inscrivent dans le programme revendicatif de la C.G.T. pour défendre les intérêts des travailleurs contre l'arbitraire patronal et pour la satisfaction des revendications immédiates.

Elles ne résolvent pas l'antagonisme des salaires et des profits, ni la contradiction fondamentale du régime capitaliste, à savoir : la propriété des moyens de production restant aux mains d'une minorité de plus en plus restreinte alors que le travail et la production prennent de plus en plus un caractère social. Cette contradiction ne sera surmontée que par la socialisation des moyens de production et d'échanges, revendication inscrite dans les statuts de la C.G.T.

Mais le développement de l'action unie pour les revendications immédiates concernant le niveau de vie et les conditions de travail, outre qu'il permet d'obtenir et d'arracher des succès appréciables, crée en même temps les conditions de mûrissement de la conscience de classe des travailleurs, élève leur esprit de responsabilité et apporte une contribution décisive à l'union des forces de gauche, condition indispensable pour apporter dans le pays les changements profonds qui sont exigés par la classe ouvrière et les masses laborieuses.

COORDONNER L'ACTION SYNDICALE AU NIVEAU DES SOCIÉTÉS ET DES GROUPES

Les exigences de l'économie moderne et l'exacerbation de la concurrence entre les monopoles les plus puissants nécessitent des investissements de plus en plus importants en vue de mettre en œuvre, dans le processus de production, les sciences et les techniques les plus avancées.

Pour se procurer les capitaux indispensables, les entreprises capitalistes :

- s'efforcent de tirer le maximum de profits de l'exploitation aggravée des travailleurs ;
- font appel de plus en plus à l'aide de l'Etat sous les formes les plus diverses (crédits, emprunts, financement direct, épargne forcée, exonérations fiscales, tarifs préférentiels), autant de moyens mis à leur disposition et prélevés sur la masse des contribuables ;
- se regroupent entre elles, concentrent leurs moyens et se répartissent l'activité économique.

La concentration financière et industrielle se caractérise par le regroupement de grandes et déjà puissantes sociétés qui prennent de plus en plus la taille multinationale.

Les centres de décision se déplacent de l'établissement à la direction du monopole :

- au niveau national ;
- au niveau international.

Sur le plan du Marché Commun, les institutions de la C.E.E. discutent actuellement d'un projet de « statut de





a. turlure,
secrétaire de la fédération c.g.t. du textile,
commente le document

la société anonyme européenne» qui prévoit entre autres :

- la constitution de sociétés européennes par actions au porteur ou nominatives ;
- un conseil européen d'entreprise élu par les travailleurs des établissements concernés ;
- un Comité d'Entreprise du groupe désigné par le conseil européen d'entreprise et les organismes existants dans chaque pays (pour la France, les C.E.).

Le développement de la concentration et la constitution de grandes sociétés multinationales exigent que notre mouvement syndical se place au niveau de la situation ainsi créée.

Nous devons bien voir ce que représentent, pour les organisations de la C.G.T., la création et l'existence de ces grandes entreprises pour :

- le développement de l'action ;
- la connaissance des problèmes posés à l'ensemble des travailleurs de la société ou du groupe ;
- l'échange d'informations et d'expériences ;
- la recherche des points revendicatifs communs ;
- l'unité d'action ;
- le renforcement de la C.G.T.

Notre mouvement syndical doit prendre en main la coordination de l'activité syndicale au niveau de la société ou du groupe par la mise en place d'un organisme de coordination syndicale.

Le terme, l'appellation importent peu. L'essentiel est de bien voir l'objectif :

- coordonner l'activité syndicale ;
- ne pas corseter au niveau de la société ou du groupe, mais au contraire, impulser l'activité dans chaque établissement en fonction des particularités et des possibilités de chacun d'eux et faire en sorte que l'ensemble des travailleurs occupés dans les établissements de la société ou du groupe se sentent concernés et agissent.

De ce point de vue, les fédérations ont une responsabilité particulière pour la mise en place et le fonctionnement de l'organisme syndical de coordination.

Dans ce cadre, elles veilleront à :

- la préparation et la tenue des réunions du C.C.E. et l'examen préalable de son ordre du jour ;
- l'information aux travailleurs occupés dans les établissements de la société ou du groupe.

Dans la mesure où la coordination existe entre les syndicats C.G.T., il est plus facile de suivre et d'orienter l'activité des élus C.C.T. dans les C.E. concernés. En effet, de la coordination de l'activité syndicale dépend notre action pour la défense des intérêts des travailleurs occupés dans ces grandes sociétés ou groupes de sociétés.

Cette coordination étant réalisée, il convient ensuite d'envisager chaque fois que cela est nécessaire et possible la mise en place d'un « Comité Central de Groupe ».

Le 36^e Congrès confédéral a exprimé cette revendication en ces termes :

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

Le 36^e Congrès de la C.G.T. demande que soient constitués des « Comités Centraux de Groupe » dont les délégués seraient élus par les Comités d'Entreprise ou Comités d'Etablissement dépendant du même « groupe », dont le nombre, la répartition par sociétés « membres du groupe » et par collègues feront l'objet d'un accord entre les représentants des organisations syndicales et les directions patronales des sociétés concernées.

Le Comité Central de Groupe devrait :

- 1 - 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 - 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 - avoir la possibilité de se faire assister par un expert-comptable ayant accès à tous les documents indispensables à la connaissance de ce bilan consolidé ;
- 4 - contribuer, par l'apport de ses militants dans l'activité des syndicats C.G.T. des établissements du groupe, à aider l'organisation syndicale dans son action pour la défense des intérêts des travailleurs concernés en ne perdant pas de vue la nécessité de l'action sur les revendications exprimées par les travailleurs et en rapport avec les situations particulières qui existent et dont il faut tenir compte.

Des organismes allant dans ce sens ont été mis en place par exemple chez Ugine-Kuhlmann et à la Compagnie Générale Transatlantique.

Il convient de faire avancer cette revendication :

- en direction des sociétés du groupe ;
- en direction des pouvoirs publics pour l'imposer dans la législation.

Le Comité Central de Groupe ne saurait se substituer au comité de coordination syndicale qui doit être constitué sur le plan syndical au niveau du groupe, pas plus qu'il n'a à corseter l'activité de chaque C.E. ou C.C.E. des établissements et sociétés constituant le groupe.

Les membres du Comité Central de Groupe doivent avoir, vis-à-vis de l'organisation syndicale, le même comportement que les élus au niveau de chaque établissement.

Lutter pour obtenir la constitution de tels Comités Centraux de Groupe facilitera la tâche d'information pour les organisations C.G.T. des établissements et sociétés du groupe.

Pour qu'il en soit ainsi, il convient donc que soit assurée, au préalable, la coordination syndicale des organisations C.G.T. à ce niveau.

De cette manière, notre mouvement syndical se placera à la hauteur des exigences découlant de l'accélération du processus de concentration. Il pourra mieux défendre les intérêts des travailleurs face à la direction du groupe de sociétés.

Les Comités d'Entreprise ont vingt-cinq ans d'existence. Tels quels et malgré les insuffisances et les imperfections de la législation, les erreurs qui ont pu être commises ou les faiblesses constatées, ils ont joué un rôle important pour la défense des intérêts de la classe ouvrière.

AMÉLIORER NOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE

Si dans certains cas les faiblesses constatées relèvent de l'insuffisance de l'activité syndicale, il est clair que pour l'essentiel elles résultent des entraves et obstacles dressés par le patronat avec l'appui du pouvoir.

Partout où l'activité des élus a été étroitement liée à la vie syndicale et au contact des travailleurs, elle a contribué à limiter l'arbitraire patronal et elle a été un support non négligeable de l'action syndicale. Elle doit encore se développer à tous les niveaux afin de donner aux C.E. encore plus d'efficacité.

La C.G.T. s'opposera à toutes mesures, qu'elles émanent du patronat ou du pouvoir, qui remettraient en cause, sous couvert « d'information et de formation économiques », l'existence et les prérogatives des Comités d'Entreprise. L'information et la formation des militants syndicaux et des travailleurs en matière économique doivent rester le domaine exclusif des organisations syndicales. Le respect de l'exercice des droits syndicaux et leur élargissement sont parmi les conditions indispensables qui permettront au mouvement syndical de jouer pleinement son rôle dans ce domaine.

La complexité des problèmes découlant de l'évolution de l'économie moderne, l'utilisation des techniques les plus avancées dans le processus de production et l'accélération de la concentration avec ses conséquences sur les conditions de travail et le niveau de vie des travailleurs nécessitent :

- une connaissance approfondie des problèmes qui se posent à la classe ouvrière ;
- l'enrichissement de notre argumentation ;
- la diffusion de nos idées et de notre orientation ;
- le renforcement de la C.G.T. et la multiplication de ses bases d'organisation.

S'agissant de l'activité en direction des C.E., les organisations confédérées doivent :

- se préoccuper concrètement des C.E., de leurs problèmes, de leurs difficultés et de leurs possibilités ;
- rechercher avec les élus, les militants, les syndiqués et l'ensemble des travailleurs les moyens de réaliser au niveau de l'entreprise, de la société, du groupe, le rapport de force qui contraindra les directions à faire droit aux revendications de la classe ouvrière relatives à l'amélioration du niveau de vie et des conditions de travail.

L'action doit également se développer pour :

- combattre toutes les tentatives visant à instaurer la collaboration des classes (intéressement, participation, actionnariat ouvrier) ;
- s'opposer à la mise en place de dispositifs qui se substitueraient aux C.E., aux représentants du personnel, aux syndicats ;
- faire respecter et étendre les droits syndicaux et défendre le droit de grève ;
- défendre et élargir les prérogatives économiques des C.E. et notamment :
 - examen du bilan dans toutes les entreprises et du bilan consolidé ;

- possibilité de faire appel à un expert-comptable dans toutes les entreprises ;
- abrogation de la clause portant obligation de discrétion pour les informations considérées comme confidentielles par la direction ;
- mise en place de Comités Centraux de Groupe.

L'aboutissement de ces revendications permettra de donner aux C.E. davantage d'efficacité dans leur action pour la défense des intérêts des travailleurs.

Pour impulser et améliorer l'activité des élus C.G.T. dans les C.E., il est indispensable de promouvoir des efforts accrus et persévérants pour :

- développer la formation et l'éducation syndicales, en particulier sur les questions économiques :
 - organisation de stages C.E. spécialisés,
 - tenue de journées d'étude ;



J.C. Dufour,
au cours de son intervention



- mettre en place des commissions de travail au niveau des Fédérations, des Unions Départementales, des Unions Locales et des syndicats ;
- étudier les documents confédéraux et les publications de notre mouvement syndical : « Le Peuple », « La Vie des Collectivités Ouvrières », « La Revue Pratique de Droit Social » ;
- développer la diffusion des publications de masse de la C.G.T. : « La Vie Ouvrière », « Antoinette », « Options » ;
- et, d'une manière générale, du matériel syndical de propagande au niveau de l'entreprise.

CONCLUSION

L'ensemble des organisations confédérées est engagé dans un combat en vue de faire aboutir les revendications immédiates et essentielles de la classe ouvrière.

La C.G.T., ses organisations et ses militants travaillent avec beaucoup de ténacité à la réalisation de l'unité syndicale et du front commun de toutes les centrales représentatives.

Avec les revendications générales et particulières qu'il faut faire triompher, il convient de porter attention également à toutes celles qui se rattachent à l'activité des C.E. et à leur fonctionnement.

Ce combat ne nous fait pas perdre de vue l'action nécessaire pour apporter dans notre pays les changements profonds que la classe ouvrière exige. Il s'agit de soustraire les secteurs clés de l'économie à l'emprise des grands monopoles et des groupes internationaux par leur nationalisation, ce qui sera possible par l'instauration d'une démocratie politique et économique anti-monopoliste.

Dans une telle démocratie, les représentants élus des travailleurs assumeront pleinement leur rôle économique et les responsabilités importantes qui leur seront dévolues.

C'est pourquoi la C.G.T. continuera, pour ce qui la concerne, à apporter sa contribution à toutes les initiatives tendant à réaliser l'union des forces de gauche et démocratiques sur un programme commun de gouvernement.

les conclusions
sont présentées par
g. séguy, secrétaire général de la c.g.t.



NOTE BIBLIOGRAPHIQUE

L'étude de ce document sera enrichie par les éléments de réflexions que suscitera la lecture de la documentation suivante :

- Brochure sur « la Conférence Nationale des C.E. et similaires » de Drancy (février 1961).
- « Spécial V.C.O. 21 » sur les « Journées Nationales d'Etude des C.E. et similaires » (novembre 1965).
- Résolutions sur les C.E. des 35^e, 36^e et 37^e Congrès de la C.G.T.
- Guide pratique des membres des C.E.
- « Le Peuple » 817 sur l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi (10-2-1969).
- « La V.C.O. » 39 et 40 sur les problèmes de formation et perfectionnement professionnels et l'analyse détaillée de l'accord du 9-7-1970.
- « La V.C.O. » 37 sur la législation concernant la Médecine du Travail.

Amis lecteurs,

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

adressez-nous

les

cartes-postales

ci-jointes

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

“la v.c.o.”

c'est

VOTRE revue :

ABONNEZ-VOUS!

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

BULLETIN D'ABONNEMENT

à “ la vie des collectivités ouvrières ”

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

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

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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



il faut savoir ...

« T.T. » ET LES JEUNES

Faisant suite à la volonté commune de la C.G.T. et de « Tourisme et Travail » de contribuer au développement des activités du tourisme social dans les entreprises, le Centre Confédéral de la Jeunesse C.G.T. et la Fédération « Tourisme et Travail » expriment dans une déclaration commune leur volonté de coordonner leurs efforts et d'inciter les C.E. à développer les activités de loisirs en direction de la jeunesse travailleuse, particulièrement en organisant avec l'aide de « T.T. » des programmes correspondant aux besoins des jeunes en ce domaine.

Ainsi lit-on dans la dernière partie du communiqué commun des deux organisations : « ...les deux délégations attirent l'attention de leurs militants et organisations sur l'importance à accorder aux activités de loisirs et de vacances des jeunes travailleurs.

Ces activités constituent particulièrement pour les jeunes une occasion et un moyen :

- de détente, de repos, indispensable à l'équilibre physiologique et psychique ;
- de pratique d'activités multiples selon les goûts de chacun ;
- de contacts, de découverte, de dialogue avec d'autres jeunes ;
- de prise de conscience de la communauté d'intérêts des travailleurs jeunes et adultes de différentes régions et de différents pays ;
- d'enrichissement et d'épanouissement de la personnalité par une participation active et consciente.

Il importe donc, dans ce domaine comme en d'autres, que les jeunes travailleurs trouvent réponse à leurs besoins grâce à leurs organisations. Il importe de les soustraire ainsi aux

offres multiformes et souvent habilement présentées des clubs privés et autres organismes poursuivant tout à la fois la recherche du profit maximum et le détournement des réalités de la vie.

Pour cela, les deux délégations recommandent notamment aux militants syndicaux élus des Comités d'Entreprise et organismes similaires de faire en sorte qu'une part suffisante du budget du Comité d'Entreprise soit consacrée aux activités touristiques des jeunes travailleurs. L'effort naturellement consenti en faveur des colonies de vacances d'enfants, des retraités et des familles doit également s'appliquer en faveur des jeunes.

Dès l'été 1971, des possibilités sont offertes par « Tourisme et Travail » en collaboration avec des Comités d'Entreprise, sur plusieurs villages de vacances en France, qui réserveront des emplacements et des activités particulières pour les jeunes.

« Tourisme et Travail » a également établi un programme de voyages en France et à l'étranger, spécialement destiné aux jeunes.

Les deux délégations s'engagent à populariser largement ce programme. Elles estiment nécessaire de renforcer et d'améliorer leur coopération et recommandent à leurs organisations départementales et locales respectives de se rencontrer pour examiner et déterminer toutes dispositions à prendre pour que se développe l'action nécessaire et les activités de loisirs touristiques des jeunes travailleurs, tant pour la période des vacances que tout au long de l'année. Les deux délégations insistent sur l'importance de la participation active des jeunes eux-mêmes dans la détermination de la nature des activités et dans leur déroulement.

Les deux délégations conviennent de poursuivre régulièrement leurs échan-

ges de vues et d'impulser la nécessaire coordination des réalisations et activités en faveur des jeunes travailleurs. »

Pour tous renseignements du programme 1971-72 pour les jeunes, s'adresser à « Tourisme et Travail », 2, rue Pigalle, Paris-9^e - Téléphone : PIG. 69-62.

« LES TRAVAILLEURS ET LES ARTS »

Exposition nationale de peinture, organisée par la C.G.T., avec le concours de « Travail et Culture » et « l'Union des Arts Plastiques », s'est déroulée à Paris du 22 au 29 avril 1971. C'est ainsi que L. Mascarello, secrétaire de la C.G.T., présente la signification de ce salon : « son caractère original par rapport à celle de 1969 tient au fait que les trois parties qui la composent forment un tout harmonieux. Des tableaux réalisés par des salariés occupés dans des entreprises du secteur privé et nationalisé ainsi que dans la fonction publique, côtoient des œuvres émanant d'artistes peintres dont le talent est connu et apprécié. Enfin, la troisième partie de l'exposition consacrée au « rôle de la couleur dans l'art », avec son caractère éducatif, intéressera également les visiteurs amoureux de l'art pictural. Ainsi se retrouvent mis dans une même réalisation ceux dont le mérite n'est pas mince de consacrer leurs heures de loisirs à un art remontant aux sources les plus reculées de l'histoire et ceux dont le métier et la maîtrise de leur art, leur travail de recherches et leurs réalisations portent l'art pictural à un niveau toujours plus élevé reculant sans cesse les limites de sa connaissance, puisant, dans leur palette, comme le disait Delacroix, « la confiance et l'audace ».



L'animation de la bibliothèque

C'est une question très importante qui, négligée, peut porter gravement préjudice à la bibliothèque, à son utilité, qui peut même être le prétexte pour certains de la remettre en cause. L'animation est tout à la fois un problème très complexe et simple, avec de multiples facettes et il n'y a pas, dans ce domaine, de recette miracle (1).

La clé de la réussite pourrait être, je crois, dans la recherche permanente et collective de la meilleure forme pour diffuser et utiliser le livre.

Sans vouloir établir une liste complète, voici néanmoins quelques idées ou thèmes qui peuvent ouvrir sur une animation globale ou particulière :

- anniversaires d'écrivains ;
- événements politique et social ;
- vacances (itinéraires, cartes, guides, romans parlant de telle ou telle région ou pays) ;
- émissions « télé-radio » ;
- passage d'un film extrait ou adapté d'un livre ;
- anniversaires historiques, littéraires, etc. ;
- exploits scientifiques, sportifs ;
- les travailleurs immigrés ;
- la jeunesse et ses problèmes ;
- la formation professionnelle (des ouvrages techniques).

Pour conserver le lecteur, pour en gagner de nouveaux, il est indispensable que ceux-ci soient constamment intéressés à fréquenter la bibliothèque. Il y a donc nécessité d'enrichir en

(1) On ne peut lire cet article sans se référer à d'autres développements que l'auteur a rédigés dans les « V.C.O. » n°s 27, 32 et 36. Il s'agit en effet ici du dernier volet d'un ensemble sur « la création et le fonctionnement d'une bibliothèque ».

permanence le fonds de bibliothèque par l'acquisition de nouveautés, mais il faut surtout veiller à porter à la connaissance des lecteurs ces parutions récentes, songer à susciter des demandes en fonction de l'actualité, renouveler la présentation de la bibliothèque pour éviter au lecteur l'impression du « déjà vu », du « déjà lu ».

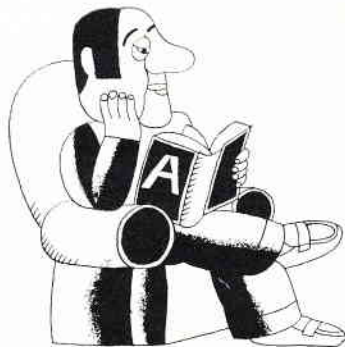
Les occasions sont multiples : profiter de la sortie d'un bon prix littéraire, d'un bon livre d'actualité, d'une émission radiophonique ou télévisée, d'un film pour s'emparer de l'ouvrage, le parrainer, en organiser la lecture qui peut être poursuivie ou précédée par des causeries-débats ou des activités audio-visuelles.

LES CAUSERIES-DEBATS

Elles peuvent avoir lieu, suivant les possibilités, tous les trimestres par exemple. Il est recommandé d'aborder alternativement des sujets différents : littéraires, scientifiques, artistiques. Elles doivent être de qualité, agréables et familières. La causerie peut durer 20 à 30 minutes. Elle doit suggérer suffisamment de questions pour qu'un large débat s'instaure. Malgré les difficultés à vaincre (horaire, salle), il y a — je crois — intérêt à tenter cette expérience.

Un petit groupe de travail peut être constitué qui aura pour tâche de mener à bonne fin l'organisation et la popularisation de cette initiative (y compris en prévoyant les tracts, affichettes). L'exposition des livres se rapportant au sujet, la présentation des conférences et des grands thèmes de la causerie seront développées.

On peut également songer à utiliser un électrophone ou magnétophone, ce qui permet ainsi,



pendant l'heure du repas, de passer des disques ou des bandes sur des conférences littéraires, philosophiques, poèmes, chants folkloriques, histoire, etc.

LES EXPOSITIONS

Elles sont indéniablement un moyen attractif intéressant. Elles peuvent être réalisées sur place avec quelques éléments ou louées à des organismes. Elles permettent d'offrir une documentation plus vivante sur un sujet choisi par les bibliothécaires. D'une façon très modeste, il est toujours possible d'intéresser le public. Une photo, un article de journal collés sur un fond de couleur, la liste des ouvrages existant à la bibliothèque, quelques livres ouverts sur une table : l'exposition est en place !

Le bibliothécaire veillera à disposer en permanence d'un matériel très simple : une boîte de crayons « Coloric » de couleurs vives, un cahier à feuillets mobiles en vénilia transparent, des feuilles « dossier » légèrement cartonnées, des feuilles de papier blanc. Il doit également penser à conserver pour une utilisation éventuelle des brochures, prospectus touristiques, articles de journaux, revues, images découpées dans des magazines, couvertures de livres, cartes postales, documents artistiques, etc.

Si l'on dispose d'un peu de crédits, on trouve dans le commerce des panneaux en isorel perforé qui rendent de grands services.

Quelques sujets qui peuvent donner l'occasion d'installer une sommaire exposition :

- un bon film tiré d'un livre ;
- une troupe théâtrale joue une pièce dans la ville ;
- commémorations diverses ;

- problèmes d'actualité littéraire, artistique, politique, économique... ;
- questions locales.

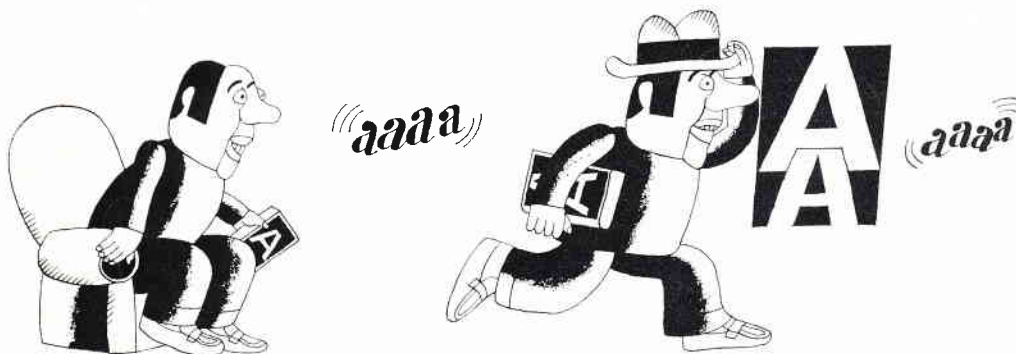
Les thèmes sont très nombreux. Ne manquez pas de faire appel aux lecteurs ! Ils seront très heureux de vous aider, y compris même de vous prêter des objets folkloriques, cartes postales, photographies, documents manuscrits, artistiques, que vous pourrez présenter dans une vitrine.

AUTRES ACTIVITES

Suivant les possibilités, il ne faut pas non plus négliger :

- les signatures d'auteurs à l'occasion de la sortie d'un livre, d'un prix, de fêtes ;
- l'organisation de contacts entre écrivains et lecteurs, sous les formes les plus diverses (comme par exemple le jeu littéraire de « Travail et Culture »), qui ouvrent sur un dialogue fructueux ;
- les conseils pour l'achat de livres. (Tout naturellement, les lecteurs feront confiance au bibliothécaire qui pourra les guider utilement.) ;
- dans le cadre de la propagande, la recherche de citations encourageant la lecture qui seront affichées. En voici quelques-unes : « Tout ce qu'il y a de bon en moi, je le dois au livre » (Maxime Gorki) ; « Quand je pense à tous les livres que je n'ai pas lus, j'ai la certitude d'être encore heureux » (Jules Renard) ; « Il faut être un homme de bibliothèque et non pas un rat de bibliothèque » (Anatole France) ; « Un esprit sans livre est un oiseau sans ailes » (Herzen).





PUBLICITE - PROPAGANDE

La meilleure publicité que peut avoir une bibliothèque est celle que lui font ses lecteurs satisfaits qui en parlent autour d'eux. Il ne faut pas pour autant négliger d'autres moyens pour augmenter le nombre des lecteurs. La propagande peut s'exercer par :

- l'exposition d'ouvrages partout où cela est possible et a fortiori, si vous possédez une vitrine, en ayant soin de les renouveler fréquemment ;
- la diffusion de listes ronéotées des nouvelles acquisitions ;
- un journal mural de la bibliothèque avec des coupures de presse, des photos, couvertures de livres ;
- le bulletin de la bibliothèque, plusieurs fois par an, qui renseigne les travailleurs sur la vie de leur bibliothèque ;
- l'utilisation du bulletin du C.E. en demandant que soit réservée à chaque parution, au même endroit, une rubrique qui peut être intitulée comme c'est déjà le cas en de nombreux endroits « Le billet du bibliothécaire » ;
- les panneaux ou tableaux publicitaires qui peuvent être placés dans le hall d'entrée, les ateliers, la cantine, le vestiaire ;
- la distribution à tous les travailleurs de l'entreprise de feuilles ronéotées fournissant des renseignements précis sur le fonctionnement de la bibliothèque, proposant de nouveaux livres ou signalant quelques titres.

LE REGLEMENT

Il doit être simple, clair et ne comporter que les points indispensables.

Voici, à titre d'exemple, le règlement d'une bibliothèque d'une entreprise moyenne :

« La bibliothèque est ouverte tous les jours (du lundi au vendredi), de 11 h 45 à 15 h 15. Elle est à la disposition de tous les membres du personnel.

L'inscription annuelle est de... francs et donne droit, à chaque prise, à deux livres que l'abonné peut garder trois semaines au maximum.

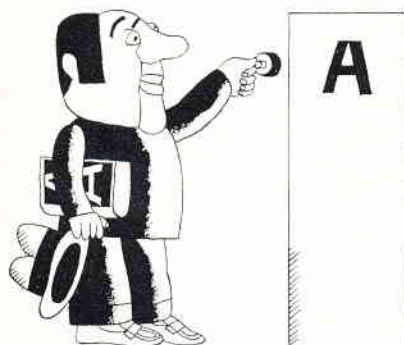
Pour que notre bibliothèque puisse fonctionner à la satisfaction de tous, il est nécessaire que chacun prenne le plus grand soin des livres qu'il emprunte.

En cas de perte ou détérioration d'un livre, l'abonné devra le rembourser selon un prix établi par la « commission bibliothèque » qui tiendra compte de l'état du livre et de son ancienneté. Les travailleurs qui le désirent, peuvent venir à la bibliothèque où ils trouveront, dans un cadre agréable et tranquille, une grande table de lecture avec des ouvrages d'art et des revues variées. Le jeudi, de 11 h 45 à 15 h 15, les enfants sont invités à venir choisir leurs livres ou à les consulter sur place.

La bibliothèque possède, pour tous ses ouvrages, un fichier de titres par ordre alphabétique.

D'autre part, si vous cherchez un livre traitant d'un sujet particulier (roman, sciences, histoire, etc), la bibliothèque possède un deuxième fichier où tous les ouvrages sont classés par sujet, puis par ordre alphabétique d'auteur. »

R. THIRULT.



FICHES TECHNIQUES

ORGANISMES

■ « **Travail et Culture** » (siège : 92, rue J.-P.-Timbaud - Paris (11^e). Tél. : 357-88-20 ; également des instances existent au niveau départemental).

— Association démocratique (agrée par l'Education Nationale) de diffusion culturelle et d'éducation populaire regroupant des adhérents collectifs (C.E., organismes similaires, collectivités locales, institutions culturelles, etc.) et des adhérents individuels.

— Créée, organise, diffuse toutes activités culturelles et de loisirs. Il propose des formes d'animation originales.

— Possède un centre de formation et de perfectionnement d'animateurs culturels ouvert aux bénévoles comme aux permanents qu'il s'agisse de bibliothécaires, discothécaires, ou d'animateurs d'activités plastiques, audio-visuelles, théâtrales... « Travail et Culture » est reconnue par la « loi cadre-jeunesse » et en fait bénéficier les stagiaires.

— Diffuse à ses adhérents un bulletin d'information mensuel (« Doc-Information ») sur la vie culturelle.

■ « **Centre de Diffusion du Livre et de la Presse** » (146, r. du Faubourg-Poissonnière - Paris-10^e - Tél. : 526-11-03).

— Le « département-collectivités » peut aider à la création et l'enrichissement des bibliothèques. Il diffuse « Informations-Collectivités » : publication mensuelle qui permet d'être tenu au courant de l'actualité littéraire et donne des renseignements pratiques sur les bibliothèques.

■ « **Association des Bibliothécaires Français** », (4, rue de Louvois, Paris-2^e).

— L'« A.B.F. » comprend des membres titulaires (les bibliothécaires de profession), des membres adhérents (les personnes

s'intéressant aux bibliothèques ou y exerçant une partie de leurs activités) et des membres associés (personnes morales, bibliothèques et organismes publics et privés).

— L'« A.B.F. » publie un « **Bulletin d'Informations** » trimestriel qui contient des articles de fond, des nouvelles des bibliothèques, l'indication des textes administratifs et réglementaires, des notices sur la vie de l'association, et une importante partie bibliographique.

— L'« A.B.F. » organise à Paris un cours de formation professionnelle destiné au personnel des petites bibliothèques. Ce cours, sanctionné par un examen, est diffusé par correspondance par l'Association Nationale d'Etudes Municipales (2, rue de Logelbach, Paris-17^e).

Sansen,
Etablissements à Buironfosse (02),
Skandex,
12, rue Edouard-VII, Paris-9^e - (073-27-30).

Reliure transparente auto-adhésive :
FILMOLUX,
13, rue Rémy-Dumoncel, Paris-14^e - (331-32-91).

Pour la reproduction de fiches de bibliothèques, duplicateurs :
MINI-GRAPH,
Compto-service, 38, rue Croix-des-Petits-Champs, Paris-1^{er} - (488-21-30).

Colle « Colflex », résine à base de matières plastiques pour reliure sans couture, réparations et entretien de livres :

Société T A C P
84, boulevard Jourdan, Paris-14^e - (402-92-72).

EQUIPEMENT

Toutes ces maisons en général peuvent étudier les projets d'implantation de bibliothèques (1) :

Borgeaud,
68, rue de Richelieu, Paris-2^e - (742-74-34).

Compactus,
17, passage St-Sébastien, Paris-11^e - (805-74-51).

Forges de Strasbourg,
141, bd Haussmann, Paris-8^e - (225-53-89).

Lapouyade,
19, rue d'Hauteville, Paris-10^e - (770-71-59).

Materic,
99-103, bd de Port-Royal, Paris-14^e - (707-53-75).

Reska,
8 bis, rue des Taillandiers, Paris-11^e - (805-82-90).

Ronéo,
83, bd du Général-Leclerc, Les Lilas (93) - (845-09-49).

(1) Cette liste est libre de toute publicité.

DOCUMENTATION

« **Les Lettres Françaises** » (Hebdomadaire),
5, rue du Fg Poissonnière, Paris-9^e.

« **Europe** » (Revue littéraire mensuelle),
21, rue de Richelieu, Paris.

« **La Bibliographie de la France** » (Journal officiel de la librairie),
117, boulevard St-Germain, Paris.

« **Le Bulletin du Livre** » (Mensuel),
166, boulevard St-Germain, Paris-6^e.

« **Informations-Collectivités** » (Mensuel),
146, rue du Fbg Poissonnière, Paris-10^e.

« **Le Bulletin des Bibliothèques de France** »,
58, rue de Richelieu, Paris-2^e.

les c.e. et les loisirs des jeunes

Les activités de loisirs, de culture et de sport se posent avec de plus en plus d'acuité pour les jeunes. Aujourd'hui plus que jamais, elles s'affirment comme un besoin, une nécessité pour les travailleurs, en particulier les jeunes.

Le Centre Confédéral de la Jeunesse a d'ailleurs consacré une de ses réunions sur les problèmes des loisirs. Deux idées importantes y furent soulignées :

- A partir de la conception de la C.G.T. et de la situation actuelle en matière de loisirs, comment inciter les organisations de la C.G.T. à multiplier, voire créer des activités nouvelles en direction des jeunes travailleurs ?
- Notre préoccupation doit être de faire accéder les jeunes travailleurs à ces activités qui constituent un moyen d'éducation et d'épanouissement pour la jeunesse travailleuse.

LES BESOINS NOUVEAUX : UNE RÉALITÉ

Les changements rapides qui interviennent dans la société, les progrès de la science et des techniques mettent à l'ordre du jour l'impérieuse nécessité que les travailleurs, notamment les jeunes, participent activement à la vie du pays.

Le pouvoir, de par sa nature, ne peut répondre à cette exigence. Il s'emploie avec habileté à créer des illusions en développant des théories de collaboration des classes, s'agissant de « société de consommation », de « civilisation des loisirs » et d'autres encore...

Certes, si ses buts sont opposés aux nôtres, la bourgeoisie ne reste pas inactive dans le domaine des loisirs. Outre l'objectif d'embrigadement de la jeunesse, des activités de loisirs, des séjours à la mer, à la montagne sont proposés par des sociétés capitalistes en vue de réaliser des profits.

Il n'en reste pas moins vrai que les jeunes rencontrent d'énormes difficultés pour bénéficier du droit aux loisirs.

Or, dans les entreprises, les conditions de travail, les cadences sans cesse plus poussées, renforcent la nécessité de se reposer et de récupérer. A cela s'ajoute le temps passé dans les transports qui allonge la journée de travail et accumule la fatigue.

Il y a donc besoin pour le jeune de retrouver son équilibre humain. Il acquiert cela dans la pratique des loisirs, tout en lui permettant d'enrichir sa personnalité, d'acquérir des connaissances en rapport avec son temps.

Pour la C.G.T., les loisirs sont un des aspects importants de la vie du travailleur.

Il est nécessaire de mener une bataille afin que les jeunes travailleurs accèdent en plus grand nombre aux activités de loisirs, de culture et de sport.

Les Comités d'Entreprise et organismes similaires ont en ce domaine un rôle important à jouer.

Deux facteurs doivent les guider dans le développement des activités de loisirs :

- Le nombre de jeunes : ils sont plus de 3 700 000 aujourd'hui ;
- Le choix des activités à développer en tenant compte de celles qui se créent aujourd'hui et des possibilités nouvelles mises à notre disposition grâce à la lutte des travailleurs.

Où en est-on ?

En règle générale, l'activité des C.E. et similaires est positive.

Les enfants de travailleurs, par milliers, sont allés au grand air, dans les colonies de vacances réalisées par les C.E.

Cependant, peu de C.E. ont une activité vers les jeunes travailleurs. C'est dire que des efforts doivent être faits dans ce sens.

LE CHOIX DES ACTIVITÉS

Si nous voulons donner un caractère de masse au développement des activités de loisirs, de culture et de sport, il importe de ne pas se cantonner à une ou certaines activités n'entraînant qu'une faible partie du personnel.

Le choix des activités ne peut se faire sans une consultation du personnel afin de déterminer les goûts de chacun. Cette consultation

permet de gagner un maximum de participants, présente un grand intérêt pour les travailleurs et se traduit par l'expression de la démocratie.

La commission des jeunes de Berliet-Vénissieux, avec l'aide du syndicat et du C.E., a lancé un questionnaire parmi les jeunes afin de connaître leurs désirs en matière de loisirs.

Les deux activités souhaitées par les jeunes, qui arrivaient largement en tête, n'existaient pas dans l'entreprise. Il s'agissait du karting et de l'équitation. Le C.E. a décidé de répondre à cette aspiration des jeunes.

Cette enquête a permis de constater que les jeunes ne se contentaient pas d'une seule activité, mais aspiraient à en pratiquer différentes : ainsi, si le jeune joue au « foot », il désire également partir en week-ends de neige.

D'autres exemples montrent que les activités sur la base de consultation des jeunes permettent d'associer une partie plus grande de salariés à la pratique des loisirs.

Il convient de souligner deux grandes formes d'activités de loisirs : les vacances et les week-ends. Enfin, citons quelques activités de loisirs qui progressent :

— Les clubs de karting apportent les joies du sport de moteur, mais également des notions techniques de mécanique au cours de réglages, de réparations en atelier.

— Les aéro-clubs permettent de goûter aux joies du vol en planeur, à moteur, d'assurer des baptêmes de l'air au cours de sorties, comme du parachutisme sportif qui, pratiqué à la neige, est ouvert à un plus grand nombre. Récemment, la « V.C.O. » présentait l'activité que développait un aéro-club.

— Le ski est un des loisirs le plus caractérisé et le plus développé chez les jeunes. Il fait grandir chez eux une revendication importante : la cinquième semaine de congés payés pour partir en vacances de neige. L'acquisition de chalets par les C.E. leur permet de goûter aux joies que leur apporte le ski.

— La voile sur étang, à la mer, est une pratique sportive en plein développement.

— Les sorties, que ce soit les rallyes touristiques, sportifs, les cars itinérants, sont encore des moyens de développer des activités en direction de la jeunesse travailleuse.

Les clubs sportifs bien orientés prennent un essor sans cesse croissant tout en liant la pratique sportive à la conquête de moyens et de temps plus importants pour une véritable pratique physique favorisant l'épanouissement de l'être humain.

En gagnant les jeunes travailleurs à la pratique sportive naît l'idée d'obtenir des heures payées pendant le temps de travail pour une telle activité.

S'agissant des jeunes en général, on évalue à 45 % le nombre de ceux, âgés de 14 à 24 ans, qui se déplacent pour les vacances. C'est-à-dire que plus de la moitié des jeunes travailleurs ne partent pas en vacances. Une véritable politique des loisirs suppose qu'ils puissent, pendant les congés payés, séjourner dans les centres de vacances à la mer, à la montagne et voyager à l'étranger.

COMMENT DÉVELOPPER CES ACTIVITÉS DE LOISIRS ?

Auprès des C.E. existent différentes commissions (loisirs, sport, culture) ; les jeunes doivent y être représentés en fonction de leur importance dans l'entreprise.

Dans les P.T.T., l'activité des militants de la C.G.T. a permis, dans un certain nombre de départements, de localités, d'ouvrir la voie au développement d'activités de masse pour les jeunes postiers alors que l'organisme de loisirs de l'administration repose sur une conception de prestige.

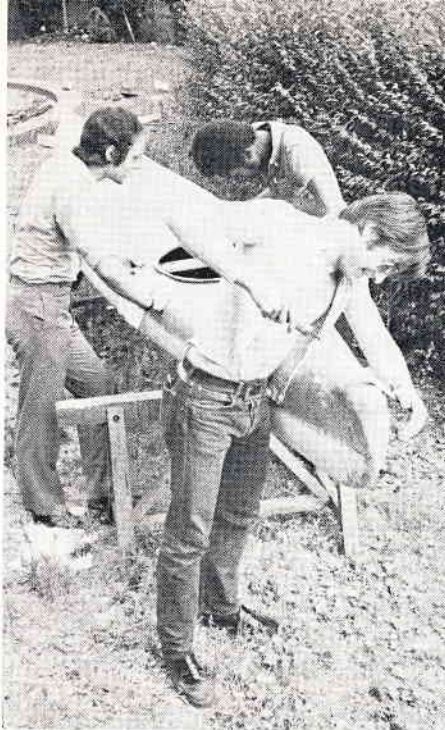
Dans la région parisienne, le C.S.-P.T.T. regroupe 2 000 adhérents, en majorité des jeunes ; cet organisme a une vie démocratique et est dirigé presque uniquement par des jeunes. Il enregistre un bilan positif tel l'organisation d'un cross ou l'implantation d'équipes de football dans les services féminins.

A E.G.F., la C.C.A.S. offre aux jeunes agents la possibilité de s'initier à la pratique de la voile dans des bases nautiques qui leur sont réservées gratuitement. S'y ajoutent encore d'autres activités sportives et culturelles ainsi que l'organisation des vacances pour les jeunes.

En faisant participer les jeunes à la réalisation de leurs loisirs, il sera plus facile de les sensibiliser et de les mobiliser pour lutter afin d'obtenir des moyens financiers nécessaires notamment pour l'attribution aux C.E. et organismes similaires d'une subvention minima de 3 % de la masse salariale. Ceci afin d'élargir plus encore les activités de loisirs.

NE PAS COMPARTIMENTER LES ACTIVITÉS

S'il est nécessaire d'accorder une grande place à l'organisation des loisirs en direction



au club des jeunes du c.e. renault

des jeunes, cela ne peut se faire en dehors de toutes les activités développées par le C.E. au détriment d'autres activités.

Ce qui implique de définir une orientation qui réponde aux différentes catégories de personnel de l'entreprise, que ce soit les travailleurs immigrés ou le personnel féminin. La physionomie de l'entreprise sera étudiée afin de créer des activités en fonction de la diversité des travailleurs qui la composent.

De même, dans la perspective d'une activité du C.E. vers les jeunes travailleurs, n'y a-t-il pas la nécessité de coordonner cette activité avec d'autres Comités d'Entreprise ? Cette coordination permettra aux jeunes travailleurs occupés dans les entreprises moyennes ou à faible concentration de jeunes de pouvoir accéder à certaines activités de loisirs alors que sur la base de leur entreprise, cela ne leur est pas possible. Il faut souligner que 50 % des jeunes travailleurs se trouvent dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La coordination devient de plus en plus nécessaire, elle est même indispensable pour le développement de certaines réalisations exigeant des investissements financiers élevés dans la concentration et la mise en commun des moyens. D'autant que se pose aujourd'hui le besoin de développer des activités nouvelles comme l'organisation des vacances des jeunes travailleurs. Déjà, avec les installations existantes, il est possible de proposer des vacances du type non familial, afin d'offrir à la jeunesse un programme d'activités qu'il n'est pas possible de réaliser lorsque ces centres sont du type traditionnel. Ouvrir de tels centres nécessite des fonds relativement importants. La coordination permet de trouver des formes financières et de gestion qui autorisent des initiatives hardies.

Des organisations démocratiques prêtes à

collaborer existent. Il appartient de les solliciter. S'agissant de « Tourisme et Travail », « Travail et Culture », la « F.S.G.T. », ces organisations ont acquis une grande expérience dans l'organisation des activités de loisirs, culturelles et sportives. Elles offrent leur concours (tant au niveau de l'entreprise, local ou départemental) pour organiser des week-ends, les vacances des jeunes travailleurs, des soirées artistiques ou des épreuves sportives.

Concernant « Tourisme et Travail », afin de développer avec plus d'importance son activité en direction des jeunes travailleurs, il a été mis en place un « service de la jeunesse » qui offre un certain nombre d'initiatives en collaboration avec la C.G.T., dont le Centre Confédéral de la Jeunesse.

Dans cet esprit, le Centre Confédéral de la Jeunesse a pris trois décisions afin que les organisations de la C.G.T., les C.E. et organismes similaires s'orientent vers un développement des activités de loisirs en direction de la jeunesse travailleuse :

1° Développer une campagne d'information, d'explication sur ce problème qui pourrait être mis à l'ordre du jour dans nos organisations, notamment par la tenue de journées d'étude. Pour permettre le développement de ces discussions dans le cadre de cette campagne, des articles paraîtront dans les publications de la C.G.T.

2° Constituer un dossier des réalisations des C.E. et similaires en direction des jeunes travailleurs afin de les populariser.

3° Faire connaître plus largement « Tourisme et Travail » parmi les jeunes, et ce que cette organisation leur propose.

Pour le C.C.J., le développement des activités de loisirs est partie intégrante de l'activité syndicale ; il constitue un point important parmi les six thèmes de la plate-forme revendicative proposée aux jeunes travailleurs. Aussi, dans le cadre de la campagne qu'il a lancée, de faire de l'année 1971 l'année revendicative de la jeunesse travailleuse, toutes les initiatives qui seront prises en matière de loisirs auprès des jeunes contribueront à en assurer son succès.

Marc MEILLAND,
membre du bureau du
Centre Confédéral de la Jeunesse.



CALCAIRE, CALCIUM ET... RÉGIME SANS SEL

Une offensive d'envergure lancée contre le calcaire par les sociétés des poudres à laver nous fournit l'occasion de faire sommairement le point sur différents aspects du problème : il n'est pas aussi simple qu'on veut bien le présenter.

Il est vrai qu'une eau calcaire peut présenter des inconvénients pour le lavage du linge et en ce qui concerne l'entartrage des conduits d'eau chaude. Un adoucisseur d'eau peut se justifier sur l'eau chaude.

Il en va presque toujours autrement pour l'eau qui sert à la boisson et aux préparations culinaires. Les eaux distribuées dans la grande majorité des communes de France ont une teneur en calcaire acceptable pour la boisson. On a même pu démontrer que le calcium de l'eau contribuait pour une part à la satisfaction des besoins alimentaires. Le calcium, on le sait, est un minéral indispensable.

Cependant une eau très calcaire durcit certains légumes à la cuisson (à quoi l'on peut remédier par la très légère pincée de bicarbonate), elle donne également un aspect déplaisant au thé (et peut alors être remplacée par les eaux d'Evian ou Volvic notamment).

Un autre aspect mérite réflexion. L'adoucisseur d'eau supprime le calcium, dont on a vu l'intérêt pour l'alimentation. Mais par quoi le remplace-t-il ? Il existe deux sortes d'appareils. Les plus rares et plus chers déminéralisent vraiment l'eau (remplacement des ions métalliques). Mais la plupart des adoucisseurs du commerce remplacent le calcium par du sodium (filtres à base de sel), alors l'utilisateur se retrouve avec une eau très sodée, ce qui ne va pas sans autres inconvénients...

SYNDROME DU RESTAURANT CHINOIS

L'acide glutamique est un constituant normal de beaucoup de végétaux. C'est un additif autorisé dans le sel (jusqu'à 20 %) et son emploi fréquent dans les potages n'est pas rare dans les conserves. Il a pour propriété de renforcer le goût naturel des produits.

Son addition aux denrées alimentaires et boissons est autorisée dans la proportion de 0,2 % maximum. Le consommateur doit en être averti par une mention telle que « saveur renforcée par l'adjonction de glutamate de sodium ».

Cet acide (poudre blanche) est vendu notamment dans les épicerie à spécialisations exotiques. Des consommateurs l'utilisent comme épice sur table où il peut tenir place comme le sel, mais cette habitude peut inciter à en utiliser des doses importantes, non sans inconvénient.

La presse scientifique a signalé un « syndrome du restaurant chinois ». Des troubles (maux de tête, bouffées de chaleur...) ont été observés chez les clients habituels de ces restaurants et attribués à la grande quantité de glutamate utilisée.

Précisons encore que les fabricants d'aliments pour bébés, ont renoncé, il y a 3 ans, à ajouter du glutamate à leurs petits pots.

INSECTICIDES DE SYNTHÈSE

Les « miraculeuses » plaquettes ou boules, jaunes, vertes, rouges... destinées à détruire les mouches et autres insectes sont généralement très efficaces. Mais elles sont, hélas également nocives pour l'homme. C'est pourquoi elles sont particulièrement inopportunes dans les lieux de séjour, cuisines, salles de restaurants...

GÉLIFIÉ ?

La publicité alimentaire a lancé une nouvelle mode, celle des produits laitiers spécialement préparés. Ce qui permet, du reste, de vendre bien cher des produits n'ayant pas les obligations du produit de départ.

C'est ainsi qu'un « PETIT SUISSE », porte ce nom. S'il ne l'a pas, c'est qu'il n'y a PAS DROIT !

Des « entremets » ou « desserts » nettement différents des laits fermentés ou des yoghourts, même si leur présentation est voisine, portent discrètement la mention « géliifié ». De quoi s'agit-il ? De produits laitiers dont la consistance semi-solide n'est due ni à la fermentation lactique, ni à l'action de la présure, mais à l'addition de substances végétales épaississantes (telles les poudres de maïs, d'orge, de riz...)

Entendons-nous bien ! Ce n'est pas forcément MAUVAIS, c'est AUTRE CHOSE. Il faut le savoir.

LAIT « PASTEURISÉ »

Le titre « pasteurisé » couvre trois produits différents :

a) le lait pasteurisé en vrac. Il a subi une pasteurisation avant les transports et est vendu en bassines, pots à lait... La pasteurisation apporte certaines garanties (destruction du bacille tuberculeux d'origine bovine, entre autres) mais toutes les contaminations postérieures, pendant le transport et la vente, restent possibles.

La vente en est interdite dans les agglomérations de plus de 20.000 habitants. Il est souhaitable de le faire BOUILLIR.

b) le « pasteurisé » conditionné en emballages d'origine (bouteilles, berlingots) qui doit être conservé au froid et porter la date limite de consommation, présente des garanties très supérieures. Doit néanmoins bouillir s'il s'agit de très jeunes consommateurs.

c) le lait pasteurisé de haute qualité, encore rare et sensiblement plus cher. Il est inutile de le faire bouillir.

NUANCES

Un produit indiqué NATUREL n'est pas forcément SAIN (les champignons vénéneux sont naturels) et CHIMIQUE ne signifie pas nécessairement DANGEREUX. Dans l'état actuel des connaissances, l'important paraît être l'EQUILIBRE, la VARIÉTÉ, en quantité et en qualité, de la nourriture.

Une large partie des intoxications alimentaires est l'œuvre de MICROBES introduits aux différents stades, par manque de SOINS et d'HYGIÈNE. D'où nécessité d'une parfaite propreté des lieux de préparation et... des préparateurs eux-mêmes.

J.P.

Le centre de Formation Professionnelle des Adultes de Rennes organise des stages pour la formation de cuisiniers de collectivité et d'adjoints aux chefs de cuisine.

Recrutement à l'échelon national.
Renseignements : A.F.P.A. - 13,
place de Villiers, 93 - Montreuil.



chronique juridique

LES C. E. SONT EXONÉRÉS DE LA TAXE LOCALE D'ÉQUIPEMENT

Il a été traité de cette question dans « la Vie des Collectivités Ouvrières » de mai 1970 (n° 38). Depuis cette parution, un décret du 27 août 1970 a étendu le champ d'application des exonérations et modifiés les tarifs.

Les constructions dont le permis de construire est postérieur au 7 septembre 1970 et qui bénéficient de l'exonération de la taxe locale d'équipement sont les suivantes :

- a) les constructions édifiées par l'Etat, les Collectivités locales et leurs groupements,
- b) les constructions destinées à recevoir une affectation d'assistance, de bienfaisance, de santé, d'enseignement ou culturelle, scientifique ou sportive lorsqu'elles sont édifiées par l'un des organismes suivants :
 - Etablissements publics n'ayant pas un caractère industriel ou commercial (hôpitaux publics, universités, etc.) ;
 - Associations, unions d'associations et fondations reconnues d'utilité publique ;
 - Etablissements congréganistes légalement reconnus ou autorisés ;
 - Certaines associations déclarées ayant pour but exclusif l'assistance ou la bienfaisance, ou dont l'objet est la gestion présentant un caractère désintéressé.

Pour bénéficier de l'exemption, ces associations simplement déclarées doivent s'engager, pour elles et leurs ayants cause, à affecter la construction, pendant une durée minimale de cinq ans à compter de son achèvement, à l'une des activités susvisées en b).

c) les constructions édifiées par les établissements publics du culte dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin ou de la Moselle.

d) les constructions édifiées par les associations culturelles ou leurs unions, ou d'autres

groupements qui sont destinées exclusivement à l'exercice public d'un culte.

e) les constructions édifiées soit par les Etats étrangers à usage de locaux diplomatiques ou consulaires, soit par les organisations internationales intergouvernementales.

Il est à remarquer que cette liste précise, qui comprend depuis ce décret les associations simplement déclarées, ignore les Comités d'Entreprise. Les activités sociales créées et gérées par leurs soins, visent pourtant bien la santé, l'enseignement, la culture, le sport. Elles n'ont un caractère ni commercial ni industriel.

Cette omission qui coûtait un préjudice important aux Comités d'Entreprise, avait fait l'objet d'une lettre de la Confédération Générale du Travail en date du 8 mars 1971 (1) qui, sous la signature de Livio Mascarello, demandait au Ministre des Finances de considérer les Comités d'Entreprise comme exonérés de la taxe locale d'équipement et de prévoir un effet rétroactif à cette mesure.

Dans une réponse aux députés Vals et Védrine (Journal Officiel des Débats du 20-3-1971, n° 15.520 et 11.222), le Ministre précise qu'il est admis par tempérament que les constructions édifiées par les Comités d'Entreprise ou d'Etablissement sont exclues du champ d'application de la taxe locale d'équipement prévue à l'article 1^{er} (2^e) du décret du 24-9-1968 modifié par l'article 1^{er} du décret du 27 août 1970 lorsque les deux conditions ci-après sont remplies :

- les constructions doivent être appelées à recevoir une affectation d'assistance, de bienfaisance, de santé, d'enseignement ou culturelle, scientifique ou sportive ;
- l'organisme constructeur doit avoir un objet et une gestion présentant un caractère désintéressé au sens de l'article 202 de l'annexe II au Code Général des Impôts.

Cette solution n'est pas applicable toutefois aux constructions de l'espèce autorisées antérieurement à l'entrée en vigueur du décret, c'est-à-dire le 7 septembre 1970.

Ainsi, les Comités d'Entreprise se voient reconnaître officiellement un caractère désintéressé qui avait échappé aux services juridiques du Ministre lors de la rédaction des textes législatifs.

Grâce à leurs réalisations dans le domaine social, les Comités d'Entreprise tiennent une place de plus en plus importante dans notre pays. Espérons que les pouvoirs publics seront à l'avenir plus réalistes et en tiendront compte.

Cl. ANDRIEU,

expert-comptable,
commissaire aux comptes
agrégé par la Cour d'Appel
de Paris

(1) Voir le texte de cette lettre dans « Le Peuple », n° 866.



**C'est la joie
aux Etablissements
Legrand & Cie il y a
des quenelles
Petitjean au menu**

Voilà une réaction qu'apprécient ceux qui préparent les repas des collectivités ; elle prouve que leurs préoccupations (le contrôle de la qualité, la valeur nutritive, le prix) les a menés au meilleur choix possible.

En choisissant Milliat, vous aussi vous serez sûr de ne pas vous tromper : vos impératifs sont les nôtres et tous nos produits y répondent.

CANNELLONI
RAVIOLI
TORTELLINI
FRICATELLES

**MILLIAT
FRÈRES**

RATATOUILLE

petitjean

Département Collectivités.

MILLIAT FRÈRES 29, rue Lavoisier - 92-Nanterre

R. DETHY

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

OCCASIONS - ÉCHANGES

« 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

antésite

SANS ALCOOL

QUELLE FRAICHEUR!

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

Echantillons gratuits sur demande :

ANTESITE N. PERROT - 38 VOIRON



*
FOOT-BALL
Derby-Export
*

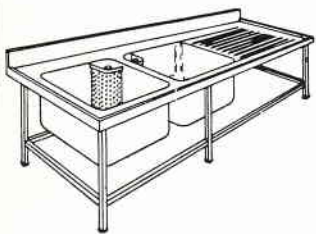
Nos différentes fabrications :

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

René PIERRE

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

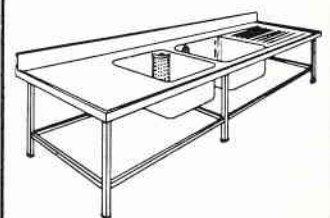
USINES : 39 - RANCHOT ET 71 - CHALON-SUR-SAONE



BAC A LEGUMES inox 18/10.

1.800 x 700 x 850
Bacs 500 x 500 x 400 **1 660 FHT**

les inoxydables les moins chers d'Europe



PLONGE BATTERIES inox 18/10

2.400 x 750 x 850
Bacs 700 x 600 x 400 **2 333 FHT**

le marché continental sur votre bureau  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**



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 gd garage.
Hôtel Napoléon, 05 - Montgenèvre.

ETANGS

choix pour pêche ou voile ds
BASSIN PARISIEN
ttes capacités (2 à 100 Ha)

70 km de PARIS par PROVINS
LOUE CHATEAU
aménagé 80/100 lits pour colonie
Centre aéré sur parc
de 15 Ha boisé
avec ou sans pension

LECLERC - Tél. 222-71-73
le matin

A vendre terrain pour camping ou
bungalows, non loin de la mer,
petite montagne (mais surface plate)
en Corse. S'adresser à M. Toussaint
Damiani, Maire de la commune de
Sisco - Cap Corse - (Corse).

RECHERCHE GERANCE DIRECTION

Rest. entrep., Rest. de Direct., rest.
de club, foyer divers, Maison de
Vacances ou de loisirs, etc. pr.
Ménage ayt. expér. gestion, Hme.
exp. Chef Cuisine, accepte ttes
régions. Ecr. ACP, N° 1721, 187, Quai
Valmy. Paris-X^e qui transmettra.

« L'Enfance Ouvrière de l'Hérault au
Grand Air » propose d'accueillir,
durant le mois d'août, 40 à 50
enfants entre 6 et 14 ans dans sa
belle colonie de vacances mixte
située à Grandsagnes (950 m d'al-
titude, à la limite de l'Hérault et
du Tarn). Sécurité, encadrement,
confort assurés. Séjours : du 4 juillet
au 2 août et du 2 août au 31 août.
Les C.E. aux moyens modestes,
intéressés par cette offre, peuvent
s'adresser à l'U.D. C.G.T. de l'Hé-
rault, 5, rue de Carré-du-Roi,
(34) - Montpellier - Tél. 72-55-45.

28 ans, exp. gestion. Anim. Foyer
jeunes. Initiat. Ski, Prat. équit., voile,
photo, ciné, etc. Rech. poste C.E.
proche Montreuil. Niccolini, 15, av.
de la Résistance, Montreuil (93).

Implantation colonie de vacances.
A vendre en Creuse - région de
Felléin - propriété exceptionnelle
15 ha. Prés, bois, ruisseau, 1 bâti-
ment (pierre-ardoise) 2 niveaux :
25,80 m X 16,80 m. 1 maison (pierre-
ardoise) 2 niveaux : 16,70 m X 7,45 m.,
5 pièces. 1 maison de maître (pierre-
ardoise) 2 niveaux : 9,20 m X 11,20 m.,
7 pièces + grenier et caves. Prix :
200.000 F. S'adresser : C.E. Michelin,
25, rue Delarbre, 63 - Clermont-Fer-
rand. Tél. : 92-17-82.

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

GROUPES ET INDIVIDUELS

Séjours en bord de mer
Hôtel avec bains ou douches
14 jours pension complète

PRIX MAXIMUM DU 1^{er} AU 15 AOUT

ESPAGNE Rosas	580 F
BALEARES Portals Nous	800 F
avec transport avion.	
ITALIE Torre-Pedra	550 F
avec transport avion	838 F
TUNISIE Tabarka	1.100 F
avec transport avion	
YUGOSLAVIE	650 F

MONTMARTRE VOYAGES

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

Lic. A 620

responsable syndical êtes-vous BIEN EQUIPÉ?

L'homme d'aujourd'hui est sollicité sans cesse par des messages d'information, de propagande ou de publicité, qui s'appuient sur les derniers progrès techniques de duplication. De son côté, l'information syndicale, pour atteindre son but, a besoin d'un équipement moderne, rapide et sûr. A l'intention des responsables, Gestetner a mis au point une ample documentation, véritable tour d'horizon des procédés modernes de duplication, stencil et offset. Les méthodes, les matériels, leurs rendements, leurs applications y sont clairement confrontés. D'utiles conseils sont également inclus pour l'établissement des documents et pour la gravure des stencils ou plaques. Demandez le Cahier n° 204 à GESTETNER, 71, rue Camille Groult, 94-VITRY, Tél. 482 ou 672.47.85

clé 204

lisez abonnez-vous au

PEUPLE

bimensuel de la c. g. t.

chaque mois sa rubrique C. E.

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

la distribution automatique dans les entreprises...



Photo Atelier Fournier

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

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

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

Documentation et étude sur demande.



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

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

Bon à découper pour recevoir une documentation.

Nom

Adresse

efficaces et modernes

les 3 "Pulsair" Thirode



PULSAIR 500
3 plaques 60 x 80
75 poulets

PULSAIR 600 à chariot
4/5 plaques 60 x 80
100 poulets

PULSAIR 1000 à chariot
5/6 plaques 60 x 80
125 poulets

des économies sur tous les tableaux :

Gain de place.

Pour une surface au sol identique, les Pulsair remplacent 3, 4, 5 fours classiques.

Gain de marchandises.

La technique de cuisson par air pulsé - ventilation d'air chaud - diminue considérablement les pertes de poids à la cuisson.

"Le Pulsair s'amortit en cuisant !".

Gain de temps.

Avec l'air chaud pulsé = montée en température rapide.

Gain de personnel.

Plus de manipulations en cours de cuisson. Les chariots facilitent et accélèrent la mise en place.

Gain à l'achat.

Le Pulsair est toujours moins cher que la batterie de fours qu'il remplace !

THIRODE

88, rue Anatole France - 93 - DRANCY tél. 284 00 54
Usines à DRANCY et POLIGNY (39)

Coupon-réponse: sans engagement de ma part, je désire:

- recevoir une documentation complète
 la visite d'un technicien

NOM: _____

ADRESSE: _____

BLS PUBLICITE

D