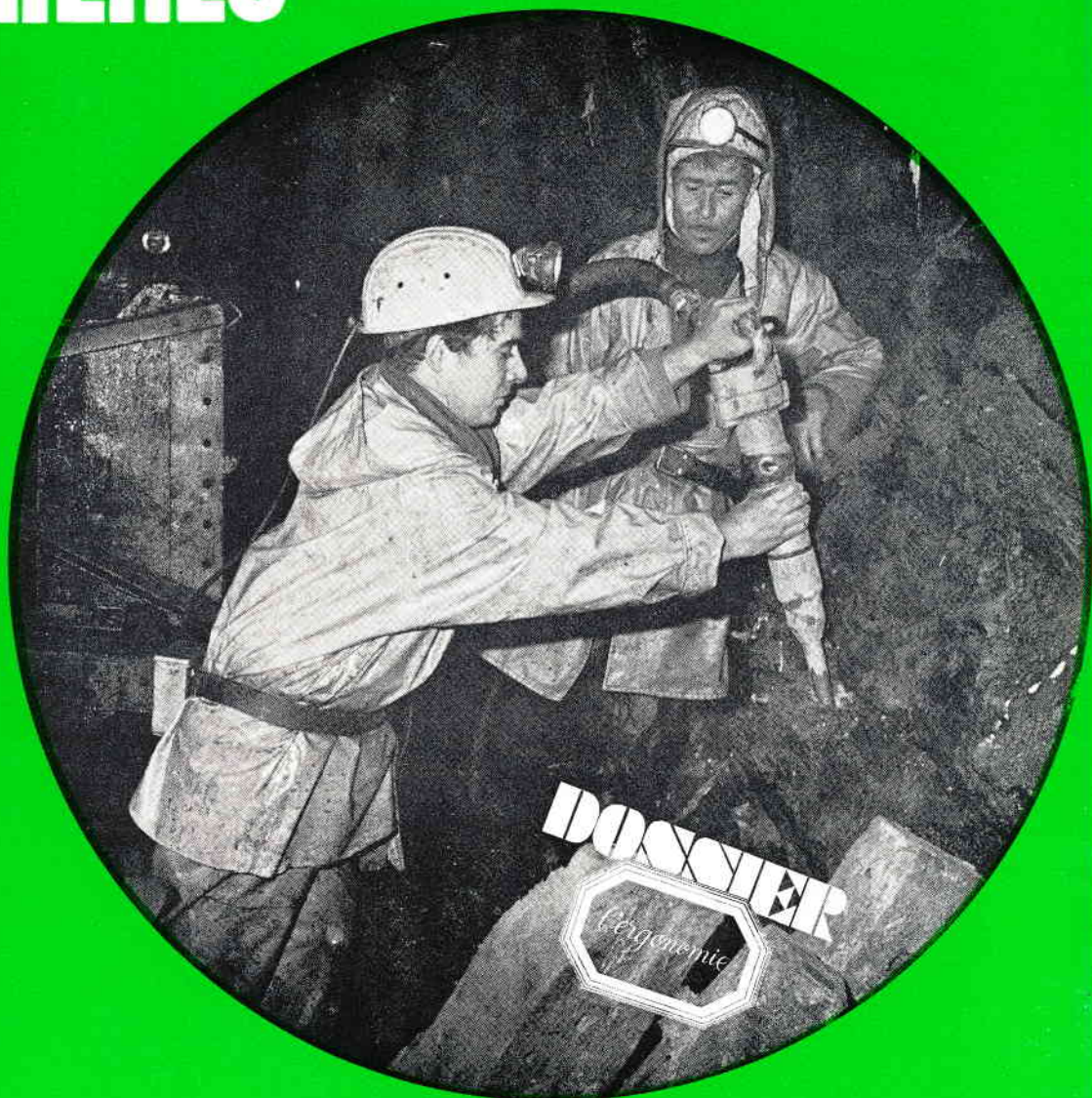


LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● l'ergonomie concerne-t-elle les syndicats? ● ● ergonomie et médecine du travail ● approche d'une définition

43

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 bout. (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+

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**

**Nos annonceurs
sont à votre disposition**

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
A. Brillat-Savarin (confiserie)	37
Cordina (confiserie)	39
Fabis (confiserie)	36
OR. DIS. COL. (confiserie)	36
Pan (alcools)	38
Perrot (boisson)	14
Select-Toulouse (confiserie)	37
S.G.R.E. (restauration)	2
Wagons-lits (restauration)	6

INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

Allibert (équipement)	24
Cecomod (équipement)	38
C.I.S. (cuisine)	38
Bergerand (cuisine)	36
Gestetner (duplicateurs)	39
Manover (plateaux)	23
Mulca (équipement)	8
Pernod (équipement)	4
Primior - S.E.E.R.E. (restaurants)	22
S.A.F.A.A. (distributeurs)	15
SOCOPAP (équipement)	16
Thirot (cuisine)	40
Triton (lave-vaisselle)	17

LOISIRS

Carmine (spectacles)	37
C.D.L.P. (livres et disques)	24
Dethy (équipement camping)	23
Ile-de-France-Variétés (spectacles)	36
Montmartre-Voyages (tourisme)	23
R. Pierre (jeux)	38

DIVERS

La carte publicitaire	25 et 26
Offres et Annonces	23
O.I.C. (immobilier)	39
O.S.C.M. (lunetterie-optique)	17

**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.**

un
document
exceptionnel

LE C. E. ET L'ÉTUDE DU BILAN

Une brochure qui comprend deux parties :

- tout d'abord cinq études traitant successivement des attributions économiques du Comité d'Entreprise, de la comptabilité, de l'analyse des comptes de l'entreprise, de l'expert-comptable et de la participation ;
- puis un vocabulaire des termes techniques les plus couramment employés.

Ce document a été réalisé par un collectif rédactionnel comprenant notamment MM. Andrieu, Cabane et Maréchal, experts-comptables.

S'adresser au « Droit Ouvrier », 213, rue La Fayette, Paris-10°. Prix marqué : 12 F (commande à l'unité : remise exceptionnelle de 25 %, soit 9 F net ; groupée à partir de 6 ex. remise portée à 30 %, soit 8,40 F net l'exemplaire). C.C.P. 11779 - 43 Paris.

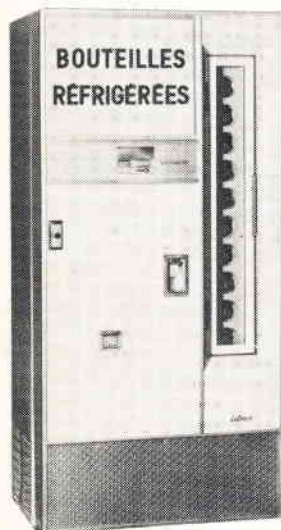
à tous vos problèmes il y a une solution pernod-équipement

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



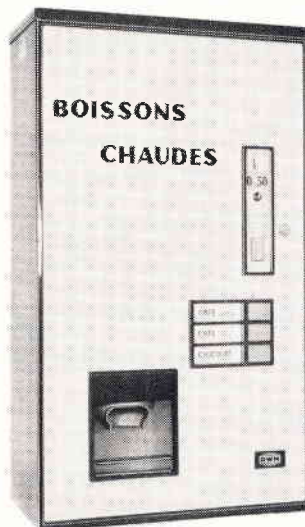
LaCrosse

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.

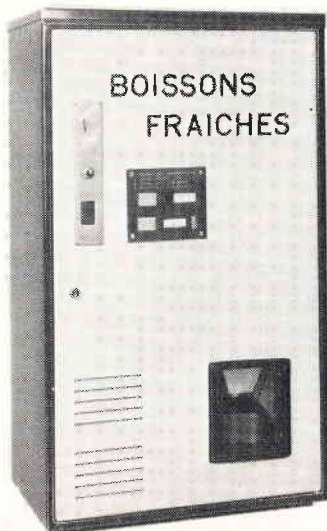
Ils suppriment le lavage des verres et des tasses. Des gobelets, d'une hygiène absolue, sont à la disposition des utilisateurs. La consommation est délivrée en quelques secondes.



he 200-mural

Distributeurs automatiques de boissons chaudes.

Au choix :
3 ou 6 sélections :
café, café 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.

ÉDITORIAL	7	Citroën condamné	L. Mascarello
DOSSIER	27	L'ergonomie	D. Cinq
	29	Dans le débat... définition et but de l'ergonomie	Dr M. Pottier et B. Doray
	31	Une démystification nécessaire	M. Guignard
	33	L'ergonomie... cela concerne les syndicats	L. Delfosse
CULTURE	10	Les Travailleurs et les Arts	D. C.
LÉGISLATION	19	Sur le financement des C.E.	M. Cohen
	21	Eligibilité des travailleurs algériens	A. Tanguy
	14	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	18	Il faut savoir...	
PRESSE	8	Flash-presse	
photographies et dessins :		g. azenstarck (13); m. delius (1, 11, 13, 28); g. florès (27, 31, 33, 35); lavoir (10, 11); l. lucchesi (10, 12, 13)	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

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

**pour être
le premier
il faut être
le meilleur...**



... ou posséder des qualités
que les autres n'ont pas.
le groupe wagons-lits
met au service des

RESTAURANTS D'ENTREPRISES

- des bureaux d'études spécialisés,
- une centrale d'achats exceptionnelle,
- une politique de régularité dans la qualité,

et l'expérience unique du

GROUPE 
WAGONS-LITS
1^{er} restaurateur d'europe

15, RUE BREGUET - PARIS XI^e - TELEPHONE : 805.61.80

AEROPORTS. AUTOROUTES. RAIL. HOTELS. MOTELS.
HIPPODROMES. DRUGSTORES. TRAITEURS. COLLECTIVITES. ETC.



citroën condamné

Chez Citroën, depuis la prise en charge en 1964 de la gestion des activités sociales par le Comité d'Entreprise à majorité C.G.T., la direction n'a pas ménagé les entraves et les obstacles ni lésiné sur la calomnie et les mensonges pour porter des coups à notre syndicat.

Après les élections de juin 1970 qui donnaient la majorité aux élus du syndicat-maison, une campagne ignoble fut menée contre la gestion des activités sociales du C.E. assurée jusque-là par les élus C.G.T. Orchestrée et organisée par la direction et le syndicat dit "indépendant" avec l'appui empressé de la presse aux ordres du grand capital, cette campagne visait, au-delà du C.E. Citroën, à remettre en cause l'activité de l'ensemble des C.E. et plus précisément de ceux où les élus de la C.G.T. aux prises avec le despotisme patronal, assumaient pleinement et sur une base de classe leurs responsabilités au service des travailleurs.

Plusieurs jugements rendus par les tribunaux ont, notamment depuis quelques temps, confirmé le bien-fondé de l'interprétation donnée par nos syndicats et des revendications qui en découlaient pour l'activité des C.E. intéressés.

Or, le plus récent est justement celui rendu le 2 juillet par la Cour d'Appel de Paris contre la direction Citroën qui, en 1964, refusa au C.E. le versement de la totalité de la subvention qui lui revenait pour gérer ces activités sociales.

L'action opiniâtre du syndicat C.G.T. a porté ses fruits. La sentence de la Cour d'Appel est claire. Elle fixe d'ores et déjà — et sans préjudice d'expertises ultérieures — le montant de la contribution patronale à un niveau bien plus élevé que ne l'avait décidé la direction Citroën.

Cette défaite cinglante infligée à un patron de combat est une grande victoire pour les travailleurs de chez Citroën, pour les militants de la C.G.T. et pour notre mouvement syndical.

Les organisations confédérées y verront une raison supplémentaire pour continuer avec ténacité leur action en vue de faire respecter, contre l'arbitraire patronal et les tentatives du pouvoir de les entraîner dans la collaboration de classe, les droits et les prérogatives des Comités d'Entreprise.

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



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

N° 131

SITUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FEMININE

En 1962, 6 665 000 femmes travaillaient.

Six ans après, cette quantité avait progressé de 6,9 % et l'on estime que, d'ici à 1975, 7 600 000 femmes seront au travail, soit 10 % de plus que treize ans auparavant.

En 1962, 68,5 % des femmes qui travaillaient étaient salariées et cette proportion est passée à 73 % en 1968...

L'élément féminin fournit, en revanche, un gros pourcentage des catégories d'emplois les moins bien rémunérées et les plus asservissantes : en effet, 26 % des employés sont des femmes, ces dernières représentent 22 % des ouvriers, 13 % des agriculteurs et 15 % des « autres catégories » de travailleurs.

Les femmes chôment, bien entendu, plus longtemps que les hommes et plus de la moitié des demandeurs d'emplois jeunes (18-24 ans) sont des femmes (cette proportion voisine les deux tiers dans certaines régions de France)...

25 % exercent le métier qu'elles ont appris, ce qui signifie que les trois quarts de celles qui travaillent sont employées à des travaux pour lesquels elles n'ont pas de goût ou de qualification...

(« Les Echos », 10 juin 1971)

LES ECHANGES FRANCO-SOVIETIQUES

... Malgré la progression des échanges, la France a été en 1970 le cinquième fournisseur de l'Union Soviétique (derrière l'Allemagne Fédérale, le Japon, qui a fait une brillante percée puisqu'en 1969 il n'occupait que la quatrième place, l'Italie et la Finlande) et son sixième client, derrière la Grande-Bretagne, le Japon, l'Allemagne Fédérale, la Finlande et l'Italie.

En 1968, notre pays se trouvait en tête des fournisseurs occidentaux de l'U.R.S.S., pratiquement à égalité avec l'Allemagne Fédérale. Mais depuis, nos concurrents ont marché plus rapidement...

(« Le Monde », 3 juin 1971)





LE MIRAGE « FORD »

Dans une interview accordée au journal « Sud-Ouest » et publiée par ce quotidien dans ses éditions du 5 juin, M. Carl Lévy, président-directeur-général de Ford-France, confirme l'intention de la société américaine d'implanter une nouvelle usine d'assemblage en Europe.

« Il est vrai, déclare M. Carl Lévy, que nous avons un projet européen et que la France a de bonnes chances d'être choisie car elle occupe une position prédominante dans le Marché Commun...

Mais nous ne ferons sans doute rien avant 1975. Et nous n'avons pas à ma connaissance de projet précis à Bordeaux.

Le président-directeur-général de Ford-France indique d'autre part que l'usine de Blanquefort, dans la banlieue Bordelaise « doit être construite en mars 1972 et terminée un an plus tard »...

(« Combat », 7 juin 1971)

L'ARMEMENT TERRESTRE SE PORTE BIEN...

On rappellera qu'en 1970, les commandes à l'exportation reçues par nos industries de l'armement ont représenté 7,5 milliards de francs répartis de la manière suivante : 5,5 milliards pour les matériels aéronautiques, 600 millions pour les matériels terrestres, 1 055 millions pour les matériels navals et 257 millions pour l'électronique...

(« Les Echos », 14 juin 1971)

LE CHOMAGE RESTE IMPORTANT

... En ce qui concerne les prix, l'évolution reste à la hausse. L'INSEE note à ce sujet : « Les perspectives générales et personnelles de prix sont à peine plus modérées que celles observées ces derniers mois et correspondent toujours à une nette augmentation des prix à la production dans les prochains mois ». Ce qui a été confirmé par Giscard d'Estaing lui-même, à Europe N° 1 : « d'après ce que nous pouvons savoir des chiffres du mois de mai... l'évolution des prix ne sera pas favorable ».

La situation de l'emploi, ainsi que les résultats du commerce extérieur viennent également d'être rendus publics. En mai, l'excédent de la balance commerciale s'est élevé à 626 millions de francs, les importations étant de 8,6 milliards de francs et les exportations de 9,2 milliards (corrigé des variations saisonnières). Le taux de couverture s'établit ainsi à 107,3 contre 104,5 en avril.

Cette progression a été particulièrement gonflée par les remous monétaires du mois dernier, qui ont abouti à la réévaluation de plusieurs monnaies, dont — conséquence de sa mise à taux flottant — celle du mark. Les industriels français ont donc hérité, à cette occasion, d'une prime à l'exportation. Faisons remarquer, toutefois, que malgré cette amélioration passagère, nos exportations régressent régulièrement depuis le mois de mars. Elles sont passées de 10,1 milliards, à cette époque, à 9,8 milliards en avril, puis à 9,2 milliards en mai.

Quant à l'emploi, sa situation est la suivante (après correction des variations saisonnières) : 319 900 demandes d'emploi non satisfaites contre 316 800 en mars et 119 800 offres d'emploi non satisfaites contre 114 700 en mars. Le nombre des chômeurs réels continue donc de planer autour du demi-million.

(« L'Humanité », 18 juin 1971)

MOROSITE OU DIFFICULTE ?

Seules les dépenses de santé et de pharmacie ont échappé à la « morosité » qui a caractérisé la consommation des ménages en 1970 : c'est ce qui ressort du rapport sur les comptes de la Nation pour 1970 venant d'être rendu public.

En dehors de cette exception, le ralentissement de la consommation a affecté tous les postes de dépenses, en particulier les biens durables, victimes de l'effort d'équipement très important engagé par les Français lors des deux années précédentes et de l'encadrement du crédit : le taux de progression des dépenses, en ce domaine, n'a été que de 0,9 %...

Quoi qu'il en soit, en mettant l'accent sur la relative stagnation des dépenses alimentaires et des biens d'équipement et, au contraire, sur la forte poussée des services, les comptes de la Nation pour 1970 confirment en cela les tendances profondes de la consommation en France.

(« Les Echos », 8 juin 1971)



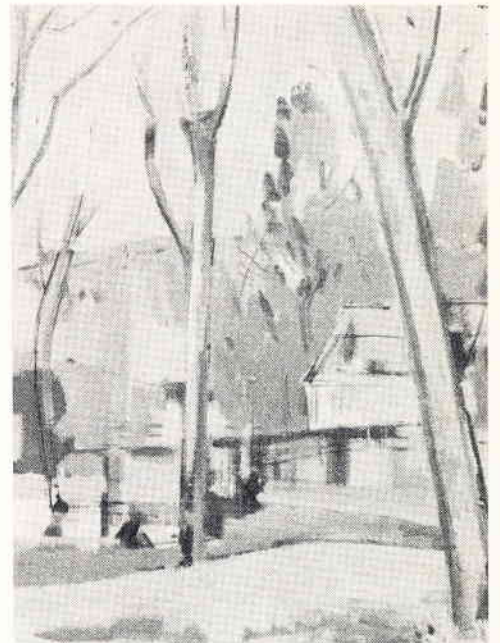
Présenter dans cette édition de « La V.C.O. » une activité culturelle de la C.G.T. qui s'est déroulée voilà quelques mois peut paraître sans intérêt du point de vue de l'information. Mais si les impératifs d'une parution trimestrielle ne nous permettent pas de suivre rigoureusement le calendrier, ils ne doivent pas nous faire sous-estimer l'actualité prolongée de certaines initiatives confédérales.

C'est ici le cas avec l'organisation en ce dernier printemps (1) de l'exposition « Les travailleurs et les Arts », préparée avec le concours de « Travail et Culture » et de « L'Union des Arts Plastiques ».

Actualité, par sa signification d'abord ! Car il n'est question ni d'une finalité des intentions culturelles de la C.G.T., ni d'une surenchère de l'amateurisme en expression artistique. Il s'agit, tout simplement, depuis l'entreprise jusqu'au niveau national, d'une forme d'animation contribuant à créer les conditions d'une approche culturelle des arts plastiques, notamment enrichie par la pratique d'un dialogue entre salariés et artistes.

Actualité, dans le temps ! Car, dans sa préparation comme dans son prolongement, cette exposition permet de développer en nombre et en qualité les activités artistiques au sein des Comités d'Entreprise et organismes similaires.

Actualité, par l'évolution qualitative de cette rencontre ! L'originalité du triptyque — réalisations de salariés (2), œuvres d'artistes peintres (3), introduction commentée au langage de la couleur (4) — sou-



LES TRAVAILLEURS ET LES ARTS

ligne l'intérêt d'une recherche dynamique de nos initiatives d'animation culturelle.

Après l'exposition, lors du 37^e Congrès de la C.G.T., autour de « Quelques aspects contemporains

(1) Du 22 au 29 avril 1971.

(2) 64 toiles venant des différents départements étaient rassemblées.

(3) Au nombre de 45.

(4) Les Comités d'Entreprise désireux de développer l'animation des activités d'art plastique peuvent utiliser les matériaux d'exposition consacrés aux « langage de la couleur ». Cette « introduction commentée » et illustrée est diffusée par « Travail et Culture » (92, rue J.-P.-Timbaud, Paris-XI^e. Tél. : 357-63-70).

de la peinture française » rassemblant les œuvres de huit peintres marquants de notre époque, la deuxième rencontre « Les Travailleurs et les Arts » illustre à nouveau l'activité concrète de notre mouvement syndical pour impulser les formes les plus vivantes de l'action culturelle, parallèlement à un effort constant de réflexion.

La déclaration d'ouverture de cette récente manifestation présentée par L. Mascarello, secrétaire de la C.G.T., doit permettre à nos lecteurs de comprendre la signification réelle de l'initiative confédérale.

D. C.

L. Mascarello en discussion avec un représentant de la « galerie Braun »

Mesdames et Messieurs,
Chers Amis et Camarades,

Au nom du Bureau Confédéral je tiens à remercier les personnalités, les artistes, les amis de l'art, les représentants des organisations, associations, syndicats et Comités d'Entreprise ainsi que les journalistes qui ont répondu à notre invitation.

En janvier 1969 quand nous avons inauguré la première exposition nationale « Les Travailleurs et les Arts » nous vous avons dit qu'il s'agissait d'un rendez-vous qui en appellerait d'autres.

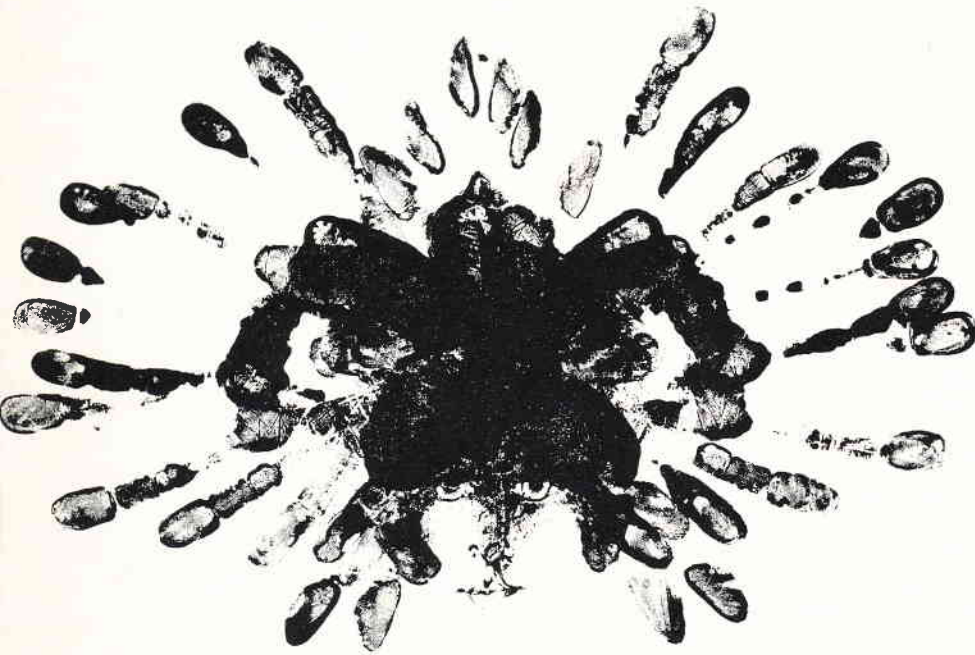
Il y a deux ans notre expo-

sition rassemblait des œuvres réalisées par des travailleurs occupés dans les usines, chantiers et bureaux dépendant des entreprises du secteur privé, public et nationalisé. Notre propos n'était pas de vous faire admirer des chefs-d'œuvre de l'art pictural mais tout simplement, ainsi que nous l'avions exprimé, à l'époque, de montrer, dans un domaine bien précis, les possibilités d'approche culturelle qui résident dans la classe ouvrière, possibilités qui ne demandent qu'à se développer dans la mesure où les conditions de travail, le niveau de vie, le temps disponible et une politique antidiscriminatoire et démocratique de l'enseignement, en fournissent les moyens.

En fait aujourd'hui encore nous sommes, de ce point de vue, loin du compte. La journée de travail est bien longue et pénible ; les salaires sont, dans leur grande masse, notamment insuffisants ; l'enseignement général, la formation professionnelle, l'acquisition des connaissances tant sur le plan technique que culturel, ne répondent pas aux exigences et aux besoins de la société moderne.

Aussi était-il utile et nécessaire de mettre l'accent sur les mérites du métallurgiste, du « gars » du bâtiment, du cheminot, de l'agent d'E.G.F., du préposé des P. et T. ou du modeste fonctionnaire, qui consacre ses moments de loisirs à la peinture. Et l'exposition de 1969 était vraiment représentative d'une diversité qui allait de l'œuvre naïve et copiée à des peintres qui, déjà, reflétaient un souci de recherche et une certaine maîtrise.

Nous avons pris un engagement. Nous l'avons tenu. Après avoir, au cours de notre



J. f. nécot (t.e.c.)
et m. bertou (u.d./c.g.t. paris) conversent

37^e Congrès Confédéral, exposé des œuvres d'éminents artistes peintres actuels dont Jean Milhau, Président - Délégué de l'« Union des Arts Plastiques », disait qu'ils étaient « *avant tout des peintres, fidèles au métier de peintre, au langage de la peinture, avec le souci majeur d'en faire un langage de notre temps* », nous vous présentons aujourd'hui une exposition en trois parties qui forment un tout harmonieux.

Au côté des tableaux réalisés par des salariés dont la peinture n'est pas le métier, figurent des œuvres d'artistes professionnels qui, par leur maîtrise, leur travail de recherche et de création apportent leur contribution à l'évolution de l'art pictural. Enfin une troisième partie est consacrée au rôle de la couleur dans l'art. Partant de reproductions de maîtres, elle s'efforce de traduire en un langage clair, ce que représente pour l'artiste l'emploi de la couleur comme forme d'expression dans la réalisation de son œuvre. Son contenu éducatif donne à notre exposition un caractère didactique que les visiteurs apprécieront.

Nous croyons que la tenue de cette exposition est une forme d'action, modeste certes, mais significative tout de même de notre volonté commune d'agir pour le développement des activités culturelles, pour la liberté de création et d'expression artistiques dans une période où la réalisation culturelle est de plus en plus soumise aux pressions de toutes sortes de la part du pouvoir, aux impératifs de l'argent et à la censure qui frappent toutes les disciplines culturelles : littérature, cinéma, théâtre, arts plastiques, etc., l'O.R.T.F. étant un véhicule privilégié utilisé à cet effet.

La création, la réalisation et la libre expression artistiques trouveront leur plein épanouissement dans la coopération et la collaboration fructueuses, dans l'action commune des travailleurs des entreprises et des artistes professionnels, pour combattre une politique qui vise à entretenir une séparation entre eux et, avec le grand public, pour imposer une action culturelle qui réponde aux exigences de la société moderne.

En cette période où la classe ouvrière donne un certain éclat à la célébration du Centième anniversaire de la Commune, nous faisons nôtre la définition donnée par Courbet, membre élu de la Commune et président de la Fédération des artistes, de son action pour le développement culturel :

« *Savoir pour pouvoir, disait-il, telle fut ma pensée. Etre à même de traduire les mœurs, les idées, l'aspect de mon époque, selon mon appréciation, être non seulement un peintre, mais encore un homme, en un mot, faire de l'art vivant, tel est mon but.* »

C'est dans cet esprit que la C.G.T., en organisant cette exposition, entend prêcher d'exemple pour qu'à tous les niveaux, notre mouvement syndical organise et développe les contacts entre les travailleurs et les artistes professionnels, contacts susceptibles, comme le déclare le communiqué de la rencontre sur les arts plastiques adopté au Congrès de « *Travail et Culture* », « *de définir les bases et l'étendue d'une action culturelle répondant aux exigences et aux possibilités de la société à notre époque, capables de provoquer une large accession au domaine de l'art et une assimilation vraiment profitable des apports de la création* ».





quelques lauréats



de l'u.a.p. : J. milhau et J.L. viard

LES LAURÉATS

Noms	Œuvres	Départements
GRAC Y.	« Espoir »	Alpes-Maritimes
METIVIER Y.	« La manif »	Cher
SOMELETTE A.-M.	« Envol »	Gard
DARCOURT	« Le sculpteur »	Haute-Garonne
GODIN P.	« Nature morte »	Hauts-de-Seine
YVETOT C.	« Les oliviers »	Hauts-de-Seine
GHISOLFI A.	« Etudes gravées »	Isère
GASNIER E.	« Paysage du Val-de-Loire »	Loire-Atlantique
BAROTIN G.	« Paysage »	Maine-et-Loire
ALDEGHERI S.	« Les militants »	Meurthe-et-Moselle
WROBEL	« Mines vues du haut d'un terril »	Nord
CHARON R.	« Rue Berthe »	Paris
CELERIER	« Tableau »	Val-de-Marne
DENOIX N.	« Vallée du Loir en hiver »	Val-de-Marne
GIRAUX J.	« Les ours »	Val-de-Marne
MARTINEZ	« Un coin de Paris »	Val-de-Marne
MASSON R.	« 13 mai 1968 »	Val-de-Marne
SEMPERE F.	« Le pont de Conflans »	Val-de-Marne
ROBERT J.	« Pont d'Argenteuil »	Val-d'Oise
CHARITON	« Village en Camargue »	Vaucluse

Par ailleurs, le Bureau Confédéral a tenu à féliciter deux Unions Départementales pour leur contribution particulièrement active dans l'organisation de cette manifestation culturelle : les U.D. du Val-de-Marne et du Rhône.



en ouvrant notre courrier

MALGRE NOS PROTESTATIONS, NOTRE PATRON SE FAIT ACCOMPAGNER, AUX REUNIONS DU C.E., PAR DES PERSONNES ETRANGERES A L'ENTREPRISE. IL PRETEND MEME QU'UN ARRET DE LA COUR DE CASSATION LUI EN DONNE LE DROIT. QU'EN EST-IL ?

M. P. G... Lyon (69)

Rien dans la loi ne permet au patron de venir au C.E. accompagné d'un ou plusieurs directeurs ou collaborateurs et, à plus forte raison, d'une personne étrangère à l'entreprise. La présence d'une telle personne aux réunions du C.E. n'est possible que si elle est acceptée par un vote à la majorité du C.E. ou en vertu des dispositions du règlement intérieur du C.E.

Un arrêt de la Cour de Cassation du 2 juillet 1969 a précisé que les délibérations du C.E. n'étaient pas viciées par la présence de personnes étrangères au C.E. Mais cet arrêt ne dit pas du tout que l'employeur peut imposer la présence desdites personnes. Il confirme simplement que si une personne a été admise régulièrement à la séance du C.E., les délibérations des membres titulaires du C.E. restent valables.

Si votre employeur continue à imposer la présence de ces personnes étrangères à ses côtés, nous vous recommandons de voter une motion de protestation inscrite au procès verbal qui sera transmise à l'Inspec-

teur du Travail et, en cas de récidive, de porter plainte pour délit d'entrave.

LE COMITE D'ENTREPRISE EST-IL EN DROIT DE DEMANDER A L'EMPLOYEUR LES INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS MOYENNES PAR GRANDES CATEGORIES DE SALAIRES ?

M. Y. B... Courbevoie (92)

Aux termes de l'article 3 d de l'ordonnance du 22-2-1945 modifié, le chef d'entreprise doit notamment présenter une fois par an au Comité d'Entreprise un rapport sur l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle.

Un réponse du Ministre du Travail précise qu'« il paraît conforme à l'intention du législateur de considérer qu'un Comité d'Entreprise est en droit de demander que les informations sur les rémunérations moyennes soient présentées, non pas globalement, ce qui ne permettrait pas, en particulier, de suivre l'évolution de la structure des salaires dans l'entreprise, mais par grandes catégories, et ce, dans chaque établissement s'il en existe plusieurs ».

LA VENTE DE JOURNAUX SYNDICAUX EST-ELLE AUTORISEE A L'ENTREPRISE ?

Dans une lettre adressée le 26 mai 1971 à « La Vie Ouvrière », le Ministre du Travail a confirmé que la

diffusion des publications syndicales, dont parle la loi sur le droit syndical, comprend également la vente des journaux syndicaux.

Ainsi la vente à l'entreprise de « La Vie Ouvrière », d'« Antoinette » et des autres journaux syndicaux entre parfaitement dans les prévisions de la loi.

Voici le texte de la lettre ministérielle :

« Par lettre en date du 28 avril 1971, vous avez bien voulu me demander si la diffusion des publications syndicales dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail, prévue à l'article 5 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, pouvait inclure tant la distribution de documents à titre gratuit (tracts en particulier) que la remise moyennant paiement (de journaux et revues syndicales notamment).

« J'ai l'honneur de vous faire savoir que l'article 5, troisième alinéa, de la loi précitée utilise le terme général de diffusion et vise plus spécifiquement tout à la fois les tracts (qui sont par nature gratuits) et les publications (qui peuvent être onéreuses). Dans ces conditions, il m'apparaît, sous réserve en cas de litige de l'appréciation souveraine des tribunaux, que la vente de journaux syndicaux peut être autorisée, à condition que soient respectées par ailleurs les conditions de temps et de lieu prévues par l'article 5 susvisé. »

antesite

SANS ALCOOL

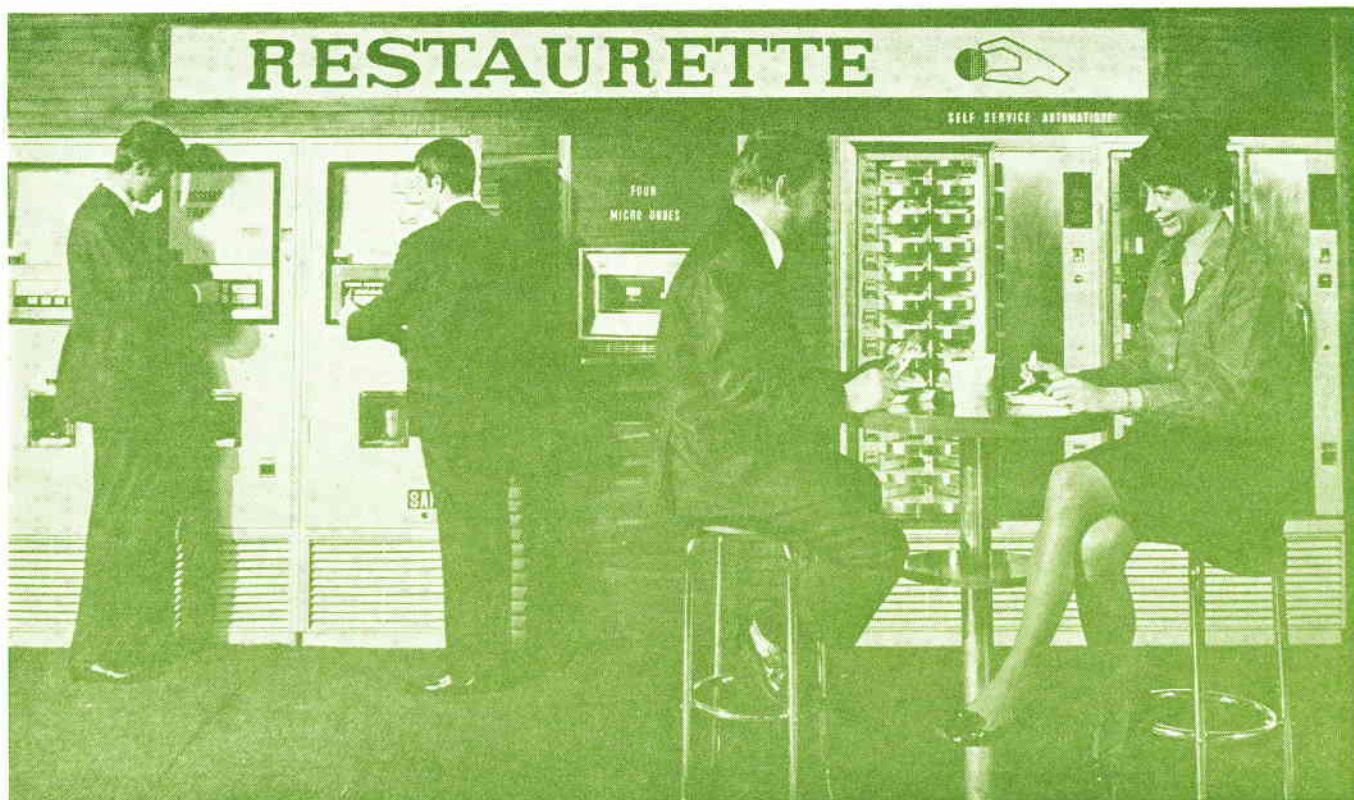
QUELLE FRAICHEUR!

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

Echantillons gratuits sur demande :

ANTESITE N. PERROT - 38 VOIRON

la simplification du service restaurant : l'automatisme à 100 %



Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le RESTAURANT AUTOMATIQUE SAFAA :

- permet le maximum de souplesse dans l'horaire des repas,
- réduit au minimum le personnel nécessaire,
- offre les plus grandes possibilités dans la composition des menus,
- supprime pertes de temps et gaspillage.

Les distributeurs automatiques offrent hors d'œuvres, entrées, plats cuisinés, qui se réchauffent en quelques dizaines de secondes dans un four à micro-ondes Litton, fromages, desserts, glaces.

Avec ses distributeurs réfrigérés et ses fours Litton, le RESTAURANT AUTOMATIQUE SAFAA est un restaurant permanent aux repas complets.



Société Anonyme Française des Appareils Automatiques
Taximètres — Taxiphones
75 RUE LA CONDAMINE — PARIS 17e — Tél. 387 59-59.
Agences régionales dans toute la France.

Et, pour les tickets-repas, MAKOMAT, distributeur automatique avec imprimante, supprime les fonctions de «préposé à la vente». MAKOMAT permet le changement facile des tarifs. D'une très grande robustesse, et très fiable, MAKOMAT est fabriqué pour servir des milliers de fois pendant des années.



Je désire recevoir, sans engagement de ma part, votre documentation sur le RESTAURANT AUTOMATIQUE SAFAA.

Nom Fonction

Société

Adresse

pour la fourniture et
l'équipement de :

adressez-vous



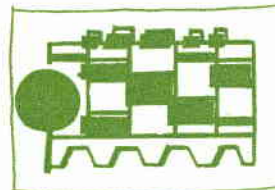
à 1 seul fournisseur



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

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

consultez-nous

pour tous les achats concernant les secteurs ci-après

FOURNITURES ET MOBILIER DE BUREAU
machines à écrire, à calculer,
appareils duplicateurs, papeterie, etc.

**ÉQUIPEMENT DE CUISINES CENTRALES
ET RÉFECTOIRES**

LITERIE

BATIMENTS PRÉFABRIQUÉS

CONSTRUCTIONS SCOLAIRES

publi 75

S **OCOPAP**

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

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

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).



il faut savoir...

POUR LA DEFENSE

des droits des associations culturelles démocratiques, un certain nombre d'initiatives sont avancées dans le pays. A propos de différentes atteintes aux libertés culturelles de la part du pouvoir, le Bureau Confédéral de la C.G.T. a exprimé son opposition dans un communiqué du 9 juin 1971. Ce texte mérite d'être connu de nos élus aux C.E. et organismes similaires afin de mieux situer l'activité culturelle des Comités :

« Le Bureau de la C.G.T. a été informé que le Secrétariat d'Etat de la Jeunesse et des Sports avait purement et simplement supprimé la subvention allouée à « Travail et Culture ».

Cette décision de Monsieur Comiti, qui fait suite à une première mesure de réduction de 50 % prise en 1970 à l'encontre de T.E.C., marque la volonté du gouvernement de museler les associations culturelles démocratiques et populaires et en particulier celle qui est la seule à développer l'essentiel de nos activités en direction des travailleurs et parmi les couches les plus défavorisées de la population. Prenant prétexte des « crédits limités » prévus au VI^e plan pour les Affaires culturelles, le pouvoir, après s'être attaqué aux Maisons de Jeunes et de la Culture, poursuit le démantèlement de l'O.R.T.F., crée des difficultés aux Théâtres Lyriques Nationaux, aux Théâtres Populaires (Théâtre populaire de Lorraine, le Théâtre de l'Épée de Bois, etc.).

Cette politique a l'appui du patronat ainsi que le prouve, par exemple, l'attitude de la direction Peugeot à propos du soutien accordé par le Comité d'Entreprise aux activités du Théâtre des Habitants de Montbéliard.

Le Bureau Confédéral condamne cette politique qui porte atteinte au développement et à l'enrichissement du patrimoine culturel de notre pays,

à la liberté de création et de diffusion culturelles. Il exige que soient rétablies les subventions de fonctionnement à « Travail et Culture » et aux associations populaires et l'augmentation des crédits affectés aux activités culturelles.

Il appelle les organisations confédérées à soutenir l'action de « T.E.C. », des professionnels du spectacle, de tous ceux et toutes celles qui œuvrent dans notre pays pour le développement de la culture, la liberté de création et d'expression culturelles et pour promouvoir l'accès et la participation des larges masses ouvrières à ces activités ».

A PROPOS DES « TITRES-RESTAURANT »

La contribution patronale au paiement des « Titres-Restaurant » a été fixée à trois francs par titre en 1967. Cette contribution est exonérée des charges sociales et fiscales et de l'impôt sur le revenu pour le salarié. Malgré la demande unanime de la Commission Consultative créée par arrêté du Ministre des Finances du 19 juin 1969, ce chiffre n'a toujours pas été relevé. Or, le prix des repas dans les restaurants a, comme chacun le sait, augmenté sensiblement depuis 1967.

Lors de la réunion de la Commission Consultative les représentants des organisations syndicales ont demandé, unanimement, la fixation de cette contribution à 4,50 francs par titre, au lieu de 3,00 francs.

Si l'on en juge par les décrets concernant l'évaluation du montant de la nourriture dans le calcul des avantages en nature (pour les salariés nourris par leur employeurs), cette augmentation n'est pas excessive. En effet, en 1967, le prix du repas pour le calcul des avantages en nature était fixé à 2,15 francs. Ce chiffre a été porté à partir du

1^{er} janvier 1971, à 3,50 francs (Décret n° 71.7 du 6 janvier 1971), soit une augmentation de 62 %.

Bien entendu, dans ce cas, le gouvernement n'a pas lésiné sur les chiffres, puisqu'il s'agit de déduire du SMIC le montant des avantages en nature. Ainsi, lorsqu'il s'agit de réduire le salaire des smicards, le gouvernement considère que les prix des repas ont augmenté de 62 % du 1^{er} juillet 1967 au 1^{er} janvier 1971. Par contre, il trouve excessif leur augmentation de 50 %, pour la même période, et pour le même objet, lorsqu'il s'agit d'ajouter un avantage aux salariés par le jeu de « titre-restaurant ».

Toutes les organisations syndicales, et même les organisations patronales (avec des chiffres plus modestes), demandent le relèvement de la contribution patronale fixée par l'ordonnance du 27 septembre 1967.

Ce problème intéresse actuellement près de 250 000 salariés en France, ce chiffre étant en augmentation constante, de plus en plus d'entreprises ne pouvant disposer de « Restaurant d'Entreprise » adoptent le système du « Chèque-Déjeuner » (ou « Titre-Restaurant »).

Notre organisation syndicale a donné la priorité au « Restaurant d'Entreprise », partout où les effectifs le permettent. Il n'en reste pas moins qu'elle ne peut se désintéresser des millions de salariés, travaillant dans de moyennes ou petites entreprises, mais aussi dans les établissements ou agences de grandes entreprises, qui ne peuvent bénéficier du restaurant d'entreprise des sièges et des usines.

Nous rappelons que tous renseignements sur les « titres-restaurant » peuvent être obtenus auprès de la société coopérative émettant des « chèques-déjeuner », « LE CHEQUE COOPERATIF RESTAURANT - C.C.R. » (4, bd Malesherbes - PARIS-8^e, Tél : ANJ 32 77 et 38 53



chronique juridique

SUR LE FINANCEMENT DES C. E.

DES décisions récentes ont précisé certains points relatifs au versement de la contribution patronale due aux Comités d'Entreprise en vertu de la loi du 2 août 1949. Il s'agit en particulier d'arrêts rendus à propos de la Régie Nationale des Usines Renault et de la Société Peugeot, mais qui ont une valeur générale pour tous les Comités d'Entreprise.

OBLIGATION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu de respecter la loi de 1949 quelle que soit son opinion sur l'utilisation que fait le Comité d'Entreprise de la subvention. La Cour d'Appel de Dijon (arrêt Peugeot) a confirmé que l'obligation de payer la subvention n'est pas la contre-partie de la gestion des activités sociales par le Comité. Par suite, l'inexécution ou la prétendue inexécution par le C.E. de sa mission légale de gestion ne peut

pas justifier l'inexécution par l'employeur de son obligation légale de payer la subvention (1).

UNICITE DE LA CONTRIBUTION ET CREATION D'ACTIVITES NOUVELLES

L'arrêt Peugeot a précisé également que l'employeur ne peut pas ventiler la contribution par postes et prétendre figer la répartition des fonds entre les divers budgets particuliers, car cela ne permettrait pas de suivre l'évolution économique et interdirait toute création d'activité nouvelle.

La contribution patronale doit être calculée d'une manière globale. Les dépenses sociales qui servent de référence au calcul englobent toutes les sommes que l'employeur a consacrées aux œuvres sociales. La direction n'a pas le droit, par exemple, de conserver par-devers elle la part relative à la cantine encore gérée par elle-même. Peu importe à cet égard que le Comité d'Entreprise ait l'intention de prendre la gestion de la cantine pour en réduire le budget au bénéfice de celui des

colonies de vacances. L'employeur ne peut pas s'y opposer et se substituer au Comité, précise l'arrêt Peugeot. Dans le même sens, le Tribunal de Paris (affaire Citroën) avait jugé qu'un Comité d'Etablissement est libre d'augmenter le prix des repas du restaurant d'entreprise pour pouvoir acheter un terrain de plein-air (2).

Cette interprétation découle en effet logiquement de l'arrêt des Chambres réunies de la Cour de Cassation, rendu à propos du « congé-éducation », qui reconnaît aux C.E. le droit de créer des activités sociales nouvelles, ce qui implique le droit de supprimer ou de réduire une telle dépense au profit de telle autre (3).

NOUVEAUX ETABLISSEMENTS ET C.E.

On sait que la loi de 1949 calcule la subvention patronale d'après les dépenses sociales antérieures à la prise

(1) Dijon 1^{re} Ch. 15-12-1970, Sté Peugeot, Dr. Ouv. 1971-98. Dans le même sens : Paris 4^e Ch. 12-3-1954, Sté Morane-Saulnier, Dr. Ouv. 1954-380.

(2) Trib. Grande Instance 1^{re} Ch. 11-12-1968, Dr. Ouv. 1969-250.

(3) Cassation Ch. réun. 20-5-1965, Dr. Ouv. 1965-237.

en charge des œuvres sociales par le Comité d'Entreprise. Mais comment procéder à ce calcul lorsqu'une entreprise crée un nouvel établissement ?

Le Comité d'Etablissement du nouvel établissement doit-il être privé de toute subvention sous prétexte qu'il n'y avait pas de dépenses sociales pour cet établissement puisqu'il n'existait pas ? Ou bien encore la subvention est-elle laissée à la discrétion de l'employeur sans aucun droit du Comité ?

C'est cette dernière thèse que soutenait la direction de la Régie Nationale des Usines Renault à propos de deux nouveaux établissements, l'usine Lefaucheux à Aubergenville et l'usine de Choisy-le-Roi. Mais la Cour de Cassation a rejeté cette prétention et a donné satisfaction aux Comités d'Etablissement (4).

La Cour de Cassation déclare que lorsqu'un nouvel établissement est créé, en vue de l'extension de l'entreprise par modification partielle de son implantation, et non pour l'exploitation d'une entreprise nouvelle, le Comité d'Etablissement du nouvel établissement doit, lui aussi, percevoir une contribution patronale.

Cette contribution doit être calculée selon le pourcentage des salaires applicables à l'ensemble de l'entreprise. Cela veut dire qu'il faut tenir compte d'une part de l'année légale de référence antérieure à la prise en charge des œuvres sociales par un Comité organisé (c'est-à-dire avant la création du nouvel établissement) et d'autre part de la masse des salaires de toute l'entreprise, y compris ceux du nouvel établissement. Le pourcentage obtenu sera valable pour tous les établissements, anciens et nouveaux.

On remarquera que la Cour de Cassation distingue les établissements créés pour étendre l'entreprise d'origine et ceux créés pour exploiter une entreprise nouvelle. Dans le premier

cas le pourcentage unique de subvention s'appliquera partout. Dans le second cas, la Cour semble écarter le nouvel établissement du bénéfice de la subvention. La Cour paraît raisonner ainsi : lorsqu'une entreprise s'étend, elle reste elle-même bien que son implantation se modifie. Les nouvelles usines sont le fruit des anciennes et participent à la même activité. Leurs Comités doivent donc bénéficier de la même subvention que les autres, d'autant plus qu'une partie du personnel provient souvent des autres établissements. Par contre, lorsqu'une entreprise, au moyen de ses bénéfices, crée une entreprise entièrement nouvelle et distincte, celle-ci est soumise à des règles autonomes ce qui, pour l'application de la loi de 1949, aboutit à une impasse et au bon vouloir patronal. Tel serait le cas, par exemple d'une entreprise métallurgique qui créerait une usine de produits chimiques. Mais dans d'autres cas de création d'usines, le caractère nouveau de l'entreprise peut prêter à discussion. Il peut être factice et dans ce cas, le Comité d'Etablissement doit veiller à défendre ses droits.

Les arrêts Renault ont tiré une autre conséquence de la création d'usines nouvelles dans le simple cadre d'une extension : c'est que, le calcul de la subvention étant établi pour toute l'entreprise, chaque Comité d'Etablissement doit recevoir directement sa quote-part de l'employeur, sans que la ventilation soit confiée au Comité Central d'Entreprise. Celui-ci reçoit cependant des Comités d'Etablissement leur contribution au financement des activités communes gérées par le Comité Central (4).

Cette solution assure l'indépendance financière des Comités d'Etablissement. Les arrêts Renault de la Cour de Cassation démentent ainsi, à juste titre, une jurisprudence Nord-Aviation selon laquelle le Comité Central devait recevoir la totalité de la contribution patronale en vue, d'une part, d'assurer le fonctionnement des activités communes

et d'autre part, d'affecter une partie des ressources aux différents Comités d'Etablissement au prorata des effectifs (5).

Chaque Comité d'Etablissement, au contraire, peut exiger de l'employeur le même pourcentage que les autres Comités, pourcentage calculé sur la masse actuelle des salaires de l'établissement. Tout autre mode de répartition (au prorata des effectifs par exemple) ne pourrait résulter que du libre consentement du Comité intéressé ou d'un accord librement conclu avec les autres Comités, accord toujours modifiable. Quant à la participation aux activités communes, elle se fait par accord ou, à défaut, par jugement après expertise.

PERIODICITE DES VERSEMENTS

Les arrêts Renault précisent que la contribution est fixée annuellement et que l'employeur ne doit pas apporter d'entraves au fonctionnement du Comité. Ceci étant, cependant, la périodicité du versement n'est :

- Ni laissée à la discrétion de l'employeur ;
- Ni obligatoirement annuelle.

Les versements, indique la Cour de Cassation, doivent être adaptés aux besoins de trésorerie du Comité, à son programme de dépenses et à son budget. Cependant des modalités plus favorables de paiement peuvent résulter d'une pratique suivie antérieurement à la prise en charge des œuvres sociales par le Comité (4).

Autrement dit, le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ne peut pas demander que la subvention légale, calculée annuellement, soit versée en une seule fois par an, à moins qu'il ne prouve que le versement annuel correspond à ses besoins de trésorerie, à son programme de dépenses, à son budget.

Cette interprétation de la Cour de Cassation nous paraît critiquable dans la mesure où elle permet aux direc-

(4) Cass. soc. 18-3-1971, R.N.U.R. c/C.E. usine Lefaucheux et Cass. soc. 18-3-1971 R.N.U.R. c/C.E. Choisy-le-Roi, voir « Le Droit Ouvrier ».

(5) Paris 10-1-1968, Nord-Aviation, Dr. Ouv. 1971-94.

tions d'entreprises de bénéficier d'un dépôt de fonds appartenant au C.E. et des intérêts y afférents.

La logique des textes voudrait en effet que le versement de la contribution légale soit annuel, avec régularisation après la fin de l'année, quand le montant exact des salaires versés est connu.

Quoi qu'il en soit, même en appliquant la jurisprudence Renault, un Comité d'Entreprise ou d'Etablissement peut inscrire, à notre avis, au chapitre recettes de son budget, les intérêts des sommes non utilisées immédiatement et réclamer à l'employeur soit un versement annuel indispensable pour l'exécution de ce budget, soit le versement desdits intérêts, en plus de la subvention. De toutes manières les versements de l'employeur doivent être suffisamment importants pour laisser l'aisance nécessaire à la trésorerie du Comité. En aucun cas le Comité ne doit se trouver dans l'obligation de quémander auprès de l'employeur une provision supplémentaire à chaque paiement de facture. En aucun cas, non plus, l'employeur ne peut exiger de payer lui-même les factures du Comité au fur et à mesure qu'elles arrivent. La trésorerie du Comité doit être autonome. Toute atteinte à cette autonomie serait un délit d'entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise (6).

Maurice COHEN
Docteur en droit

éligibilité des travailleurs algériens aux c. e.

En date du 18 mai dernier, une série d'arrêts de la Cour de Cassation viennent de confirmer la position de la C.G.T. quant à l'éligibilité des travailleurs algériens aux Comités d'Entreprise.

Dans le numéro 36 (novembre 1969) de « La V.C.O. », une étude sur l'éligibilité des travailleurs immigrés citait les attendus d'un jugement du Tribunal d'Instance deputeaux (entreprise Moinon). Ce jugement favorable concluait ainsi : « ...Les candidats (travailleurs algériens)... remplissent quant à la nationalité les conditions d'éligibilité requises au Comité d'Entreprise. »

Dans le même temps, un certain nombre de tribunaux allaient dans ce même sens (Trib. d'Inst. de Lyon-8°/Entreprise Calor ; Trib. d'Inst. Montargis/Entreprise Hutchinson ; Trib. d'Inst. Paris-12°/Syndicat autonome et Société Danzas contre C.G.T. et C.F.D.T.). D'autres (tel le Tribunal d'Instance de Paris-18°/affaire Le Béton Industriel, en date du 17-12-70), leur refusait ce même droit, sous des motifs divers : la fonction de délégué au Comité d'Entreprise est un droit politique, les Accords d'Evian n'ont pas force de loi, etc. On assistait, particulièrement de la part de patrons du bâtiment qui emploient dans certains secteurs — tel le gros œuvre — 90 % et plus de travailleurs immigrés, à une attaque en règle contre cet aspect du droit syndical.

Cette situation devait provoquer un certain nombre de pourvois en cassation tant de la part des syndicats C.G.T. et C.F.D.T. que de la part des employeurs.

Attendus depuis longtemps, les arrêts de la Cour Suprême :

a) contredisent la circulaire confidentielle N° TE 66-43 du 2-11-66 signée de Jean-Marcel Jeanneney, alors ministre des Affaires sociales, qui a servi trop longtemps de motif à certains Inspecteurs du Travail (outrageant leurs droits) et certains tribunaux qui s'y sont référés pour refuser aux Algériens le droit d'être élus aux Comités d'Entreprise ;

b) confirment que les Accords d'Evian ratifiés par référendum le 8 avril 1962 ont bien un caractère d'accord international qui leur confère une autorité supérieure aux lois ;

c) définissent l'activité des Comités d'En-

treprise comme une activité dépendant du droit privé et du droit social à l'exclusion du droit politique.

Pour ces raisons, ils reconnaissent la validité de l'élection des travailleurs algériens délégués aux Comités d'Entreprise, refusent de casser les jugements rendus dans ce sens (Hutchinson contre Bendib/Tribunal d'Instance de Montargis du 12 mai 1970) en application de l'article 7 de la déclaration de principe relative à la coopération économique et financière des Accords d'Evian qui dit : « Les ressortissants algériens résidant en France, et notamment les travailleurs, auront les mêmes droits que les nationaux français, à l'exception des droits politiques. »

Moins positifs par contre sont les arrêts rendus concernant le droit des travailleurs algériens d'être désignés comme délégués syndicaux puisqu'ils ne leur reconnaissent pas ce droit sous les motifs :

a) qu'il n'existe pas en Algérie un statut comparable à celui des délégués syndicaux ;

b) qu'il n'y a aucun accord franco-algérien réglant la question de l'exercice des fonctions de délégué syndical par un Français en Algérie ;

c) qu'il n'a jamais été soutenu qu'un Français pouvait en Algérie participer, même avec un rôle limité de délégué syndical dans une entreprise, à la direction ou à l'administration d'un syndicat.

Malgré cet aspect négatif, qui montre tout l'intérêt qu'il est porté à ce droit nouveau issu de mai 1968, la position de la Cour de Cassation au niveau des C.E. constitue un pas important vers l'égalité des droits syndicaux des travailleurs algériens qui sont maintenant électeurs et éligibles tant comme délégués du personnel que comme membres des Comités d'Entreprise dans les mêmes conditions que les Français.

Quant à l'impossibilité de désigner des délégués syndicaux algériens « nos organisations continueront à s'appuyer à la fois sur les principes auxquels se réfère la C.G.T. et sur le rapport des forces dans chaque entreprise ou établissement pour faire admettre dans les faits une telle désignation là où les membres de l'organisation syndicale en auront décidé ainsi ».

Aubin TANGUY.

(6) Pour tous renseignements complémentaires, on se reportera utilement aux études suivantes : « Les règles du financement des Comités d'Entreprise », Rev. Prof. Dr. Social n° 240, avril 1965 et « Les attributions sociales des Comités d'Entreprise », Rev. Prof. Dr. Social n° 314, juin 1971.



PRIMIOR
GRAND VIN QUOTIDIEN

COMITÉS D'ENTREPRISE, CECI VOUS INTÉRESSE...

Le restaurant d'entreprise devient aujourd'hui une des œuvres sociales indispensables à la marche de l'entreprise. **AUSSI, vous qui voulez...**

- NE PLUS AVOIR DE SOUCIS**, en ce qui concerne la gestion de votre restaurant ;
- TRANSFORMER VOTRE REFECTOIRE ;**
- AMELIORER L'ORGANISATION ET LE CADRE DE VOTRE CANTINE ACTUELLE ;**
- CONSTRUIRE UN RESTAURANT ;**

ADRESSEZ-VOUS A LA

S. E. E. R. E.

qui mettra à votre disposition son équipe de techniciens pour vous conseiller :

- dans l'étude de l'organisation et la gestion de votre restaurant afin de faire baisser vos frais généraux ;
- dans le choix de vos achats de matériel ;
- pour l'établissement de devis de travaux de construction et d'équipement (cuisine, réserve, chambres froides, distribution, salles, etc.).

**AU SERVICE DES PETITES, comme des GRANDES
COLLECTIVITES**

LA S. E. E. R. E.

(Société d'Équipement et d'Exploitation des Restaurants d'Entreprises)
27 bis, rue Offmann - 92 - BOURG-LA-REINE - Tél. : 660-07-54

**SERA TOUJOURS A VOTRE DISPOSITION
POUR VOUS AIDER A RESOUDRE VOS PROBLEMES**

Repas préparés à partir de cuisines de Restaurants d'Entreprises

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)

OFFRES ET ANNONCES

Camping libre « La Kabylie » à Vias (Hérault).

Pour familles et célibataires. Ouverture : 4 juillet au 29 août. Situation : le terrain de camping est situé en bordure de mer à 5 km de Vias et à 2 km de Farinette. Sans ombrage. Sanitaires : douches, lavoirs, douches de plage, W.C., installations collectives. Jeux pour enfants : portique, toboggan. Activités et distractions : activités organisées, pêche, baignade, volley-ball. S'adresser à : « Tourisme et Travail - Rhône », 7, rue du Griffon, Lyon-1^{er}. Tél. : 28-74-35.

Comité d'Entreprise Caterpillar France échangerait place de camping à Cogolin (près de Saint-Tropez) (mai, juin, juillet, août, septembre) contre places dans camps de vacances (mer, océan) pour mois d'août. Pour plus de renseignements écrire : Comité d'Entreprise Caterpillar - cédex 55 - 38 - Grenoble-Gare.

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

MONTMARTRE
VOYAGES

propose

Tous les week-ends - vendredi soir au dimanche soir :

LONDRES	270 F
BALÉARES	380 F
PRAGUE	450 F

et MUNICH, MOSCOU, AMSTERDAM, VENISE
 FLORENCE, ROME, JERSEY, etc.

SÉJOURS A LA NEIGE

pour groupes et collectivités

CHATEL - MORZINE - ABONDANCE
 LES DEUX-ALPES - SAINT-VÉRAN

à partir de 25 F par jour
 et par personne

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

une référence

“ MANOVER ”

Responsables de Comités d'Entreprise ceci vous concerne :

SAVEZ-VOUS que neuf collectivités sur dix utilisent les mêmes plateaux que le paquebot « France » ?

— Résistants, Fonctionnels, Hygiéniques, Faciles à entretenir et à stériliser, Economiques, Élégants.

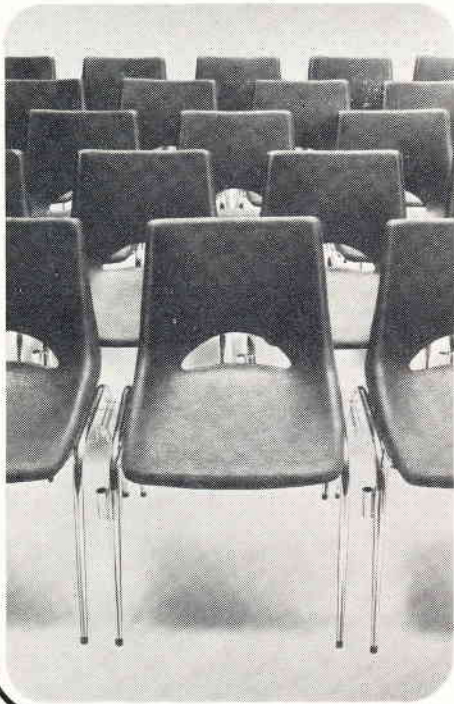
— Les plateaux MANOVER en stratifiés qu'ils soient ronds, rectangulaires ou à pans coupés sont appréciés unanimement par les utilisateurs.

Les plantes et gazons artificiels "EVER-GRASS" pour la décoration de vos locaux et aires de loisirs sont également des productions "MANOVER".

Demandez toute documentation à :
 « MANOVER »

70, avenue de Breteuil - 75 - PARIS-7^e
 Téléphone : 567-66-16

dans tous les cas Allibert vous fournira le siège qui vous convient exactement



Restaurant ? Café ? Cantine ? Bureau ? Spectacle ? Hôpital ? Piscine ? Votre problème de sièges a une solution ALLIBERT et c'est toujours la meilleure solution.

Aussi légers que robustes, aussi plaisants que pratiques, les sièges ALLIBERT en polypropylène spécial sont fabriqués en très grande série donc très peu coûteux. Ils bénéficient de nouveaux piétements rilsanisés qui résistent aux pires traitements. Fournisseur de l'Education Nationale - Marché n° 36332.



Le siège Grenoble n'est qu'un exemple de la production ALLIBERT qui comprend la gamme la plus variée de chaises et de fauteuils.

ALLIBERT

LE SIÈGE BIEN PENSÉ



Prix, modèles, couleurs et tous renseignements utiles à votre disposition. Remplissez et adressez-nous le bon ci-dessous. Bon document "Sièges ALLIBERT" à envoyer à :

M.

Société

Adresse

Fonction

ALLIBERT, 15, rue Jean-Jaurès
92-PUTEAUX - Tél 775.30.22 vco

*Vous désirez CRÉER ou ENRICHIR
une BIBLIOTHÈQUE
une DISCOTHÈQUE*

N'HÉSITÉZ PAS A NOUS CONSULTER

Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

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

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

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

Timbre

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

Timbre

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

sous enveloppe affranchie
← en joignant un mandat-poste (bleu) de 14 F



l'ergonomie

Notre intention n'est pas d'étudier tout l'éventail des investigations de l'ergonomie, encore moins de conclure définitivement sur sa portée.

Nous constatons tout simplement que l'étendue des tâches de nos organisations syndicales, de nos élus aux C.E. et similaires touche des domaines qui, hier encore, ne semblaient pas concerner l'activité syndicale et dont pourtant la rapidité des mutations scientifiques et techniques de notre temps nous engage à maîtriser leurs significations particulièrement en regard du système économique capitaliste.

En effet, très vite, le patronat ne manque pas d'utiliser les procédés d'analyse les plus récents pour parfaire ses méthodes de production au détriment des intérêts des salariés. Par exemple, l'étude du « poste de travail » n'est pas une question méconnue par nos militants et les travailleurs. Au printemps dernier, le conflit Renault a publiquement mis en lumière la situation désastreuse des conditions de travail et de rémunérations des O.S. Elle découle d'une conception de « l'étude de poste » — cyniquement baptisée « scientifique » —, en vigueur depuis 1952, qui aboutit à payer l'ouvrier en fonction de la « cote » attribuée à la machine. C'est la négation même du pouvoir créateur du travailleur et l'une des pratiques les plus « raffinées » de l'exploitation capitaliste.

Qu'il s'agisse des charbonnages, de la sidérurgie, de l'automobile, du transport — pour ne citer que ces secteurs —, la C.G.T. s'est vivement élevée dès le début contre l'introduction, dans la production et la distribution, de méthodes de recherche en contradiction avec l'amélioration des conditions de travail des salariés. Mais ce détournement capitaliste de l'utilisation du « poste de

travail » doit-il pour autant nous faire rejeter le problème des rapports entre l'instrument productif et le travailleur ? Doit-il nous scléroser au point de ne pas distinguer l'influence positive d'une autre démarche, celle-ci « honnêtement » scientifique, parce qu'elle conduit à l'adaptation du travail aux exigences qualitatives de l'homme ? Doit-il nous faire oublier que l'analyse rationnelle de tous les éléments qui constituent le « poste de travail », peut être une aide très précieuse pour garantir la santé et le confort du travailleur ?

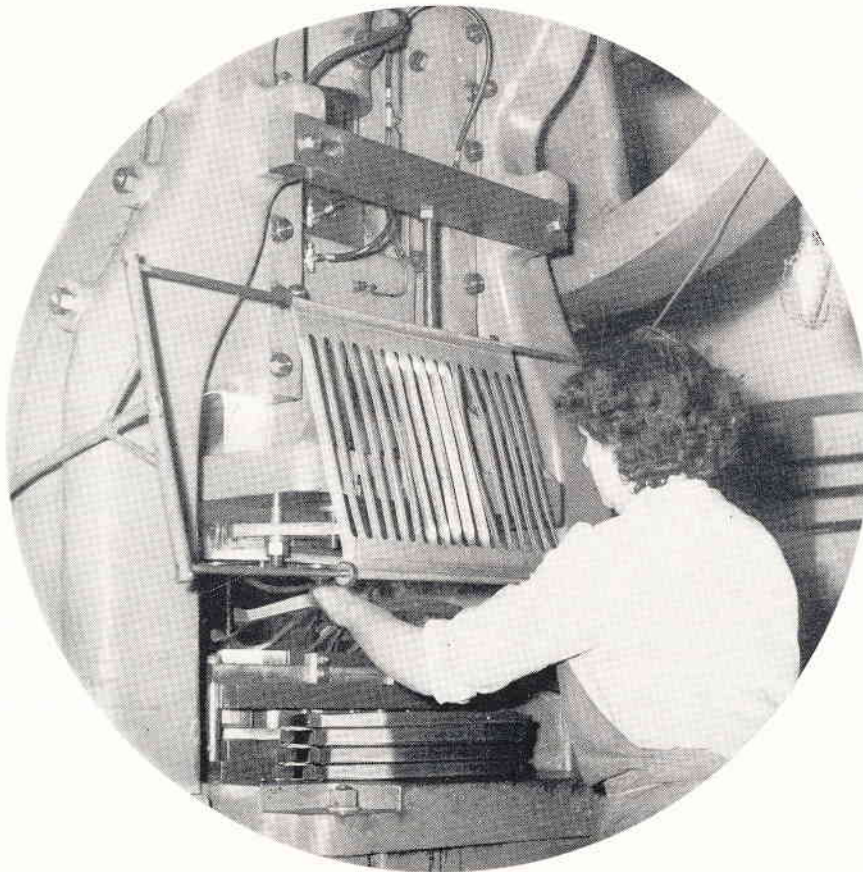
Justement le « poste de travail » représente un secteur d'application essentiel de la recherche ergonomique. Tout dépend de la conception envisagée, tout dépend de notre comportement critique ! Or, on ne peut nier que la confusion — voire la falsification — est savamment entretenue par la bourgeoisie, par la mise en cause d'une méthode d'analyse du seul fait de son appropriation capitaliste. Sans considérer notre initiative rédactionnelle comme l'orientation de la C.G.T. sur ce sujet, nos élus aux C.E., nos délégués du personnel et aux C.H.S., nos organisations syndicales trouveront ici un autre « son de cloche » qui doit leur être utile pour leur activité militante en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Nous ne prétendons pas soulever l'ensemble du champ d'activité de l'ergonomie — tant dans ses interventions (environnement, conception du matériel produit, etc.) que dans ses rapports avec certaines disciplines scientifiques (psychologie, physiologie, sociologie, etc.) —, mais ce dossier peut être une approche en un domaine ergonomique qui influe sur les conditions de travail, de vie des travailleurs et par voie de conséquence mérite une attention réfléchie de notre mouvement syndical.

Par delà, il illustre la compréhension, le progressisme et le dynamisme de la C.G.T. en regard de l'évolution des problèmes scientifiques et culturels, de la liberté de la recherche et de l'apport créateur des sciences pour l'avenir des hommes.

Un dossier en trois volets ! Ou trois projecteurs sur les incidences de l'ergonomie dans les conditions de travail et de santé des travailleurs.

D. CINQ.





dans
le débat...

DÉFINITION ET BUTS DE L'ERGONOMIE

L'ergonomie étudie essentiellement les rapports que le travailleur entretient avec l'instrument productif qu'il utilise, pour les améliorer. Il s'agit donc dans un premier temps d'analyser tout ce qui constitue concrètement le « poste de travail » (facteurs liés à l'utilisation de la machine proprement dite mais aussi à l'environnement, aux cadences, aux horaires de travail, aux interactions entre les différents postes de travail, etc.).

La finalité de l'étude ergonomique est d'adapter de la meilleure façon possible l'instrument productif aux exigences de santé et de confort des travailleurs mais pour une large part, son domaine d'application comporte des investigations se rapportant à la conception du matériel produit le plus souvent en série (véhicules, outils, mobilier de bureau, etc.).

Dans cette perspective, l'ergonomie dispose d'un éventail de méthodes très large allant des mesures anthropométriques aux études électro-physiologiques sur la vigilance (poste de contrôle) en utilisant souvent les méthodes de la psychologie et de la sociologie.

Une définition plus précise de l'ergonomie pourrait être celle retenue par le Professeur Metz :

« C'est l'ensemble des sciences exactes permettant d'acquérir sur le travail humain les connaissances susceptibles de fonder rationnellement l'adaptation du travail à l'homme, celle de l'homme à son métier. »

DU XIX^e SIÈCLE...

C'est la révolution industrielle du XIX^e siècle qui a posé pour la première fois de façon aiguë le problème de « l'inadaptation industrielle ». Le développement des forces productives s'est fait en entraînant un bouleversement profond des techniques de travail et donc du rapport de l'homme avec la machine.

On sait que, dans le cadre du capitalisme triomphant, ce bouleversement s'est accompli au prix de conditions de vie et de travail extrêmement dégradantes pour plusieurs générations ouvrières. Songeons que dans les filatures que décrit Villermé (1840), les enfants à partir de quatre ans et demi effectuent comme les adultes plus de douze heures par jour auxquelles s'ajoutent fréquemment deux à quatre heures de trajet à pied, et que l'espérance de vie des enfants d'ouvriers de ces catégories est de quinze mois à la naissance et de dix-huit ans à l'âge de quatre ans.

Avec le développement des luttes ouvrières, la bourgeoisie s'est vu imposer différentes « lois sociales » pour réglementer les conditions de travail. L'exigence d'un système de protection sociale comportant en particulier une action préventive sur les maladies professionnelles et les accidents du travail a été avancée avec toujours plus de force dans le mouvement ouvrier.

Parallèlement à une époque où sciences exactes et sciences humaines n'étaient pas aussi différenciées que maintenant, l'inhumanité profonde des conditions d'exploitation capitaliste a amené certains chercheurs à considérer les réactions physiologiques de l'homme au travail. A un certain degré de progrès industriel, l'homme ne pouvait plus être ravalé au rang de son outil. La diffusion énorme à l'époque (1914) de l'ouvrage de Jules Amar « Le moteur humain » (traduit en quatre langues), montre bien que cette idée est dans les esprits au début du siècle.

Ainsi, l'ergonomie en France trouve sa racine principale dans le développement des sciences fonda-

de développement scientifique de notre pays. En effet, les progrès de l'ergonomie n'auraient pas été possible sans la réalisation d'un certain nombre de conditions générales nécessaires à l'essor scientifique de la France.

L'un des aspects les plus originaux de l'ergonomie en est son caractère pluridisciplinaire. Par exemple, la collaboration du physiologiste et de l'ingénieur, du sociologue et du psychologue ne suppose pas seulement une bonne volonté et un terrain d'étude commun, il faut encore que chacun puisse de façon complémentaire aider à la compréhension d'une situation concrète dans toute sa complexité, en parlant un langage commun.

Le physiologiste, par exemple, doit bien souvent adapter son matériel, ses techniques, ses méthodes expérimentales aux conditions particulières d'une étude sur le « terrain ». Fréquemment le chercheur doit revenir à l'expérimentation « lourde » dans les conditions du laboratoire afin d'explorer mieux tel ou tel aspect particulier du problème qui lui est posé dans la situation de travail étudiée.

C'est de cet ensemble de pratiques, de difficultés qu'est née l'ergonomie, et c'est de lui qu'elle tire son originalité.

En 1935, a été créée une revue, « Le Travail Humain », marquée dès l'origine par une participation pluridisciplinaire de physiologistes (Laugier, Soula) et de psychologues (Bonardel, Lahy).

En 1962 a eu lieu le congrès constitutif de la Société d'Ergonomie de Langue Française (S.E.L.F.), société savante, qui a comme fonction d'organiser et d'impulser les échanges scientifiques notamment à l'occasion de ces congrès.

Discipline récemment individualisée, étrangère au « taylorisme » de sinistre mémoire, l'ergonomie revendique pour ses chercheurs dans les entreprises le statut d'experts scientifiques travaillant en toute indépendance avec l'accord de la direction et des syndicats. Revendiquer ce statut indépendant ne signifie pas que l'ergonomiste doit rester indifférent aux conditions dans lesquelles son travail est utilisé. En effet, dans un régime fondé sur le profit, l'amélioration économique de postes de travail sur une chaîne de montage par exemple, peut permettre éventuellement d'augmenter les cadences de travail. Bien au contraire, l'ergonomiste ne peut ignorer que c'est par la lutte syndicale que les travailleurs arrachent les nécessaires améliorations de leurs conditions de travail.

La jeune histoire de l'ergonomie est déjà riche d'expérience de collaboration avec les organisations syndicales. Ce fut le cas en 1965 lorsqu'à l'initiative de la Fédération C.G.T. des cheminots une équipe d'ergonomistes a étudié les conditions de travail des « roulants » de la S.N.C.F. De telles actions concertées, adaptées aux nuisances professionnelles particulières, entrent de plain-pied dans la perspective ergonomique.

**Dr Michel POTTIER
et Bernard DORAY.**

mentales et en particulier la physiologie du travail, ce qui est un aspect original et important par rapport aux Etats-Unis par exemple où ce sont les applications militaires qui, plus tard, en impulseront le développement.

... A NOS JOURS

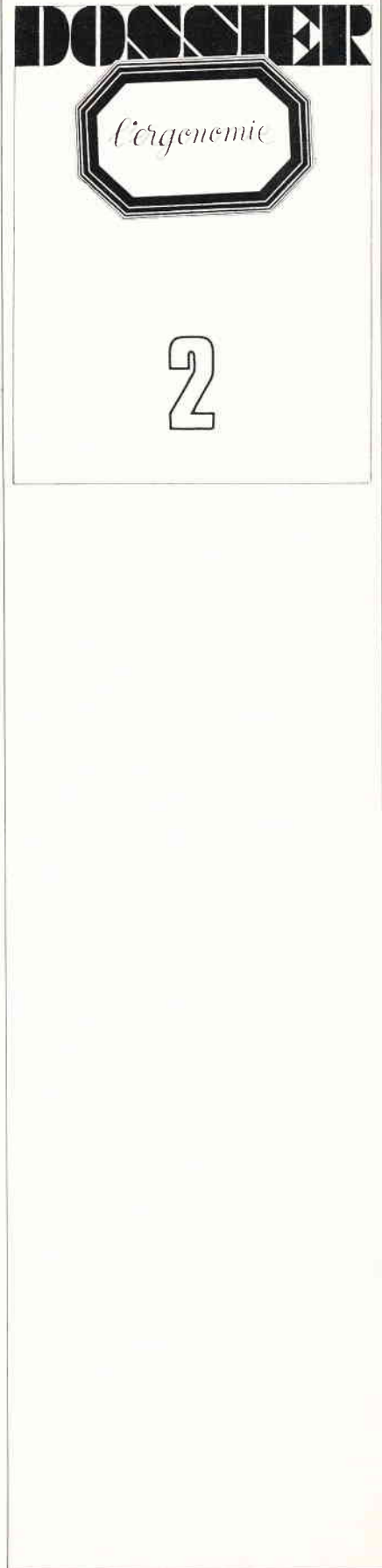
Dans les conditions de la Libération et comme fruit d'un long mûrissement, « 1946 » voit sous l'impulsion d'Ambroise Croizat l'organisation de la Sécurité Sociale et en même temps la définition d'une Médecine du Travail qui inclut la prévention dans la pathologie du travail.

Deux articles de la législation du travail sont à considérer, en particulier :

« Les Comités d'Hygiène et de Sécurité veilleront... à l'amélioration des conditions de travail... à l'adaptation des techniques de travail à la physiologie humaine. »

« Le médecin du travail est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production... »

Parallèlement, et la même année, se crée dans le cadre du C.N.R.S., le Laboratoire de Physiologie du Travail dirigé par Camille Soula qui s'inscrivait logiquement dans une perspective



UNE DÉMYSTIFICATION NÉCESSAIRE

“ Au cours d'une assise nationale de l'U.G.I.C.T., M. Maurice Guignard adressa une intéressante communication intitulée « Médecine du Travail - Ergonomie, nature de leur mise en œuvre ». Nous en publions ci-contre quelques extraits les plus adaptés à l'actualité. Il s'agit là de réflexions d'approche sur un problème qui mérite certes d'être encore approfondi. Sans prétendre que l'insertion de ce document dans notre dossier tienne lieu de conclusion, il nous semble que l'auteur projette un éclairage sur certaines confusions et contribue à démystifier un aspect de la place de l'ergonomie en régime capitaliste. ”

*position de travail
« proche »
de celle de l'homme
au repos*

Notre propos a trait, d'une part à la Médecine du Travail, d'autre part à l'ergonomie, pour ce qui est du cadre de leur développement.

L'homme ne peut être isolé dans une abstraction. Milieux physique et social conditionnent son état. Ceci est vrai pour la santé du travailleur.

Sur ce plan : surmenage, vieillissement biologique prématuré, maladies dites sociales, accidents du travail, maladies professionnelles — avec leur cortège de difficultés de tous ordres —, constituent fréquemment une pénible réalité.

DU ROLE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL...

A cet égard, une présence médicale dans l'entreprise est d'un intérêt certain. C'est une impérative nécessité au cœur du monde moderne et industriel.



Les sujétions du travail dans le domaine considéré échappent encore par trop à l'attention générale et à la vigilance.

Il est donc indispensable de faire un effort pour le développement des liaisons ingénieurs, techniciens, cadres et médecins sur le lieu du travail.

Le cadre de telles liaisons a son importance. Nous devons considérer les choses en fonction de la nature même de la société capitaliste que nous connaissons.

Les auteurs de la législation sociale de 1946 ne s'y méprenaient certainement pas lorsqu'ils précisaient dans les textes que le médecin — qui prendrait nom de médecin du travail — aurait pour rôle d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Ces auteurs ne pouvaient ignorer que les buts poursuivis par les entreprises dans notre système économique correspondent... à la recherche d'un profit maximum; ces buts ont pour conséquence d'assurer une primauté au rendement le plus élevé possible des travailleurs sur toutes considérations humanitaires.

Pour cette même raison fondamentale les textes législatifs obtenus ont placé le service médical du travail sous le contrôle du Comité d'Entreprise; des modifications restrictives postérieures n'ont pu infirmer fondamentalement ce point. Il faut cependant observer que ces modifications survenues depuis 1946 ont fait une place plus large à l'organisation des services médicaux interentreprises dont le contrôle par les représentants du personnel est beaucoup moins aisé.

C'est donc bien dans l'esprit d'une Médecine du Travail au service exclusif de la protection de la santé des travailleurs et dans le respect des prérogatives du Comité d'Entreprise et des organismes interentreprises de contrôle en la matière, que l'organisation syndicale doit favoriser les liaisons souhaitables: ingénieur-médecin, pour une action de prévention médicale, d'hygiène et de sécurité toujours plus efficace.

Sans mettre en cause le rôle fondamental du Comité d'Hygiène et de Sécurité, un point d'intérêt médical, technique et social: l'hygiène industrielle, permet la rencontre du médecin et de l'ingénieur.

...Bien entendu, faut-il encore que le médecin de l'entreprise soit placé sur des positions et dans des conditions conformes à la mission qui lui incombe; c'est un aspect auquel il importe de veiller.

Le rappel du rôle légal du médecin du travail en hygiène industrielle met également en évidence ses responsabilités et l'étendue des connaissances exigées. Sa formation médicale spécifique nécessite obligatoirement un

enrichissement personnel complémentaire (1).

Dans ce dernier but, en plus des chaires de Médecine du Travail actuelles des facultés, ne devrait-il pas être créé des instituts et des laboratoires particuliers à cette discipline? Les médecins souvent isolés dans les entreprises trouveraient là des moyens théoriques et pratiques, adjuvants pour-rail-on dire, indispensables à une satisfaction plus complète de leur mission...

... A SES RAPPORTS AVEC L'ERGONOMIE

Par ailleurs, depuis déjà bien longtemps, des physiologistes, des psychologues, des sociologues du travail poursuivent avec des fortunes diverses leurs travaux confrontés à la réalité des entreprises.

Ces dernières années, une activité se précise sous le vocable « ergonomie ».

Ses promoteurs la présentent comme une science appliquée dont les recherches visent à réduire le rapport pénibilité-production.

L'ergonomie se propose de définir ce qu'elle appelle les lois du travail. Ceci comporte une étude des qualités physiques et psychiques de l'homme d'une part et les particularités du travail d'autre part.

Les composantes du travail: dynamiques, ambiantes, sensorielles, sont examinées dans leur aspect intrinsèque et leurs interactions. Elles sont ensuite comparées aux standards physiologiques également définis.

L'ergonomie est aussi appliquée à la conception du produit.

Cette approche, dite multidisciplinaire, des problèmes est poursuivie en équipe par le physiologiste, le psychologue et l'ingénieur.

Il est probable que l'étude ergonomique, par exemple, de la chaleur, du bruit, de leurs nuisances, de la fatigue, des postures, est susceptible d'apporter des enseignements concrets humainement et socialement profitables.

Toutefois, à notre sens, un écueil sérieux gêne considérablement la saine poursuite de travaux de cette nature, c'est la volonté patronale d'exploitation des sciences et des techniques au service de la productivité, de la diminution du prix de revient et par voie de conséquence du profit.

(1) Un prix international en 1969 (Tokyo) a récompensé une étude de poste faite par deux médecins du travail français qui ont effectué aussi une démarche ergonomique montrant qu'il n'y a pas de frontière entre Médecine du Travail et ergonomie.

En France et au sein de la C.E.C.A., plan et productivité ne sont-ils pas les chapitres à l'intérieur desquels ont été ouverts les crédits à consacrer à l'étude et au développement de l'ergonomie?

La question est posée!

Enseignants, physiologistes, psychologues, médecins, ingénieurs, chercheurs qui consacrent leurs efforts à cette discipline professionnelle, n'ignorent certainement pas que dans l'état actuel des choses elle n'est nullement protégée dans les entreprises de l'appétit financier du patronat. Dès lors, ils ont en outre à prendre garde que ce dernier ne tente pas de substituer leur activité à l'action de prévention collective confiée au médecin du travail par une législation sociale associant les représentants du personnel.

Sans nier les imperfections, voire les insuffisances, de la Médecine du Travail, il faut noter qu'elle se situe dans un cadre social conséquent, à l'intérieur duquel le mouvement syndical doit la défendre et aider à son développement.

Pour ce qui le concerne, nous pouvons considérer que le médecin du travail doit être attentif à toute évolution des sciences et des techniques susceptibles d'assurer une meilleure approche des questions d'hygiène, de prévention et de sécurité.

Au demeurant, rien n'interdit de penser que dans sa charge d'hygiéniste du travail, il pourrait trouver auprès des ergonomistes, s'ils tiennent leurs promesses, un concours comparable à celui dont il bénéficie déjà auprès de ses confrères spécialistes.

Si l'avenir confirme une possibilité de cet ordre, ne sera-t-il pas nécessaire que le médecin du travail puisse alors recourir à des instituts et des laboratoires d'ergonomie à créer vraisemblablement au sein de l'université pour les soustraire à l'autorité patronale? Ceci mériterait sans doute d'être examiné...

C'est dans la pleine conscience de toutes ces données que, selon nous, l'étude des problèmes doit être poursuivie. La règle d'or d'une telle étude doit demeurer le souci majeur de la protection des travailleurs.

Certes il resterait encore la question des ergonomistes formés en direction des entreprises. Il serait vain d'espérer que leurs techniques en soi se suffiraient à elles-mêmes pour déboucher sur des meilleures conditions de travail. A cet égard, le problème est entier.

Pour autant la mise en œuvre de ces techniques ne deviendra-t-elle pas d'une pratique courante en milieu industriel? Dans l'immédiat il n'en est pas ainsi, mais cela n'est pas impossible.

Un tel sujet de réflexion dépasse le cadre de notre propos: il intéressera certainement l'U.G.I.C.T. et la C.G.T...

Maurice GUIGNARD.



“ L'ERGONOMIE ... CELA CONCERNE LES SYNDICATS ”

Ce titre résumant dans la revue de la Fédération Syndicale Mondiale (F.S.M.), un séminaire de l'U.I.S. (1) du Textile tenu à Budapest sur le sujet, exprime une profonde vérité, l'ergonomie concerne particulièrement les syndicats.

Dans une étude intitulée « Aperçus complémentaires sur l'ergonomie dans l'entreprise, faite par l'équipe dirigeant le Centre d'Etudes et de Recherches Ergonomiques des "Charbonnages de France" (C.E.R.E.M.), à propos de la relation ergonomiste-entreprise, on peut lire :

« L'entreprise industrielle est déterminée par un but économique, la production de biens ou de services au regard de cette finalité économique ; l'homme ne représente qu'un moyen de production. »

A partir de là, le rôle de l'ergonomiste dans l'entreprise est, au plan des principes, en opposition franche.

Pour l'ergonomiste, le bien-être du travailleur est comme une fin en soi, l'adaptation du travail à l'homme étant un moyen d'atteindre ce but. Ainsi défini, le rôle de l'ergonomiste est noble, et l'ergonomie en général intéresse par conséquent nos syndicats, notamment avec les C.H.S. et la Médecine du Travail.

Il n'y a pas, à notre avis, d'opposition entre l'ergonomiste et le médecin du travail.

(1) Union Internationale des Syndicats.

C'est au contraire une association toute naturelle. L'un ne va pas sans l'autre, ils se complètent.

LA DÉMARCHE ERGONOMIQUE

Dans une étude sur l'ergonomie industrielle, « Principes et Méthodes ergonomiques, Rapports avec la Médecine du Travail », parue dans la revue médicale minière, le Docteur Cazamian traite de cette question :

« Tout ceci explique le caractère fondamentalement multidisciplinaire de la démarche ergonomique. Son originalité ne tient pas à la découverte de nouveaux moyens d'investigation, mais à une nouvelle méthode d'utilisation, synthétique et synergique, des disciplines existantes.

Parvenu au terme de cet exposé qui s'adresse principalement à des médecins du travail, on aimerait, en manière de conclusion, esquisser un parallèle entre la Médecine du Travail et l'ergonomie.

Ceci parce qu'il se produit actuellement, en beaucoup d'esprits, une certaine confusion entre les deux domaines.

Confusion explicable puisque les deux interventions affrontent un même problème général, celui de l'inadaptation industrielle, et dans une même perspective d'adaptation du travail à l'homme.

Confusion regrettable cependant dans la mesure où elle tendrait à priver l'une ou l'autre démarche de son originalité propre.

On croit donc utile de souligner, ici, certains caractères différentiels.

L'agression due au travail engendre chez l'homme des effets d'inégale intensité. Si l'atteinte est profonde, on parvient au stade de l'expression clinique, de la maladie extériorisée par des symptômes objectifs. Si l'atteinte est plus discrète, on demeure à un stade infra-clinique ; les manifestations de l'inadaptation ne se traduisent pas alors par des signes organiques (nous sommes dans le domaine du physiologique et non du pathologique) mais par des sensations subjectives du type fatigue ou inconfort.

1. La première distinction à établir entre Médecine du Travail et ergonomie doit donc porter sur le niveau d'attaque du problème de l'inadaptation.

— La Médecine du Travail se situe au niveau clinique ; comme toute médecine préventive, elle prend pour objectif le maintien de la santé.

*face aux bruits,
à la chaleur ou au froid,
aux diverses pollutions
certains travailleurs doivent porter
de véritables armures...*



qui comportent à la fois une expression clinique accessible à la Médecine du Travail et, à un moindre niveau, une expression psychologique infra-clinique accessible à l'ergonomie ; telle la charge thermique précédemment prise pour exemple. L'ensemble de ces charges constitue un domaine commun à la Médecine du Travail et à l'ergonomie.

Mais il existe d'autres charges qui relèvent spécifiquement de l'une ou de l'autre technique. Soit de la seule Médecine du Travail, si les agressions correspondantes se traduisent uniquement par un syndrome clinique sans stade psychologique prémonitoire (intoxications par exemple). Soit de la seule ergonomie, si la contrainte n'a pas d'expression organique (charge psychosociale par exemple).

Ces distinctions, si elles interdisent de confondre les deux approches, montrent cependant que Médecine du Travail et Ergonomie sont complémentaires. Elles constituent les deux moments d'une même stratégie générale d'adaptation du travail à l'homme et, à ce titre, doivent étroitement coopérer. »

Voilà un sujet, même si des divergences peuvent apparaître, qui mérite l'attention de tous nos syndicats.

Il en est d'autres.

LE CONFLIT

Parlant de la question sécurité et salaire, le docteur Cazamian explique les raisons du travail "formel" et "informel".

Le travail "formel" étant celui recommandé par la direction de l'entreprise, les autres modes opératoires "informels" étant inventés et diffusés par les travailleurs eux-mêmes, plus ou moins à l'insu du commandement.

Or, la recherche a vérifié que le comportement "formel" était plus sûr, mais plus coûteux en temps et en efforts que le comportement "informel". Ce dernier représente une tentative des exécutants pour simplifier et alléger le travail au détriment de la sécurité.

Une des conclusions de l'ergonome en la matière, c'est l'existence d'un conflit entre la sécurité et l'importance de la production, auquel découle le montant de la rémunération.

Ce sujet est confirmé par deux fois, dans un rapport de la C.E.C.A. traitant de l'ergonomie.

Dans la première, parlant sur le plan psychologique, il est dit : « On considérera les aptitudes et habiletés du sujet, ses attitudes en regard du travail et du risque, les besoins qu'il vient satisfaire à l'usine : l'homme prend des risques parce qu'il a besoin de gagner plus. »

Concernant la deuxième confirmation, il est avancé : « La hâte sans cesse grandissante dans le circuit de production dont se plaignent fréquemment les personnes in-

terrogées, provient d'une course du record. Dans un circuit de production de plus en plus spécialisé, le rendement d'un ouvrier dépend très fréquemment de celui d'un autre ouvrier. Le système des salaires au rendement contribue fréquemment à ce que les ouvriers se stimulent réciproquement en vue d'atteindre ensemble les meilleurs résultats dans les travaux pour lesquels on a prescrit par exemple un rendement par équipe, sans qu'il soit possible d'établir des normes de rendement individuel.

On peut alors observer dans la pratique que les ouvriers travaillant plus rapidement aiguillonnent leurs collègues plus lents. Il peut arriver même qu'un ouvrier payé à la pièce inculque son propre rythme à un autre payé à l'heure et auquel il fournit, par exemple, le matériel, de telle sorte que l'ouvrier payé à l'heure est pris dans l'engrenage de la course au record de son camarade de travail. Ces conditions de rémunération et de travail mènent à une accélération du rythme de travail, à une fatigue exagérée des travailleurs et à la diminution de la sécurité. On constate que celle-ci n'est pas indépendante du mode de rémunération ; ce qui vient d'être dit n'est pas, par principe, contre tout système de travail à la pièce, mais contre la généralisation abusive de ce mode de rémunération. »

Bien, me dira-t-on, ce sont choses connues. C'est vrai ! Mais dénoncées scientifiquement par les ergonomistes, elles n'ont que plus de valeur pour nous aider dans notre action pour la défense de la sécurité.

N'est-ce pas un appui complémentaire de noter ces observations lors d'un colloque d'ingénieurs des mines :

« ... il est anormal que les progrès de la sécurité n'aillent pas de pair avec ceux de la productivité... »

De même que la technique évolue, de même la prévention doit s'adapter à cette évolution et rechercher des voies nouvelles sans doute encore insuffisamment explorées...

Enfin, on peut se demander si la poursuite des objectifs "sécurité" est menée, à tous les échelons, avec la même ténacité que les objectifs "productivité", et comment intégrer davantage la prévention aux objectifs globaux de l'entreprise. »

Les sujets de recherches et d'études en ergonomie sont vastes. Celui de l'âge et des cadences de travail est un des plus importants.

Le C.E.R.E.M. avait été conduit à faire une étude dans un puits de mine du Centre-Midi.

Dans ce puits, une équipe était constituée de jeunes mineurs de 24 et 25 ans. Une autre équipe d'ouvriers âgés de 44 et 45 ans. Les conditions de travail, notamment la température et l'aérage, étaient tout à fait semblables. Les jeunes travaillaient avec une cadence d'environ 13 pelletées par minute ; leur consommation d'oxygène était voisine de 2 litres et leur fréquence cardiaque autour de 120.

Dans l'équipe plus âgée, un des ouvriers

— L'ergonomie se place au niveau infra-clinique ; elle défend des valeurs de confort, de bien-être, de satisfaction.

La différence se marque bien en ce qui concerne le mode d'établissement des normes de référence qu'utilisent l'une et l'autre techniques.

— A partir de données strictement objectives, déduites des statistiques de morbidité ou de l'expérimentation animale, l'hygiène industrielle définit des seuils, des valeurs limites, au-delà desquels il y a risque d'épuisement ou de maladie professionnelle, en-deçà desquels, par contre, la santé de l'ouvrier est préservée. Vis-à-vis de la charge thermique, par exemple, la norme d'hygiène sera choisie de telle sorte qu'elle préservera l'ouvrier des manifestations cliniques de l'hyperthermie, tel le coup de chaleur. En somme, l'hygiène industrielle dresse un certain nombre de gardes-fous qui délimitent un périmètre de sécurité dans l'emploi.

— Or, c'est très à l'intérieur de ce périmètre que s'exerce l'action ergonomique. Et il existe une différence de nature entre les normes d'hygiène précédentes et les normes ergonomiques de confort. Quel que soit l'appareil numérique dont elles s'entourent, ces dernières ne résultent jamais que d'une appréciation toute subjective. Pour arrêter des normes de confort thermique par exemple, on interrogera des sujets placés dans des ambiances expérimentales variées, sur la sensation de bien-être ou d'inconfort qu'ils éprouvent. Et c'est à partir de ces informations proprioceptives que l'on généralisera. On retrouve ici l'importance, en ergonomie, de cette approche psychologique passant par le vécu de la situation sur laquelle nous avons insisté antérieurement.

2. Mais cette distinction de niveau d'exploration et de méthode d'investigation entraîne concurrentement une différence dans les champs d'action.

Il est, en effet, des charges de travail

travaillait au même rythme que les plus jeunes ; sa consommation d'oxygène était de 1,85 litre par minute, mais son pouls atteignait 140, ce qui est un signe très net de surcharge. Au contraire, l'autre ouvrier âgé gardait son pouls à 125 avec une consommation d'oxygène de 1,5 litre par minute. Ce dernier résultat était évidemment atteint grâce à une réduction de la cadence de travail d'environ 25 %.

Cet exemple montre bien les deux possibilités s'offrant pour des ouvriers âgés ou faibles dont le travail comporte des opérations lourdes : soit tenir la cadence des plus aptes et subir une surcharge importante, soit diminuer la cadence de travail et rester ainsi dans le domaine des charges acceptables.

Comme les cadences de travail sont en général fixées selon des normes communes à tous les ouvriers, il ne faut pas s'étonner si, en vieillissant, la plus grande partie des mineurs ne peut continuer à occuper de tels emplois bien qu'ils soient encore capable de fournir l'énergie moyenne nécessaire. Nous pensons que ce problème est important dans les mines de charbon où le recrutement des ouvriers devient difficile et où, par conséquent, il est peut-être nécessaire de maintenir le plus longtemps possible des mineurs à leur poste habituel.

Compte tenu des finalités de l'ergonomie conduisant à des conditions de travail améliorées mais plus coûteuses, mettant en cause les profits maxima, on peut concevoir que les patrons s'y opposeront.

Pour eux, l'ergonomie n'a de valeur que si elle pouvait, ou camoufler les contradictions, ou encore favoriser la productivité.

Le fait même que le C.E.R.E.M. soit éclaté, quasiment disparu, dans les charbonnages, à partir de l'utilisation que nous avons faite de ses travaux, justifierait — s'il le fallait — la valeur des études ergonomiques.

Ceci dit, je partage l'opinion du camarade Maurice Guignard, exprimée dans le deuxième volet de ce dossier, soulignant le rôle du médecin du travail qui doit être attentif à toute évolution des sciences et des techniques susceptibles d'assurer une meilleure approche des questions d'hygiène, de prévention, de sécurité.

Je pense même qu'à partir de ce complètement "ergonome - médecin du travail", nous devrions poser avec force la question des Instituts de Médecine du Travail avec leurs laboratoires d'Ergonomie indépendants du patronat.

Pour autant, dans l'immédiat, nos syndicats ont pour tâche d'étudier le problème dans tous ses aspects, et notamment là où existe un service ergonomique.

Si, à partir de données réelles, on peut dire que le but des patrons est d'essayer d'utiliser l'ergonomie à leur profit, le nôtre est, au contraire, de partager le souci de l'ergonome et du médecin du travail qui poursuivent le bien-être des travailleurs comme une fin en soi.

C'est pourquoi l'ergonomie concerne les syndicats.

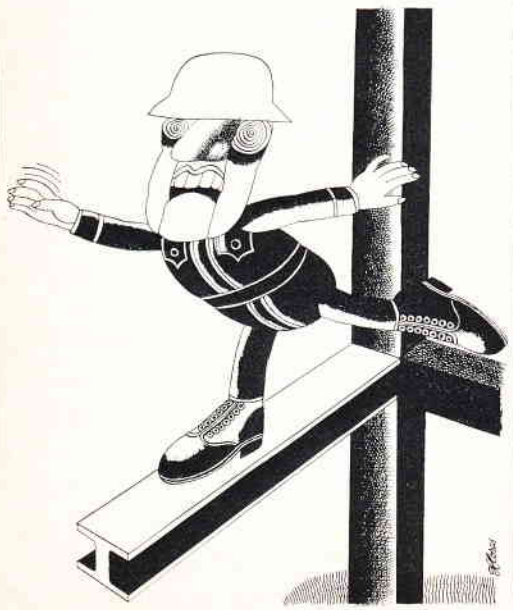
Léon DELFOSSE,

Président de la Fédération C.G.T. du Sous-Sol.

des nuisances des temps anciens...



... aux psychoses des « temps modernes »



L'ATTENTION SYNDICALE

La mise en évidence par des mesures physiologiques des surcharges momentanées pesant sur les travailleurs peut aider à la solution du problème en révélant des points où des aménagements techniques doivent être apportés en première urgence pour réduire l'intensité et la durée des surcharges.

Voilà déjà une bonne proposition de solution des ergonomistes pour ménager la peine des hommes qui montre combien nos intérêts sont communs.

Ils vont pourtant plus loin encore lorsqu'ils concluent leur enquête en ces termes : « Nous pensons enfin que, même dans le cas où ces aménagements techniques ne sont pas encore possibles, les mesures physiologiques ont, malgré tout, le gros intérêt de montrer que pour certains ouvriers, les normes moyennes ne sont pas valables du point de vue physiologique et que, parfois, il est nécessaire d'admettre des cadences de travail réduites. »

Ainsi voilà donc les grands points à réflexions à partir de la nécessité d'intensifier la recherche dans le domaine des sciences humaines en particulier pour que le progrès technologique soit l'occasion et la source d'une amélioration des conditions de travail, ce qui n'est pas le cas. Il n'est pas question pour l'exploitant de réduire les cadences mais au contraire de les accélérer.

Tout ceci montre bien que nous devons nous intéresser de très près aux questions d'ergonomie.

Bien sûr, nous devons être vigilants !

NOËL

FABIS

Tél. : 928-98-00

**SPECIALISTE
ET
FOURNISSEUR
DES
COMITES
D'ENTREPRISE**

**biscuits - bonbons
chocolats - vins**

43, rue du Parc - 91 - EPINAY-SUR-ORGE

JOUR DE L'AN

OR - DIS - COL

ORganisation nationale de DIStribution
de biscuiterie-confiserie-chocolaterie
POUR COLLECTIVITÉS

Dès maintenant **OR-DIS-COL**
consultez

pour vos **BOITES FIN D'ANNEE**

- présentation confiseur
- prêtes à offrir
- livraison en colis individuels pour vos COLIS DE NOEL
- proposition sur demande

**17 POINTS DE DISTRIBUTION
DANS TOUTE LA FRANCE**

PARIS - LILLE - ROUEN - RENNES - PAU - TOULOUSE
MARSEILLE - LONS-LE-SAUNIER - LYON - BESANÇON
NANCY - BELFORT - MONTBELIARD - VICHY - ANGERS
SAINT-AIGNAN

CATALOGUE ILLUSTRÉ COULEURS
sur demande au siège social

OR-DIS-COL - 44, rue de l'Ourcq - PARIS-19^e
Tél. : 607-63-47

LES SPECTACLES
ILE DE FRANCE
VARIÉTÉS

SONT A LA DISPOSITION
DE MESSIEURS LES ORGANISATEURS

**D'ARBRES DE NOËL
GALAS - BALS**

et de toutes MANIFESTATIONS
ARTISTIQUES

PRODUCTIONS MAX LEOR
161, avenue d'Italie - PARIS-13^e
Tél. : 588-74-97

IMPORTANT :

TOUTES LES CHARGES SOCIALES OBLIGATOIRES POUR LES
ARTISTES SONT ASSUMÉES PAR LES SOINS D'ILE-DE-FRANCE
- VARIÉTÉS QUI VOUS DÉGAGE AINSI DE TOUTES RESPON-
SABILITÉS ENVERS LES ORGANISMES SOCIAUX.



ORGANISATEURS
CONSTRUCTEURS
INSTALLATEURS

de restaurants d'entreprises
et de colonies de vacances

LA GRANDE
CUISINE
BERGERAND

27, AV, HENRI-BARBUSSE - 91 - DRAVEIL

Téléphone : 921.52.92 ♦ 921.52.21

SERVICE APRÈS-VENTE TOUTE LA FRANCE

GROSSISTE EN CONFISERIE

• **CHOCOLATERIE**

• **BISCUITERIE**

ALIMENTATION FINE

A. BRILLAT-SAVARIN

LIVRAISON RAPIDE

PRIX TRÈS AVANTAGEUX

74, rue du Temple - 75 - Paris-3^e
Tél. : 272-00-99 - 887-53-90

**COMITÉS
D'ENTREPRISE**

Deux spécialistes au service des collectivités depuis vingt ans s'unissent pour encore mieux pour vous servir.

- Gourmandises pour vos arbres de Noël ;
- Sachets, coffrets décorés et garnis de chocolats, pâte de fruits, confiserie, biscuiterie, fabriqués par des grandes marques de France et d'Europe.

Prix très étudiés selon budget

E^{ts} SELECT

25, rue Bergère (9^e)
770-05-52 et 523-07-00

E^{ts} Emile TOULOUSE

28, avenue Lénine. 78 - SARTROUVILLE
962-13-83

Fournitures de boîtes de chocolats, marrons glacés, pâte de fruits, etc.

Qualité

Prix

Exposition permanente
aux deux adresses indiquées
du 1^{er} novembre au 15 décembre

Tarif et catalogue sur demande

Pour votre

ARBRE DE NOËL

Offrez un

SPECTACLE CARMINE

**L'un des seuls en Province
qui supporte la comparaison
avec la " Piste aux Etoiles "**

Ses clowns qui font « vraiment » rire
Ses animateurs spécialisés
Ses attractions inédites « épateront »
vos invités (petits et grands)
pourtant blasés par ce qu'ils
voient à la Télévision



Des centaines de références
sont à votre disposition



Sans engagement de votre part
en indiquant la date de votre fête
et votre budget approximatif, consultez

CARMINE

Téléphone : (76) 44-20-11

7, rue de l'Église
38 - GRENOBLE

*
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

Importateur

SCOTCH WHISKY
 M. DUFF MITCHELL
 4 et 8 ans d'âge
 GLASGOW

LITTLEMILL

5 ans
 100 % PURE MALT
 BOWLING

VINHO DO PORTO
 ALTO CORGO
 10 et 15 ans d'âge
 PORTO

Millésimes 1937, 1910, 1900

SOCIÉTÉ

P. A. N.

fondée en 1876



22, boul. des Filles-du-Calvaire, Paris-11^e

C. C. P. Paris 10-132-54



Tél. : 700-34-21

Société à Responsabilité
 Limitée au Capital de
 25.000 F

R. C. Seine 55 B 2604

I. F. 667-75-111-1562

**GESTIONNAIRES
 DE
 COLLECTIVITÉS**

cécomod[®]

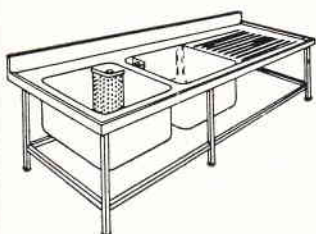
vous propose...

- Ses nouveaux modèles de lits pliants, ses dépann-chaises
- Ses panneaux "prêts à poser" en tergal, tergal lin
- Ses couvre-lits, couvertures, tapis, poufs, coffres-poufs, tabourets
- Ses échelles multiposes polyvalentes

**PRIX DE GROS, VENTE DIRECTE D'USINE
 JUSQU'A 30 % DE REMISE**

Documentation et devis gratuits sur demande :

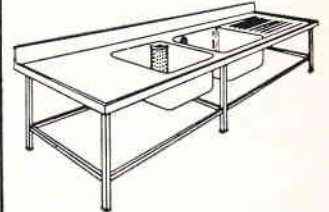
Ets CECOMOD (V.C.O.), 84, av. Masson-Béau, 59 - HAZEBROUCK



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 **C I S** 16 rue de saussure, paris 17/267 06 47-48

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

POUR VOS FÊTES
DE FIN D'ANNÉE

CORDINA

**est
toujours
là**

Pour vous prouver que

Les Marrons glacés

Les Cerises au Kirsch

Les Truffes fondantes

Les assortiments Chocolats

En boîtes ou en coffrets

emballés par les spécialistes CORDINA, sont les plus savoureuses douceurs aux meilleurs prix de la région de PARIS

Pour faire profiter vos amis, vos relations ou vos collègues de cette offre exceptionnelle livrée à domicile ou à votre Comité d'Entreprise, réclamez-nous sans retard les catalogues Noël qu'il vous faut

Commandes et courrier :

CORDINA B.P. N° 2
93 - Neuilly-sur-Marne

Coordination Commerciale - R.C. Pontoise 61 B 225
Tél. : 935-27-07

**multicopie:
vérifiez
que vous êtes
bien équipé.**

Les progrès de la multicopie stencil et offset s'accroissent : pour être certain d'en bénéficier complètement, procurez-vous la nouvelle documentation Gestetner ; vous y trouverez tous les détails sur les duplicateurs modernes au maniement simplifié, sur les matériels de préparation ultra-rapide de stencils ou plaques. Vous découvrirez de nouvelles méthodes pour reproduire des documents plus vite, plus fidèlement, aux moindres frais. Quelques documentations n° 344 restent disponibles. Demandez votre exemplaire dès aujourd'hui à Gestetner, 71, rue Camille-Groult - 94 - VITRY Tél. 680.47.85

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 !

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 : _____