

LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● l'année internationale du
livre ● fonctionnement de la
discothèque ● ● l'alphabétisation

46

mai 72 4 f

POUR LA FOURNITURE DES JOUETS DE VOTRE ARBRE DE NOEL, NE MANQUEZ PAS DE CONSULTER L'UNE DES MAISONS SUIVANTES :

CHRETIEN & FILS, 13-15, rue boisnet - 49 - angers -
tél. (41) 87.33.01

COMPTOIR GENERAL DU CENTRE, zone indus-
trielle - 47 - bon encontre - tél. (58) 66.24.88

CONSTANTIN, 26, rue des magasins généraux -
76 - le havre - tél. (35) 48.04.58

DE NEUTER & FILS, route de Steendam, cd 72 -
59 - coudekerque branche - tél. (20) 66.64.46

GUEYDON, 5, rue ernest imberty - 38 - voiron -
tél. (76) 05.25.27

MALAN, 26, rue nationale - 13 - marseille - 1^{er} -
tél. (91) 20-29-20

MIDI-JOUETS, 3, rue ed. bartissol - 66 - perpignan -
tél. (69) 34.56.05

TARAU, 6, rue sedaine - paris-xi^e - tél. 700.81.89

Elles sont **spécialistes** des Collectivités et tiennent à votre disposition à des prix **compétitifs** un très grand choix de jouets et de cadeaux de **qualité** pour tous les âges. Elles vous garantissent en outre des livraisons **soignées** et **ponctuelles**. Elles sont à votre disposition pour vous adresser leur catalogue, vous rendre visite, vous fournir tout renseignement utile.

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.

DANS NOTRE SALLE D'EXPOSITION,
VOS PROBLÈMES "ARBRE DE NOËL"
TROUVERONT UNE BONNE SOLUTION
PARKING GRATUIT ASSURÉ

**JEUX - JOUETS - LIBRAIRIE
MAROQUINERIE - CADEAUX**

JEAN GARDES

69, ALLÉE DES COTEAUX, 69
93 LE RAINCY - TÉL. 927-31-79

FRAMAG

SPECIALISTE DES COLLECTIVITÉS

MEUBLES

Salles à manger - living - salles de bains

EQUIPEMENT COLLECTIVITES

Cuisines - réfectoires - cantines - meubles
scolaires - hôpitaux -
colonies de vacances

EQUIPEMENT STADES

Salle de sport : matériel complet -
études et devis

KERMESSES ET FETES

Pavoisements - cotillons

JOUETS D'ETE

Jouets - canots pneumatiques, etc.

JOUETS HIVER

Arbres de Noël - cadeaux adultes

CHOCOLAT

Confiserie Pâques, Noël, baptêmes

RADIO

Télé, magnétophones, tourne-disques, etc.

MAROQUINERIE

Bagages d'été - rentrée scolaire,
valises, etc.

SALLE-EXPOSITIONS

PERMANENTE

ETE - HIVER

de 9 à 12 heures

et de 14 à 19 heures

*Demandez nos catalogues
ou la visite de notre collaborateur*

FRAMAG 951-58-33

4, RUE MÉNARD, 78 - VERSAILLES

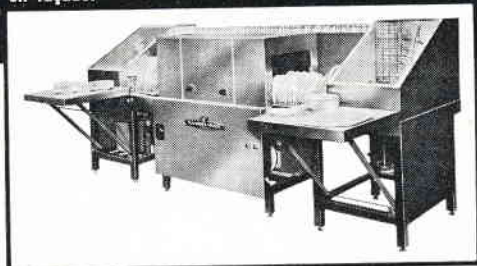
MACHINES A LAVER LA VAISSELLE

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

TYPES :

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

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



TRITON S.A.

des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

21 à 25, rue des Pernelles • 93-BAGNOLET • Tél. 858.25.90
AGENCE POUR LE SUD-OUEST : SO.DI.SUD. ROUTE DE PIN-BALMA • 31-BALMA (TOULOUSE)

*Vous désirez CRÉER ou ENRICHIR
une BIBLIOTHÈQUE
une DISCOTHÈQUE*

N'HÉSITEZ PAS A NOUS CONSULTER

Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

Tél. : 526.11.03 146, Faubourg Poissonnière, Paris-10°

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

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	51
Pan (alcools)	44
Primior (vins)	46
S.E.E.R.E. (restauration)	47
S.G.R.E./CADIPA (restauration)	51
Tourtel (bière)	8

INSTALLATIONS - EQUIPEMENTS

Allibert (équipement)	45
Briffault (cuisine)	10
Landier (électro-ménager)	50
Mulca (équipement)	50
Pernod-équipement (distributeurs)	19
SOCOPAP (équipement)	20
Thirot (cuisine)	52
Triton (lave-vaisselle)	4

LOISIRS

C.D.L.P. (livres et disques)	4
La Chaîne d'Union 3000 (jouets) ..	48 et 49
Framag (équipements)	3
J. Gardes (jouets)	3
G.P.-Rouge et Or (édition)	5
Ile-de-France - Variétés (galas)	3
Montmartre-Voyages (tourisme)	44
R. Pierre (jeux)	45
Tarau et Cie (jouets)	2

DIVERS

La carte publicitaire	33 et 34
Offres et annonces	44
O.S.C.M. (lunetterie-optique)	46
Paris-Ouest (coopérative)	6
R. Suzanne (transport)	45

Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

N'HÉSITEZ PAS !

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

Parmi ses 800 titres parus **G.P. rouge et or** vous conseille



JACQUES DELORD
SUIS LE MAGICIEN

VIRGINIA LEE BURTON
LA PETITE MAISON

VERCORS
CONTES DES CATAPLASMES

ALICE PIQUET
TEMPS D'ORAGE

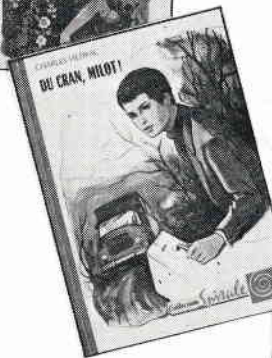
JAMES KRUSS
L'ANNIVERSAIRE DE CAROLINE

FREDERICK LAING
FACE A LA VIE

MICHELLE GILLES
QUAND REVIENT LA LUMIERE

GEOFFREY TREASE
LE TONNERRE DE VALMY

CHARLES VILDRAC
DU CRAN, MILOT



CRÉÉ POUR LE SERVICE DES TRAVAILLEURS

le mode original d'approvisionnement PARIS-OUEST

C'est dans l'alliance et le dosage des notions de prix et de service que doit être recherchée l'adaptation du mode de distribution à une clientèle déterminée. La recherche permanente à laquelle se livre PARIS-OUEST est celle de la situation de ce point d'équilibre pour la fourniture des marchandises aux travailleurs sur le lieu même de leur travail.

Pourquoi livrer sur le lieu de travail ? Simplement pour valoriser le trajet déjà effectué par le client en s'y rendant. Il évite ainsi d'autres déplacements ou à tout le moins les allège considérablement.

Mais comment fonctionne ce système de vente ?

D'une manière simple. Après entente avec le Comité d'Entreprise, la mise en place s'effectue de la manière suivante : des bulletins de commande individuels sont distribués au personnel en nombre suffisant, et une date indiquée pour leur remise. Chacun a donc le loisir d'emporter ce bulletin à son domicile s'il le souhaite. Des illustrations, des commentaires, voire des informations sur toute une catégorie de produits ou une région productrice,



Fournissant actuellement le personnel de près de 2.000 entreprises et administrations, PARIS-OUEST poursuit sa progression en élargissant sa clientèle et en créant pour elle de nouveaux services différenciés de sa formule principale. Ainsi une « antenne » vient-elle d'ouvrir au Centre de Paris, 94, rue Saint-Lazare, où sont faites des ventes promotionnelles d'articles ne pouvant être livrés dans les entreprises, et qui fonctionne sous le nom « SERVICE CLUB VOYAGES PARIS-OUEST », un bureau de voyages au service de toute la clientèle PARIS-OUEST.

Les relations avec les Comités d'Entreprise sont assurées par un service important que dirige M. LEMY, qui sera heureux de compléter de vive voix, sur rendez-vous, ce bref exposé et d'en indiquer les modalités de réalisation pratique dans chaque cas particulier.

Société Economique PARIS-OUEST
63, bd de la Liberté, 92 - CHATILLON-SUR-BAGNEUX
655-70-70.



diffusent une information originale, facilitant le choix. Celui-ci étant fait, le bulletin est déposé dans une boîte disposée à cet effet et les marchandises sont livrées à une date préalablement fixée et remises aux clients aux heures et lieux prévus. La gamme des propositions est très vaste ; la base en est constituée par l'alimentation et les produits d'entretien ou de toilette présentés fréquemment pour satisfaire les besoins courants. Les bulletins de produits textiles sont de vrais catalogues en couleurs, qui paraissent aux périodes des changements de saison. Enfin, les bulletins spécifiques des grandes dates de l'année : Noël, Pâques, rentrées des classes, jouets, viennent apporter leur note opportune.

L'importance des quantités traitées permet d'offrir des prix excellemment placés et ce, non pas au coup à coup, par des démarques spectaculaires autant que passagères, mais d'une manière régulière et constante.

La recherche des articles nouveaux et originaux est également un souci constant et la variété des présentations est sans cesse plus grande.



EDITORIAL	9	Sur trois congrès	L. Mascarello
ACTUALITE	12	1972, année internationale du livre : les raisons de lire	J.-F. Pécot
EMPLOI	25	Alphabétisation et formation professionnelle	M. Apostolo
SANTE	21	Maladies professionnelles et médecine du travail	R. Mario
	40	Consommateurs, alimentation, santé	A. Gausssel
ECONOMIE	29	Le nouvel indice des prix de la C.G.T.	
CULTURE	36	La discothèque	R. Thirault
LEGISLATION	43	L'indépendance financière des Comités d'Etablissement	M. Cohen
	16	Modification des textes concernant la participation patronale pour la construction	M. Petit
	35	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	17	Il faut savoir	
PRESSE	10	Flash-presse	
iconographie :		g. azenstarck (21, 24, 28) ; a. deneulin (23) ; g. florès (12, 13, 14, 15, 29, 41, 42) ; g. lavoit (36, 38, 39) ; l. lucchesi (27) ; rapho/c. del boca (1) ; rapho/m. tulane (25) ; m. smolianoff (16, 22).	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

BEUZET Francis, Représentant de la Fédération C.G.T. des Cheminots au Comité Mixte Central du Matériel et de la Traction S.N.C.F., Paris • CORNIOU Augustin, Secrétaire du C.E. de la R.A.T.P., Paris • DESHAYES Raymond, Responsable des activités culturelles au C.E. de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés, Paris • DEVERRIERES Jacques, Représentant de la Fédération C.G.T. des Finances au Conseil National d'Etudes Sociales du Ministère des Finances, Paris • DUFOUR Daniel, Secrétaire du C.E. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • FOULON Victor, Président-Directeur de la C.C.P.M., Beaumont-en-Artois • GABRIELLI Adam, Secrétaire-adjoint du C.E. Dunlop, Montlignon • GAILLARD Robert, Vice-Président de la C.C.A.S. des électriciens et gaziers, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Industries de l'Energie, Paris • GAUDICHEAU Gérard, Secrétaire du C.C.E. Air France, Paris • GIBARROUX Raymond, Secrétaire-Adjoint du C.C.E. de la B.N.P., Paris • HERNOT Jean, Membre du bureau de l'U.S.T.M. (C.G.T.) de la région parisienne, Paris • JAILLOT Claude, Secrétaire du C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • LINET Roger, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle « Suzanne Masson », Paris • 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

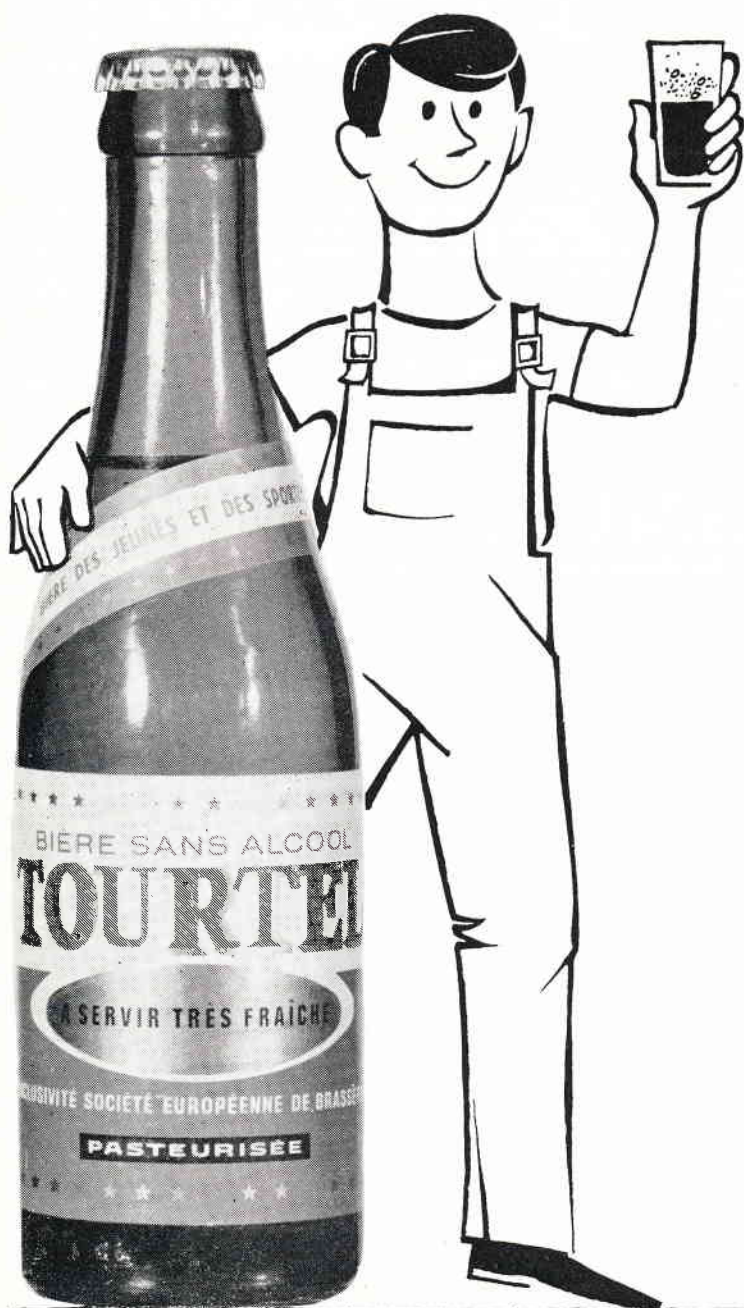
Pour vous abonner à "La Vie des Collectivités Ouvrières", il suffit d'adresser un virement postal (ou mandat de versement) à "La Vie Ouvrière" (V.C.O.), 33, rue Bouret, Paris (XIX^e), C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières", 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" (Jean DADEN), 187, quai de Valmy, Paris-10^e - Tél. : 203-96-58 ■ © 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.

buvez jeune, buvez sain, buvez frais

TOURTEL

la bière sans alcool



TOURTEL

est tonique, elle est recommandée aux jeunes, aux sportifs, aux travailleurs. Elle a toutes les qualités énergétiques et alimentaires de la bière

TOURTEL

est une bière de qualité, elle est fabriquée avec des malts et des houblons supérieurs et possède le goût exquis et la belle mousse des meilleures bières.

TOURTEL

est en place dans de très nombreuses entreprises, dans les distributeurs automatiques.

TOURTEL est aussi vendue en bouteilles de 25, 33 cl et 1 litre dans les magasins d'alimentation, bars, cafés.

SANTÉ
ÉCURITÉ
OBRIÉTÉ

S. P. E. D.

Pour tous renseignements
ou demande de documentation, écrivez à :
TOURTEL Service
Société Européenne de Brasseries
6, rue des Caves - 92-SÈVRES



sur trois congrès

« Tourisme et Travail » au Havre et la « F.S.G.T. » à La Seyne viennent de tenir leur Congrès respectif.

Face à une politique qui ignore de plus en plus les véritables finalités du tourisme social, du sport ouvert à tous et voue les réalisations socio-éducatives à la portion congrue, ces deux grandes organisations de masse ont, avec leurs assises nationales caractérisées par des débats empreints du plus large esprit démocratique, confirmé la place importante qu'elles tiennent pour permettre aux travailleurs non seulement d'accéder aux activités dont elles ont la charge, mais également d'y participer activement en coopération avec les forces vives de la classe ouvrière, notamment avec la C.G.T.

Les deux Congrès ont eu de commun l'esprit de responsabilité animant les deux associations pour donner à leur action spécifique une dimension accrue en rapport avec les exigences de notre temps en opposition avec les forces rétrogrades pour qui le tourisme social et le sport ne sont que marchandises permettant la réalisation de sordides profits.

Les délégués, tant au Havre qu'à La Seyne, ont également mis l'accent sur la volonté réciproque et réaffirmée de « T.T. » et de la « F.S.G.T. » de coopérer étroitement pour coordonner leurs efforts sur les aspects communs de leur activité.

Nos organisations confédérées et nos élus C.G.T. dans les Comités d'Entreprise et organismes similaires y puiseront des raisons supplémentaires pour développer et renforcer les initiatives concrètes avec « T.T. » et la « F.S.G.T. » à tous les niveaux.

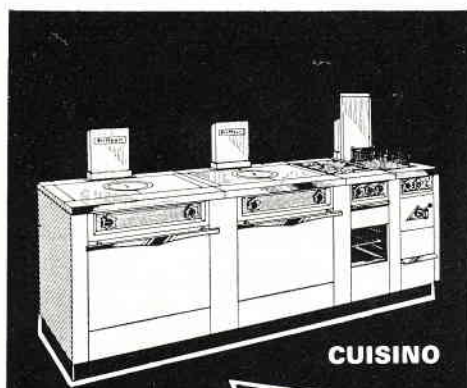
Et comme au surplus « Travail et Culture » tiendra également son Congrès national à l'automne prochain, nous formulons le souhait que notre mouvement syndical apporte sa contribution particulière à sa préparation comme il l'a fait pour ceux de « T.T. » et de la « F.S.G.T. ».

Ainsi nous prouverons dans les faits la haute estime et la grande considération que nous portons à ces trois organisations amies avec lesquelles nous collaborons dans l'intérêt des travailleurs et de leurs familles.



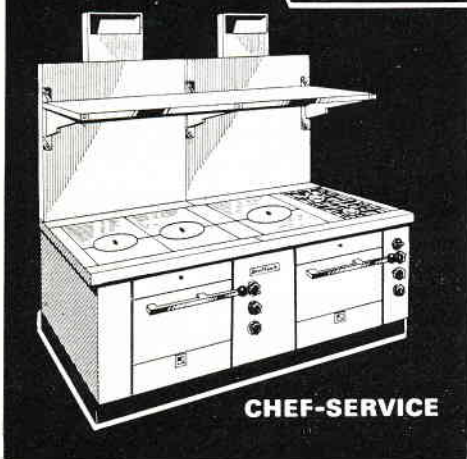
FAITES
CONFIANCE
A
L'EXPERIENCE

Briffault



CUISINO

Briffault



CHEF-SERVICE

- GRANDE CUISINE
installation complète
étudiée avec devis
- PETITE ET MOYENNE
CUISINE
ELEMENTS BRIFFAULT

Briffault

72-74, AVENUE PARMENTIER - PARIS XI - TEL. 700.94.40



L'EMPLOI ET LES PRIX :
PARMI LES PRÉOCCUPATIONS
DES FRANÇAIS

La situation de l'emploi et les prix continuent à préoccuper les Français : la dernière enquête de l'I.N.S.E.E. sur les attitudes et les intentions d'achats des particuliers, effectuée en janvier, montre en particulier que ceux-ci sont de plus en plus conscients d'une détérioration du marché de l'emploi : 42,5 % des ménages interrogés en font état contre 36,5 % dans l'enquête de novembre. Pour les prix, si le pourcentage des ménages estimant « que les prix ont beaucoup augmenté lors des six derniers mois » a baissé (45 % contre 52 % en novembre), l'inquiétude reste forte, et la proportion de ceux qui s'attendent à une hausse des prix plus rapide à l'avenir est plus grande.

(« Les Echos », 16 mars 1972)



EXPORTATION
DU CHOMAGE BRITANNIQUE

Un service du travail, non pas obligatoire bien entendu, mais volontaire, pourrait être prochainement mis sur pied par la Grande-Bretagne et ses futurs partenaires du Marché Commun. Le chômage dans les îles britanniques a atteint ces derniers temps des proportions telles que les autorités du pays en sont réduites à chercher des débouchés pour leur main-d'œuvre. Un million de personnes ou presque sont sans emploi ; la restructuration en cours dans l'industrie, qui devait s'accroître pour rendre plus compétitive les entreprises qui ne le sont pas encore (la grande majorité par rapport à des unités de haute qualité) n'augmentera pas dans l'immédiat le nombre des postes de travail.

Vingt mille ouvriers britanniques ont déjà dû quitter leur pays pour accepter une situation en Allemagne Occidentale ; c'est peu à côté des quelque 180.000 Français contraints par les circonstances de chercher de meilleurs salaires outre-Rhin ;



mais pour les Anglais, c'est plus que le passage d'une frontière facile, c'est l'engagement au-delà des mers.

Ce mouvement serait appelé à se développer si l'on en croit les déclarations récentes faites par le Secrétaire d'Etat britannique à l'Emploi, lors d'une réunion organisée par le « Financial Times » à Düsseldorf...

(« Les Echos », 16 mars 1972)

IL N'Y A PAS SEULEMENT L'AVOIR FISCAL !

Le scandale de l'avoir fiscal a commencé à familiariser le grand public avec l'idée que la fiscalité actuelle accorde des cadeaux extraordinaires aux privilégiés, aux frais des autres contribuables... Or, il n'y a pas seulement l'avoir fiscal...

... on se tromperait si l'on croyait que les privilèges fiscaux consentis par l'Etat aux grandes sociétés privées se bornent là.

En réalité, depuis quatorze ans, les gouvernants se sont mis en quatre pour procurer aux groupes capitalistes cadeaux et exonérations.

Est-ce dire qu'avant 1958 les grosses sociétés étaient exemptes d'avantages fiscaux ? Non pas. Au contraire, sachant qu'elles jouissaient déjà d'un statut très favorable, on n'en mesure que mieux combien il a fallu d'ingéniosité, depuis lors, aux équipes du pouvoir réactionnaire, pour leur octroyer de nouvelles prébendes...

... Il y a eu les dispositions prises, pour ainsi dire « sur mesures », lorsqu'il convenait de modifier la législation pour combler tout spécialement des groupes comme la Financière de Paris et des Pays-Bas, la Financière de Suez ou leurs filiales. Ce fut le cas de la fiscalité des sociétés mères et filiales, qui autorise la société mère à retrancher de son bénéfice imposable la quasi-totalité des parts d'intérêts et dividendes qu'elle reçoit de ses filiales, ainsi que de l'avoir fiscal qu'elle reçoit à ce titre. Ce fut le cas aussi du régime du prétendu « bénéfice mondial », qui permet de déduire le déficit des filiales exerçant à l'étranger. Ce fut également le

cas de bas tarifs consentis au renouvellement d'actes constitutifs de sociétés venus à expiration.

Il y a eu, d'autre part, périodiquement et presque à jet continu, les mesures de circonstances censées destinées à soutenir l'activité économique : ainsi des déductions fiscales pour investissements en 1966, puis en 1968. Comme par hasard, les grands bénéficiaires en furent les groupes monopolistes. Il en est de même de la suppression en 1968 de la taxe sur les salaires, remplacée par une majoration de la T.V.A., qui, elle, est intégralement déductible des ventes à l'exportation et sur laquelle, depuis cette année, sont intégralement déductibles les investissements à but lucratif.

Et puis, il y a eu la mise en place d'un système qui permette en permanence aux grandes sociétés de dissimuler légalement leurs profits réels. Et, du point de vue de la manne qu'il représente pour les trusts, ce système aboutit à une évasion fiscale beaucoup plus massive que les dispositions particulières prises pour tel ou tel cas.

... le cadeau le plus royal est celui des amortissements « dégressifs ». Il a été institué par la Loi du 28 décembre 1959, au temps où M. Debré était Premier Ministre, M. Pinay, Ministre des Finances, c'est-à-dire lorsque M. Giscard d'Estaing n'était encore que simple secrétaire d'Etat au Budget.

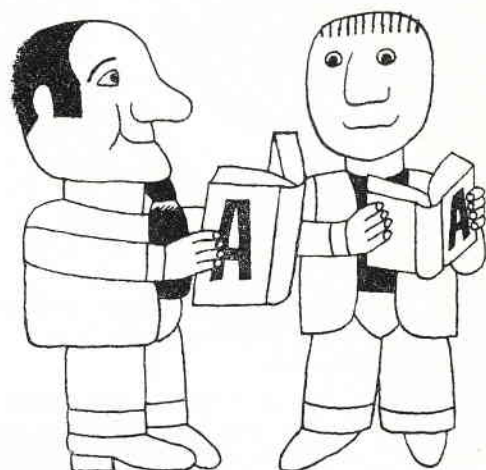
L'amortissement « dégressif » avantage, avant tout, les groupes qui ont des équipements massifs, comme ceux de la sidérurgie, de la grande industrie mécanique, de l'électro-métallurgie, de la chimie, du verre, du ciment, du papier, etc.

Son mécanisme est si compliqué que nous lui consacrerons un article spécial.

Bornons-nous, aujourd'hui, à une évaluation sommaire de ses effets. On estime actuellement que le rendement de l'impôt sur les sociétés doublerait si elles étaient imposées sur leurs profits réels et non sur les bénéfices fictifs, dissimulés en partie par la fraude mais, pour la plus grande part, par des privilèges légaux. Ce camouflage toléré des profits coûte annuellement à l'Etat une vingtaine de milliards de francs lourds. Or, sur cette somme, à peu près la moitié correspond au cadeau accordé par le système de l'amortissement « dégressif ». Voilà un scandale qui vaut bien celui de l'avoir fiscal...

(« L'Humanité », 21 mars 1972)

LES RAISONS DE LIRE



1972 ● année internationale du livre ● unesco

L'Année Internationale du Livre n'a pas commencé dans notre pays le 1^{er} janvier, mais le 1^{er} mars. Mis tardivement en place, le Comité Français était ainsi obligé d'en revenir au calendrier romain ! Et ses vœux pour qu'un caractère solennel soit donné à l'ouverture n'ont guère été écoutés : aucune haute autorité de l'Etat, contrairement à ce qu'il souhaitait, ne s'est fait entendre ce jour-là. Sans doute a-t-on pensé qu'il serait trop peu décent de proclamer la sollicitude du gouvernement pour la lecture publique alors que le Comité ne disposait au départ que d'un budget dérisoire de 35.000 F. De quoi réunir des commissions et publier un rapport.

A juste titre, ce rapport souligne que le succès des activités proposées par le Comité National est conditionné par l'intérêt que prendra le gouverne-

ment à leur réalisation. A la date où nous écrivons, cet intérêt ne se sera manifesté que par l'octroi d'une allocation de 300.000 F prise sur le budget du Fonds d'Intervention Culturelle. Ainsi, aucun crédit vraiment nouveau n'aura été dégagé et il est vraisemblable que la somme allouée servira plus à des manifestations qu'on voudra les plus spectaculaires possible qu'à une action en profondeur.

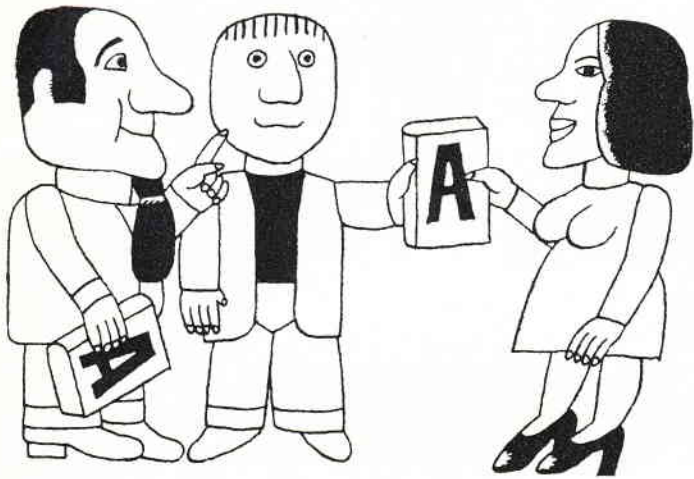
Quoi qu'il en soit, les conditions dans lesquelles a débuté en France l'Année Internationale du Livre seront jugées sévèrement par ceux qui, dans le mouvement syndical et les collectivités ouvrières, ont consacré tant d'efforts au développement des bibliothèques et à la promotion du livre, augmentant sans cesse les crédits destinés à la culture (dont le livre est le meilleur instrument), tandis que le budget de

l'Etat restait dans ce domaine en stagnation.

L'OCCASION D'UNE RÉFLEXION

Des membres du Comité National, entre autres des écrivains, étaient bien placés pour connaître l'activité des Comités d'Entreprise et des organisations culturelles liées au monde du travail. C'est ainsi que « Travail et Culture » a pu être associée à la marche de certaines commissions.

On a pu se rendre compte à cette occasion du retentissement que pourraient avoir les réalisations — officiellement ignorées — des collectivités ouvrières et de « Travail et Culture ». Certains se sont même plu à souligner l'originalité d'activités comme le dialogue entre les écrivains



et leurs lecteurs des entreprises.

En ce qui nous concerne, nous avons estimé qu'il nous appartenait par-dessus tout de mettre en lumière les difficultés que rencontrent les travailleurs pour lire. Comment en amener un plus grand nombre à la lecture quand se dessine, par exemple, une tendance à la disqualification du travail (d'après certaines statistiques, la proportion d'ouvriers non qualifiés a augmenté de 11 % en seize ans) ?

Pour être utile, l'Année Internationale du Livre ne saurait ni se borner à l'établissement d'un catalogue recensant des activités pour la plupart déjà en cours, ni, dans la meilleure hypothèse, à la réalisation de quelques manifestations de prestige (dont la distribution de livres aux jeunes mariés, expérience faite au détriment de la lecture pu-

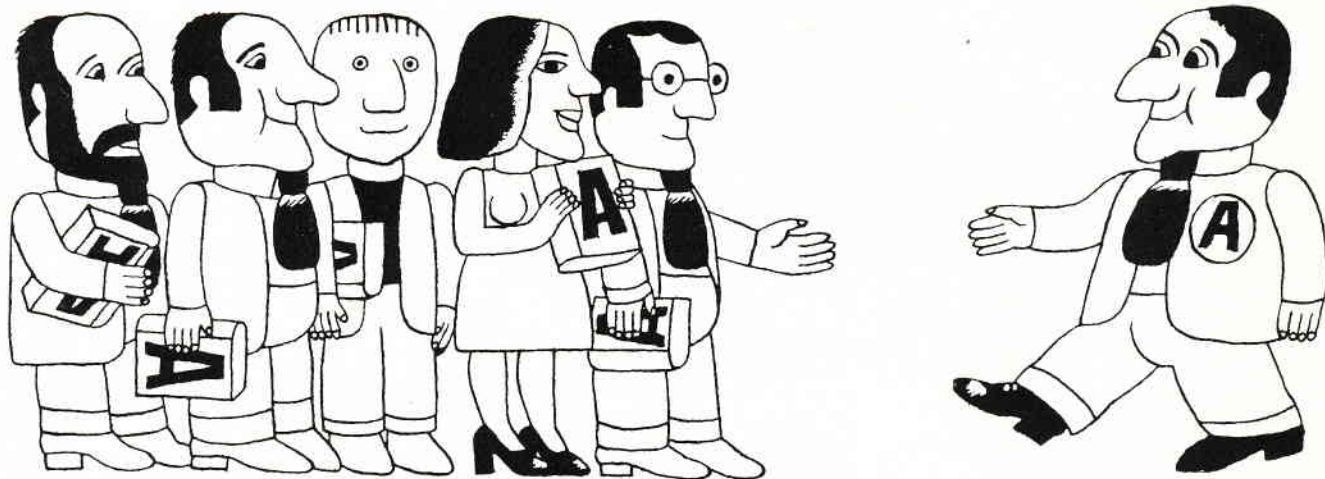
blique et qu'il n'est pas question pour nous d'avaliser). Elle devrait être l'occasion d'une réflexion sur les causes de la « non-lecture » et d'une prise de conscience de la nécessité même de la lecture. Espérons à ce propos que certaines des propositions du Comité National concernant d'éventuels débats, colloques et émissions — si toutefois il est possible de leur donner suite — permettront de traiter le problème de la lecture dans sa totalité.

En effet, si la lecture publique, en France, est scandalueusement délaissée et s'il est primordial d'en accroître les moyens, limiter l'action à ce seul aspect de la question serait illusoire et spécieux : les obstacles que rencontrent les travailleurs pour lire tiennent fondamentalement à la nature même d'une société soumise à la loi du profit et du rendement, où le travail comme le

loisir sont chronométrés. Cette société engendre également des types de conduite aliénants, tantôt favorisant la littérature d'évasion, tantôt — ce n'est pas contradictoire — entachant d'une sorte de sentiment de culpabilité toute activité désintéressée qui tend à former l'esprit, à éveiller la sensibilité, à provoquer le plaisir esthétique.

Paul Valéry, en 1935, dans « Bilan de l'Intelligence », montrait les dangers que présente pour l'individu, comme pour la collectivité, l'atténuation de la sensibilité qui, écrivait-il, « se marque assez par l'indifférence croissante et générale à la laideur et à la brutalité des aspects ». L'homme en vient à être insensible à son cadre de vie, puis à la qualité de sa vie elle-même. Comment alors songerait-il à la changer en luttant pour modifier ses conditions d'existence ?





C'est peut-être dans cette perspective qu'il convient de situer la réflexion souvent citée de Gramsci : « Si l'art éduque, il le fait en tant qu'art et non pas en tant qu'art éducatif ». Composante de la culture, l'art, au sens le plus large du terme, n'est ni un luxe ni un ornement superflu : il est la traduction d'exigences essentielles de la personne. D'où l'importance de la qualité de ce que nous lisons et donnons à lire.

Dans le même ordre d'idée, un des fondateurs des Universités Populaires du début du siècle, le philosophe Alain, qui distinguait savoir et culture, pouvait noter que « les problèmes d'esthétique et de morale cultivent mieux, quoiqu'on n'en trouve jamais des solutions incontestables, car on y apprend à tâtonner, à réfléchir enfin ». La culture ne saurait se limiter à l'art et à la littérature, mais elle réclame

entre autres la lecture d'ouvrages littéraires, sinon en se mutilant elle cesserait d'être elle-même. Donner le goût de la réflexion, mais aussi éveiller la sensibilité esthétique, c'est contribuer à former un homme apte à réagir contre les injustices et toutes les formes d'exploitation.

LA CONTRIBUTION DE « TRAVAIL ET CULTURE »

La portée d'une œuvre dépasse l'intérêt de son seul « sujet ». Ce qui en fait la qualité intrinsèque c'est ce que l'écrivain — quoi qu'il en dise parfois — y a mis de lui-même. Et comme a pu le dire excellemment notre regretté ami Alain Prévost : « La lecture des romans crée des rencontres imaginaires qui facilitent les rencontres réelles ».

D'où les formules d'animation les plus élaborées que « Travail et Culture » propose aux collectivités avec le concours des écrivains eux-mêmes : rencontres dans les entreprises préparées par la diffusion des œuvres, présence dans les Centres de vacances pour adultes (en collaboration avec la « Caisse Nationale des Lettres ») de jeunes écrivains, dialogues entre les écrivains et leurs lecteurs des entreprises.

Ces dialogues permettent un échange écrit qui sert de point de départ à des débats et à des rencontres.

L'importante documentation que « Travail et Culture » a pu ainsi rassembler depuis plus de dix ans (des textes de centaines de lecteurs et d'une soixantaine d'écrivains de toutes les tendances littéraires) témoigne de la diversité des problèmes soulevés par la lec-

(fin)





ture. Un des aspects les plus intéressants de cet échange est qu'il permet de préciser le caractère spécifique de la littérature parmi les autres formes de l'écriture.

Ces activités « organisent » non seulement la diffusion, mais aussi la compréhension des œuvres ; elles attirent l'attention sur les particularités du travail littéraire, favorisant ainsi le rapprochement des créateurs et des travailleurs sur la base de la défense de leurs intérêts réciproques, conformément d'ailleurs au vœu exprimé au sein du Comité National par les représentants des organisations d'écrivains.

L'Année Internationale du Livre sera bénéfique dans la mesure où elle permettra de mettre l'accent sur le problème de la lecture pris dans son ensemble. M. Julien Cain, Président du Comité Français, en a

été conscient lorsqu'il a déclaré « qu'en France nous ne devrions pas organiser une année du livre, mais une année de la lecture ».

Quant à l'Association « Travail et Culture », dont l'action est inséparable de la lutte pour la modification des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière, elle aura l'occasion de montrer que son rôle — dans les limites mêmes de la situation présente — est indispensable : s'efforçant de satisfaire les besoins croissants des collectivités qui offrent aux salariés de nouvelles possibilités pour la lecture, elle essaiera d'organiser à leur intention, avec les meilleurs concours, des activités de qualité répondant aux raisons profondes que les travailleurs ont de lire.

Jean-François PÉCOT,
Président
de l'Association Nationale
« Travail et Culture ».

FICHE TECHNIQUE

LE DIALOGUE ENTRE LES ECRIVAINS ET LEURS LECTEURS DES ENTREPRISES ORGANISE PAR « TRAVAIL ET CULTURE »

Le principe du nouveau dialogue organisé par « Travail et Culture » en 1972 est le suivant.

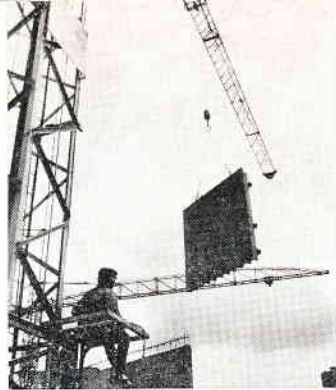
Chaque écrivain est sollicité pour poser à nos lecteurs une question à propos d'un de ses livres (et, éventuellement, une seconde question au sujet d'une œuvre classique).

Les réponses des lecteurs seront transmises à l'écrivain par les soins de « Travail et Culture ». L'écrivain pourra être invité à donner son avis sur les réponses qu'il aura reçues.

Des rencontres seront organisées dans les entreprises entre les écrivains et leurs lecteurs. Leur intérêt sera d'autant plus grand que les participants auront pu avoir connaissance des éléments du premier échange écrit.

Ont déjà donné leur accord pour ce dialogue : Mmes et MM. Michel Bataille, Roger Bordier, Jean-Pierre Chabrol, André Chamson, de l'Académie Française ; Edmonde Charles-Roux, Roger Chateaneu, Andrée Chédid, Bernard Clavel, de l'Académie Goncourt ; Georges Conchon, Claire Etcherelli, Jean-Pierre Faye, Pierre Gamarra, Pierre Gascar, Roger Ikor, Raymond Jean, Armand Lanoux, de l'Académie Goncourt ; Catherine Paysan, Jean Pelegri, Jacques Perry, Maurice Pons, Vladimir Pozner, Alain Robbe-Grillet, Emmanuel Robles, Robert Sabatier, de l'Académie Goncourt ; Philippe Sollers, André Stil, André Wurmser...

Pour tous renseignements au sujet des modalités d'inscriptions des collectivités, s'adresser à « Travail et Culture » (demander Mme Nicole Soler), 92, rue Jean-Pierre-Timbaud, Paris-11^e. Tél. 357-63-70).



modification des textes concernant la participation patronale pour la construction

La réglementation concernant l'investissement obligatoire dans la construction, dont le taux a été ramené de 1 à 0,9 % pour les investissements réalisés à partir du 1^{er} janvier 1972, vient d'être sensiblement remaniée par deux décrets (1).

Les grandes lignes du régime applicable issues des textes réglementaires du 7 novembre 1966 n'ont pas subi de modifications importantes et l'étude que nous avons publiée dans le n° 32 de « La V.C.O. », complétée par les informations parues dans les « V.C.O. » n°s 39 et 42 reste valable.

Nous nous limiterons donc à signaler les modifications essentielles intéressants les salariés ou les C.E., apportées aux textes par le législateur.

EMPLOYEURS OCCUPANT DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

L'obligation d'investir 0,9 % des salaires reste applicable à tous les employeurs occupant au minimum dix salariés, chiffre pouvant être déterminé, le cas échéant, par le nombre mensuel moyen de salariés occupés pendant l'année civile écoulée. Toutefois, pour les employeurs occupant des travailleurs à domicile ou des salariés à temps incomplet ou d'une manière intermittente, l'obligation d'investir concerne les employeurs qui remplissent à la fois les deux conditions suivantes :

- avoir occupé au minimum dix salariés ;
- avoir versé pendant l'année civile écoulée des salaires dont le montant total soit au moins égal à 180 fois le salaire mensuel minimum de croissance (chiffre déterminé en multipliant le taux du S.M.I.C. horaire par 200).

ENTREPRISES NOUVELLES

Sous la réglementation antérieure, les entreprises nouvelles n'avaient pas à effectuer d'investissements avant la clôture de leur premier exercice.

La substitution de la notion « d'année civile » à celle d'exercice, opérée par la

loi du 3 juillet 1970, a eu pour effet de mettre fin à cette situation.

Désormais, une entreprise créée par exemple le 1^{er} juin 1971, et clôturant son exercice le 30 mai 1972, devra réaliser avant le 1^{er} janvier 1973, un investissement correspondant à 0,9 % des salaires versés entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 1971.

RÉINVESTISSEMENT DES SOMMES REMBOURSÉES

Les investissements effectués dans le cadre de la participation à l'effort de construction doivent toujours être conservés pendant au moins vingt ans (dix ans, s'il s'agit d'investissements effectués avant la publication des décrets du 7 novembre 1966) et les sommes remboursées avant l'expiration de ce délai doivent être réemployées pour la durée restant à courir.

Désormais, le réemploi doit intervenir pendant l'année civile au cours de laquelle a eu lieu le remboursement. Toutefois, si le remboursement est effectué dans les trois derniers mois de l'année, le délai de réemploi est prolongé de trois mois.

Par exemple, une entreprise qui vend en février 1972 un immeuble construit dans le cadre de la participation patronale, doit réinvestir les sommes provenant de cette vente, au plus tard le 31 décembre 1972.

MODALITÉ D'UTILISATION DES FONDS

Les sommes provenant de la contribution patronale pour la construction pouvaient jusqu'alors être utilisées soit directement (prêts ou subventions aux salariés ; construction de logements par l'employeur), soit indirectement (versement à des organismes collecteurs : organismes financiers ou organismes de construction). Désormais, seuls constituent des investissements valables :

- les prêts aux salariés pour faciliter la construction de leur propre logement (les subventions ne sont plus autorisées) ;

- les versements aux organismes collecteurs (les constructions de logements par les employeurs eux-mêmes ne sont plus autorisées, sauf cas particuliers, après autorisation préfectorale).

DISPOSITIONS CONCERNANT LES COMITÉS INTERPROFESSIONNELS DU LOGEMENT

Les associations à caractère professionnel ou interprofessionnel habilitées à collecter la contribution patronale, plus généralement connues sous le nom de Comités Interprofessionnels du Logement (C.I.L.) sont visées par les modifications apportées aux textes.

Ces associations devront grouper dorénavant au moins soixante (et non plus trente) employeurs assujettis à la participation obligatoire. Ce chiffre est réduit à vingt (dix auparavant) si la majorité des membres de l'association est composée de syndicats professionnels ou interprofessionnels.

En outre, les associations qui, pendant les trois années consécutives, auront recueilli des sommes inférieures à 500.000 F par an (250.000 antérieurement) ne pourront plus collecter la participation patronale. Ce montant est porté à 2.000.000 pour les associations dont le siège social est situé dans la région parisienne.

NOUVEAUX ORGANISMES COLLECTEURS

Aux deux types d'organismes de construction habilités à collecter la contribution patronale (offices publics, sociétés d'H.L.M. d'une part, et sociétés d'économie mixte d'autre part) viendront s'ajouter les organismes « ayant pour objet la construction de logements ou l'acquisition de terrains destinés à supporter ces logements » qui y seront autorisés par arrêté du Ministre de l'Équipement et du Logement.

Max PETIT.

(1) Décr. nos 71-1.119 et 71-1.120 du 30 décembre 1971, « J.O. » du 1^{er} janvier 1972, p. 45.



il faut savoir...



I.F.C.A.S.E.

« Travail et Culture », « Tourisme et Travail » et la « Fédération Sportive et Gymnique du Travail » sont à la base de la constitution d'un Institut de Formation de Cadres et Animateurs Socio-Educatifs (I.F.C.A.S.E.).

Cette association (conforme à la loi de 1901) regroupe aussi des collectivités fondatrices, parmi lesquelles on retrouve certains Comités d'Entreprise de grandes industries : Renault, S.N.I.A.S. (ex-Sud - Aviation), S.N.E.C.M.A., Massey - Fergusson, Honeywell Bull, Kodak, Sécurité Sociale, Berliet, Dassault, France-Héliogravure.

Son Conseil d'Administration vient de désigner son bureau : MM. Jean-François Pécot, Président ; Michel Leroy, Secrétaire Général, et Gérard Le Joliff, Trésorier.

Quels sont les buts de l'association ?

Les villages de vacances, maisons familiales, parcs de loisirs, réalisations culturelles, bibliothèques et discothèques, activités audio-visuelles, scientifiques, artistiques, nécessitent beaucoup de dévouement, mais aussi une formation globale et spécialisée pour les travailleurs qui en assurent la ges-

tion. Dans certaines grosses collectivités, des travailleurs s'occupent à plein temps de ces activités.

L'I.F.C.A.S.E. se fixe comme objectifs :

- de former les responsables de ces activités, qu'ils soient bénévoles, élus des Comités d'Entreprise, membres de leurs commissions, ou salariés des collectivités et associations.

Il contribuera également à la recherche pédagogique, au perfectionnement et à la formation permanente dans le domaine de l'éducation populaire.

Signalons ses projets immédiats. Le dernier Conseil d'Administration, qui vient de se réunir, a fixé plusieurs objectifs :

1° Trois stages sont prévus pour la période immédiate de 1972 :

- formation globale des animateurs d'activités culturelles et de loisirs dans les collectivités ;
- formation de responsables de l'animation des villages vacances ;
- formation des directeurs de villages de vacances.

2° Une consultation sur les besoins.

Elle est lancée dans les collectivités adhérentes pour essayer de

mieux répondre à leurs problèmes. C'est dans cet esprit qu'une des collectivités demande à l'I.F.C.A.S.E. d'organiser un stage de perfectionnement pour tous ses animateurs et les responsables des activités de vacances engagés pour la prochaine saison.

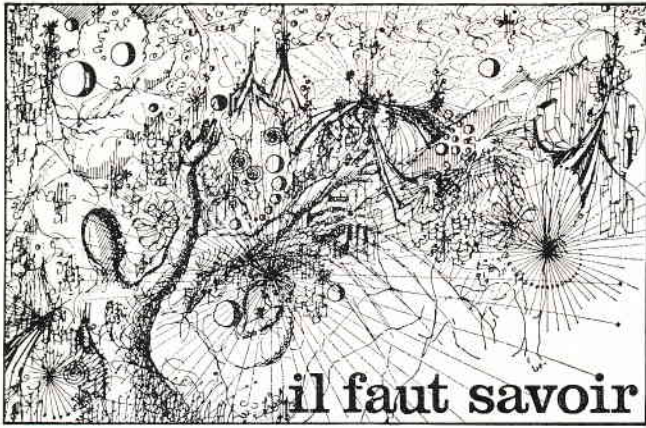
Les renseignements et adhésions sont reçues à : I.F.C.A.S.E., 2, rue Pigalle, 75 - Paris-2°.

MALADIES PROFESSIONNELLES

Le 1^{er} mars, la « Commission d'Hygiène Industrielle » a adopté, parmi d'autres, un nouveau tableau de réparation. Il concerne les affections dues aux résines époxydiques.

Pour que la reconnaissance légale de l'affection devienne effective, c'est-à-dire donne droit à réparation, il faut que ledit tableau soit promulgué par décret du Ministre du Travail.

Ce résultat fait suite aux nombreuses actions menées depuis plusieurs années par les organisations de la C.G.T., en particulier par ses représentants qui siègent à la « Commission d'Hygiène Industrielle » (Ministère du Travail, 1, place de Fontenoy, Paris-7°).



il faut savoir ...

Mais la réparation n'est pas tout. En effet, ce qui est primordial, c'est d'abord l'application, dans les entreprises qui fabriquent, transforment, utilisent des résines époxydiques, de moyens efficaces de prévention intégrés aux formes d'organisation du travail.

Les dénominations commerciales desdites résines sont les suivantes : araldite, alfané, américoat, amphésive, ardux, bakelite SR, cleroxide, coil seal, devcon, devran, duroxyne, ehl 16, épibond, épikote (shell), épiphen, épi-rez, épi-tex, épi-var, épex, éposir, épotuf, époxsol, ferroclere, lekutherm (bayer), maraset, nepoxide, polytool, proxyron, rezolin, scotch-coast, scurool, silitrolite, textolite 32777, textolite 32656, textolite 32659, tylène, tygofil, tygoweld, unox époxydes, W 604, W 626, W 692, W 824, wresinol

Principales affections :

- 1) Dermatoses.
- 2) Manifestations respiratoires : gêne respiratoire, bronchite, crise dyspnée d'allure asthmatiforme.
- 3) Autres affections : troubles oculaires (conjonctivite aiguë), troubles digestifs : nausées, vomissements, inappétence, etc.

Prévention :

La prévention revêt un aspect technique et un aspect médical.

La prévention se fonde sur : la mécanisation des opérations, l'aspiration, l'évacuation des vapeurs, la réduction de l'utilisation de solvants, l'hygiène corporelle, l'hygiène des vêtements, la propreté des lieux de travail, la protection des plans de travail par une nappe en papier changée fréquemment. Par ailleurs, le médecin du travail doit être informé exactement de la nature des produits utilisés et des risques qu'ils comportent pour le personnel. Ici se situe le rôle particulier que doivent jouer les organisations de la C.G.T. ainsi que les Comités d'Entreprise, les Comités d'Hygiène et de Sécurité et les délégués du personnel. (A ce sujet, voir la « Vie des Collectivités Ouvrières », nos 37, 44 et celui-ci même en page 21).

LES MYSTÈRES DU SPORT EN R.D.A.

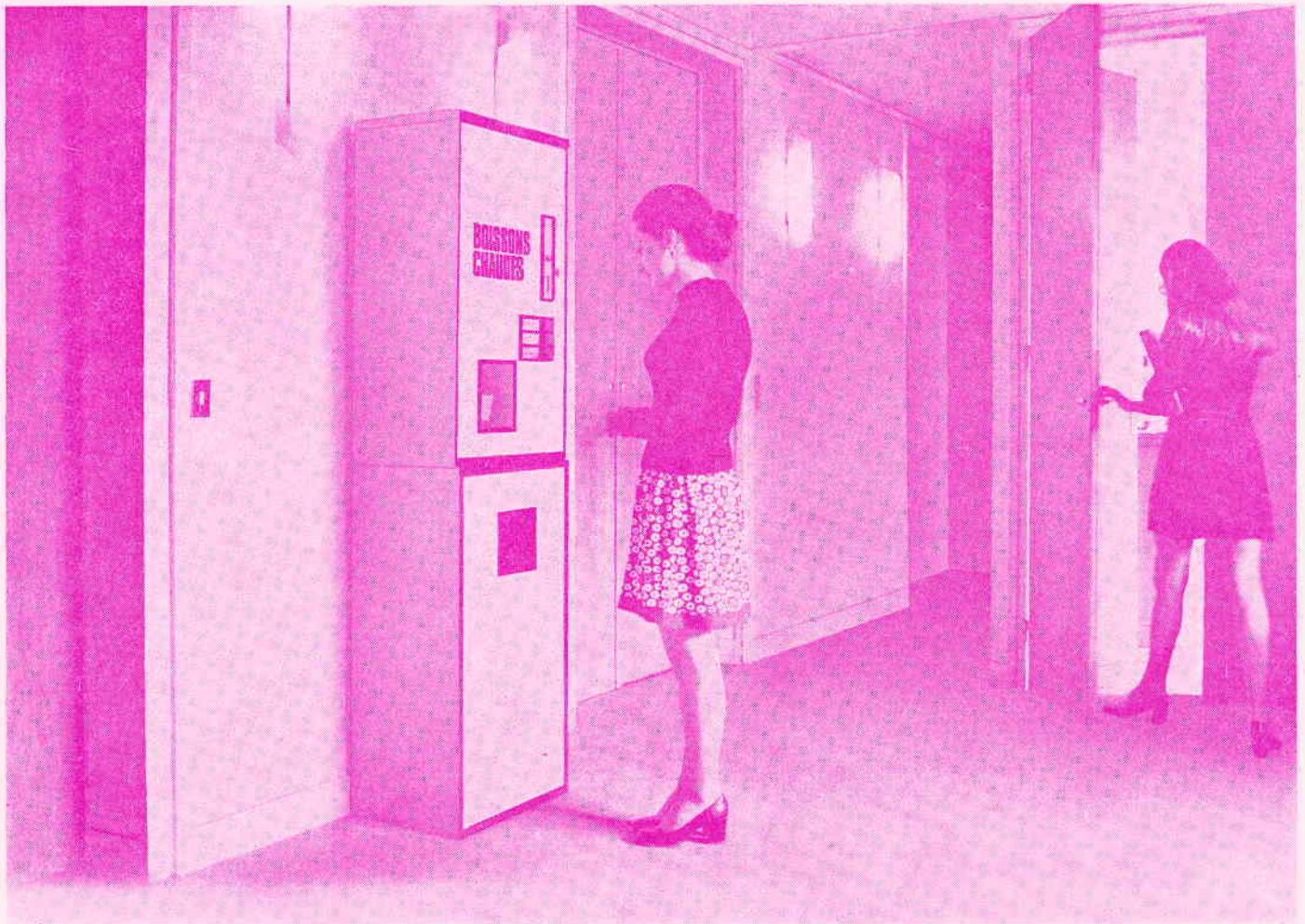
Au moment de « boucler » la revue, nous recevons en « service de presse » cet ouvrage de Roland Passevant, chef des services sportifs de « L'Humanité ». Le temps nous manque pour étudier le livre de notre confrère, mais d'un rapide coup d'œil jeté dans ses pages, nous pensons que la fiche tech-

nique ci-dessous reprise de la couverture de garde de ce nouveau volume des « Editeurs Français Réunis » illustre bien la valeur de l'enquête de Passevant. Dans une prochaine « V.C.O. », nous ajouterons notre propre analyse.

« Le grand événement sportif de l'Olympiade, après Mexico 1968, aura été l'apparition au sommet, dans la quasi-totalité des disciplines, des champions de la République Démocratique Allemande.

« Cette ruée vers l'or, l'argent et le bronze a surpris, étonné. Les raisons invoquées pour expliquer ces succès se sont souvent éloignées de la vérité. Il fallait un livre pour mettre les choses au point. Il fallait une enquête aux sources. Il fallait visiter la R.D.A., observer, questionner, contacter les gens les plus compétents, à la direction de l'Etat, dans les clubs et les écoles.

« Roland Passevant a conduit cette enquête avec le souci d'investigation qui lui a valu, pour ses précédents ouvrages, l'unanimité de la critique. Y a-t-il mystère ? Quels mystères ? Cet ouvrage truffé de témoignages répond. Il vient à son heure, avant les Jeux Olympiques de Munich. Il restera, après Munich, un précieux document pour comprendre ce qui se sera passé sur la scène et dans les coulisses des J.O. de 1972. »



On n'est jamais si bien servi que par les autres

C'est vrai, mais que faire quand les autres ne veulent pas vous servir. En trouver d'autres tout simplement, qui ne discutent pas quand on les met à l'épreuve, qui ne ronchonnent pas quand tout le monde les harcèle, qui se taisent quand on les bouscule. Bref, des serveurs modèles.

Comme on en fait aujourd'hui chez Pernod-Equipement. Leurs noms : les distributeurs automatiques. Eux au moins ne vous laisseront pas mourir de soif, ni de faim. Biscuits, plats préparés, fruits, sandwiches... boissons chaudes ou fraîches, ils s'occupent de tout.

A condition de leur donner la pièce. Pour le service, ce qui est normal quand on pense au mal qu'ils se donnent pour vous servir à la seconde, jours et nuits, été comme hiver, sans bouger de place.

C'est cela le service Pernod-Equipement. Et le reste : la fabrique de glace automatique ou le broyeur de bouteilles, par exemple. Tout ce que vous ne pouvez pas faire vous-même, quoi.

Pernod-Equipement

Un service qui vous en rend une infinité d'autres



Pernod-Equipement - 87 rue de Paris - 93-Montreuil s/Bois-Tél. 287 41-90 +

pour la fourniture et
l'équipement de :

adressez-vous



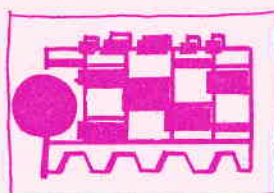
à 1 seul fournisseur



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

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

consultez-nous

pour tous les achats concernant les secteurs ci-après

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

**ÉQUIPEMENT DE CUISINES CENTRALES
ET RÉFECTOIRES**

LITERIE

BATIMENTS PRÉFABRIQUÉS

CONSTRUCTIONS SCOLAIRES

publi 75

S **SOCOPAP**

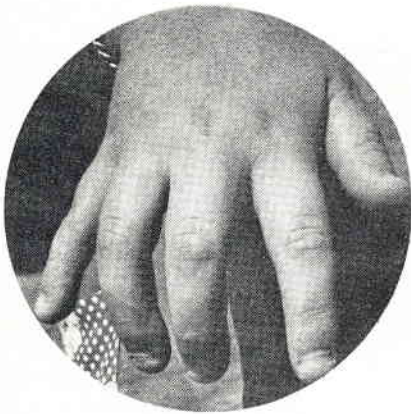
siège

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

succursale à Lyon

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

maladies professionnelles et médecine du travail



*polynévrite toxique,
due aux émanations toxiques
attaquant les nerfs
de certains muscles*

Selon les données de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie, les maladies professionnelles revêtent une importance plus grande que les statistiques le laissent supposer.

C'est ainsi que si la durée moyenne des accidents du travail avec arrêt est de vingt-cinq jours, celle des maladies professionnelles est de quatre-vingt et un jours. Cette durée moyenne, depuis plus d'une décennie, ne cesse de croître, ainsi que le démontre le tableau ci-dessous.

De plus en plus, l'industrie moderne utilise des substances et des produits nouveaux qui sont les vecteurs des maladies professionnelles, mais pour qu'elles soient reconnues, et par là même leurs conséquences réparées, il faut que les affections qu'elles engendrent figurent sur un des quarante-huit tableaux annexés au décret du 31 décembre 1946 modifié (1).

(1) Voir « Travail et Sécurité » (édité par l'I.N.R.S., 9, avenue Montaigne, Paris-8^e) : numéros 10, octobre 1971 ; 11, novembre 1971 ; 12, décembre 1971, et 2, février 1972. Tous les C.H.S. reçoivent « Travail et Sécurité ». La Commission d'Hygiène Industrielle étudie actuellement la création de nouveaux tableaux de réparation et l'extension d'un certain nombre de ceux existants.

En poussant plus loin l'analyse de la statistique, on constate que si la gravité moyenne d'un accident est de 12,2 %, celle des maladies professionnelles est de 19 %. Mais la statistique est loin de refléter le nombre et la gravité des affections dont l'origine professionnelle est indéniable. En effet, nombre de maladies ne sont pas déclarées, même si pour elles un tableau les concernant existe.

Les maladies qui ne sont pas réparées par la législation propre aux accidents du travail et aux maladies professionnelles le sont par voie de conséquence par l'assurance-maladie. Dans ce cadre entrent toutes les affections liées aux conditions mêmes du travail telles que les atteintes à la santé physique, nerveuse, mentale, les troubles du système circulatoire du fait de la surcharge imposée aux travailleurs par lesdites conditions du travail, aggravée par celles de l'existence de plus en plus difficile.

Ainsi donc les maladies, dont l'origine professionnelle est indéniable, ne peuvent en raison du système de réparation être reproduites par la statistique, soit parce qu'elles ne sont pas inscrites dans l'un des tableaux de réparation, soit parce qu'elles ne sont

	1960	1968	1969	1970
Nombre de maladies	4.452	4.124	4.070	3.972
Durée moyenne en jours des incapacités temporaires	63	67	79	81
Nombre d'incapacités permanentes	1.248	1.727	1.667	1.627
Gravité moyenne des incapacités permanentes	31	20,2	19	18,7
Nombre de décès	28	27	36	21

pas déclarées. Dans ce dernier cas, souvent conseillé par son médecin, le travailleur préfère avoir recours à l'assurance-maladie plutôt qu'à la réparation à titre professionnel, à cause des tracasseries et de la durée de reconnaissance de l'affection à ce titre.

LA PLACE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La première réflexion qui vient à l'esprit, eu égard à la situation décrite, est celle du rôle de la médecine du travail, plus particulièrement des services interentreprises de médecine du travail. Avant d'en traiter, quant au fond, nous croyons devoir rappeler quelles sont les attributions et les responsabilités du médecin du travail sur les lieux mêmes du travail (2).

Si en matière de prévention des accidents du travail, le médecin du travail a des attributions importantes, il en a de plus grandes encore en matière de maladies professionnelles, en particulier dans la reconnaissance des nouvelles affections. A ce propos, nous mentionnons ci-après deux articles du Code de la Sécurité Sociale.

Art. 498. — Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles (...) est tenu (...) d'en faire la déclaration à la Caisse primaire et à l'Inspecteur du Travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions (...).

Par ailleurs, l'Article 20 du Décret 69-623 du 13 juin 1969, sur la médecine du travail, impose au médecin du travail la recherche des nuisances dont peuvent être victimes les travailleurs. En outre, l'Article 21 du même Décret dispose que le médecin du travail doit être tenu « au courant des produits employés dans l'établissement et de leur composition ».

Art. 500. — En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine (N.D. L.R. a fortiori pour le médecin du travail) qui peut en connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'Hygiène Industrielle (...). Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel (...).

Ce dernier article, certes, se suffit à lui-même. Il montre les attributions dévolues au médecin du travail et l'import-

(2) Voir « Guide Pratique des Membres des Comités d'Entreprise » ainsi que « La Vie des Collectivités Ouvrières », nos 37 et 44.

tance des contacts que l'organisation syndicale doit avoir avec lui. Cette prescription est d'ailleurs reprise dans l'Article 19 du Décret du 13 juin 1969.

Toutefois, force nous est de constater que le nombre de signalements émanant du médecin du travail à la Commission d'Hygiène Industrielle est des plus restreint. Pour l'ensemble du corps médical, c'est moins de 2.000 informations qui sont parvenues à la Commission, et pour la majorité d'entre elles, elles ne concernent que peu ou pas les affections liées aux conditions nouvelles du travail.

Un point encore que nous croyons pouvoir mentionner : il concerne les fiches techniques que le médecin du travail est appelé à tenir. A ce sujet, nous rappelons les dispositions de l'Article 20 du Décret du 13 juin 1969 :

dans chaque entreprise de plus de cinquante salariés, le médecin du travail doit établir et tenir à jour une fiche sur laquelle il consigne les caractéristiques de l'entreprise, les observations qu'il est amené à faire, la suite qui y est réservée. La tenue d'une telle fiche est facultative dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Cette fiche, conservée dans l'entreprise, est à la disposition du chef d'entreprise, du Comité d'Entreprise, des délégués du personnel, du Comité d'Hygiène et de Sécurité (...).

La consultation de ces fiches doit être une exigence permanente des élus des travailleurs. Elle doit servir à faire avancer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La dureté et la dégradation des conditions de travail sont inhérentes à l'exploitation capitaliste que la classe ouvrière subit. Nous ne cessons de les dénoncer et de les combattre. Elles font l'objet d'actions revendicatives constantes sous l'impulsion, avec les travailleurs concernés, des organisations de la C.G.T.

En effet, la réalité du travail d'aujourd'hui, c'est tout d'abord la persistance de travaux physiquement épuisants, voire dangereux, contrairement à des affirmations largement répandues tout à la fois par la presse et par la radio-télévision du pouvoir.

DU ROLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Ainsi, dans les secteurs d'activité traditionnels, mais aussi dans ceux utilisant des machines, des substances ou des produits nouveaux, de nombreux travailleurs sont toujours cruellement menacés et atteints dans leur intégrité physique du fait de l'absence ou de l'insuffisance de moyens de prévention intégrés à l'organisation du travail.



*une profession
où les maladies nerveuses
sont courantes*

Cette constatation nous conduit à préciser une nouvelle fois le rôle du médecin du travail sur les lieux mêmes du travail.

Selon la circulaire du 20 juin 1969 (non publiée au « J.O. »), relative à l'application du Décret du 13 juin 1969, les activités du médecin du travail, en matière d'hygiène et de sécurité, peuvent être définies comme suit :

Elle comporte des examens cliniques et une action propre sur les lieux du travail. En pratique, les deux tiers du temps d'activité des médecins devraient être consacrés aux examens médicaux des travailleurs, et un tiers de ce temps à la surveillance de l'hygiène des entreprises et à l'adaptation des conditions de travail. Ces activités comportent notamment des visites d'ateliers, des études de postes de travail, une participation aux travaux des Comités d'Hygiène et de Sécurité, des liaisons, des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la préparation du rapport annuel.

Enfin, le médecin du travail doit pouvoir consacrer une partie de son temps de travail à la mise à jour de son information technique et scientifique.

Le médecin du travail est le conseiller de l'entreprise, qu'il s'agisse de l'employeur, des chefs de services, du Comité d'Entreprise, des délégués du personnel ou du Comité d'Hygiène et de Sécurité. Le médecin est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production et tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement.

Le chef d'entreprise doit tenir le médecin du travail au courant des produits employés dans son établissement et de leur composition. Il est tenu également de prendre en considération les avis présentés par le médecin du travail, notamment en ce qui concerne les mutations de postes, l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés, les améliorations des conditions d'hygiène du travail.

Or, force nous est de constater, qu'à de rares exceptions près, les médecins ne pénètrent jamais sur les lieux de travail. Nous n'en rendons pas responsables les médecins du travail, mais plus particulièrement l'organisation des services et leur structure, principalement dans les services interentreprises.

Les membres des Comités d'Entreprise, les organisations de la C.G.T. doivent exiger l'application effective de ces dispositions. Concernant les services interentreprises, il est nécessaire d'obtenir que leurs dimensions soient normales et qu'ils fonctionnent au plus près des entreprises dont ils ont la charge.

Le programme d'action adopté par le 38^e Congrès de la C.G.T. (Nîmes, avril 1972) précise :

- Modification du Décret du 13 juin 1969 sur la médecine du travail, plus particulièrement en ce qui concerne la gestion des services interentreprises, à laquelle devraient participer les représentants élus des travailleurs des entreprises adhérentes.
- Octroi de moyens aux médecins du travail leur permettant de consacrer effectivement un tiers de leur temps à la surveillance de l'hygiène et des conditions de travail des entreprises.
- Indépendance totale des médecins du travail à l'égard des employeurs, dans l'exercice de leur fonction.

Une médecine du travail véritable passe incontestablement par une gestion démocratique des services interentreprises, notamment par l'apport d'une représentation majoritaire des élus des travailleurs. En effet, l'organisation telle que nous la connaissons depuis 1947 ne répond plus aux conditions de notre temps. Les millions de journées perdues chaque année par les travailleurs mutilés ou malades exigent des changements radicaux pour que le médecin du travail devienne effectivement le conseiller de l'homme au travail et qu'il le protège efficacement contre les nuisances et les conditions inhumaines du travail.

A ce sujet, nous rappelons l'essentiel de l'Article 20 du Décret du 13 juin 1969 :

Le médecin du travail est le conseiller de la direction, des chefs de service, du ou des Comités d'Entreprise, des délégués du personnel, du ou des Comités d'Hygiène et de Sécurité (3) (...) en ce qui concerne notamment :

1° La surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise, en particulier au point de vue propreté, chauffage, éclairage, vestiaire, lavabos, cantine, nourriture, boissons ;

2° L'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre l'ensemble des nuisances et contre les risques d'accidents. Le médecin fera effectuer les prélèvements, analyses et mesures qu'il estimera nécessaires, sauf recours de l'employeur à l'Inspecteur du Travail, qui décidera après avis du Médecin-Inspecteur du Travail.

Ces examens sont effectués aux frais de l'entreprise, dans un laboratoire agréé par le Ministre des Affaires sociales ;

3° La surveillance de l'adaptation des salariés aux postes de travail ;

4° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail aux possibilités collectives et individuelles des travailleurs du point de vue physique et mental ;

La protection contre les produits dangereux... ;
L'amélioration des conditions de travail en ce qui concerne notamment les constructions et aménagements nouveaux ;

5° L'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise en rapport avec l'activité professionnelle.

Dans chaque entreprise de plus de cinquante salariés, le médecin du travail doit établir et tenir à jour une fiche sur laquelle il consigne les caractéristiques de l'entreprise, les observations qu'il est amené à faire, la suite qui y est réservée.

La tenue d'une telle fiche est facultative dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Cette fiche, conservée dans l'entreprise, est à la disposition du chef d'entreprise, du Comité d'Entreprise, des délégués du personnel, du Comité d'Hygiène et de Sécurité, de l'Inspecteur du Travail et du Médecin-Inspecteur du Travail (4).

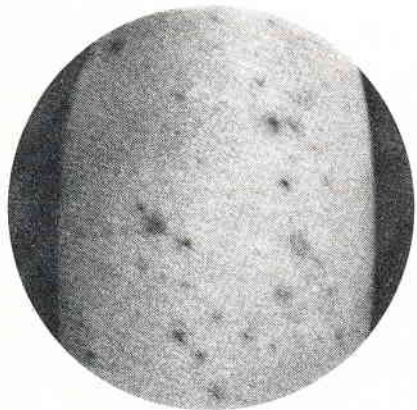
Nous demandons une refonte de la médecine du travail et son adaptation

(3) La Commission d'Hygiène Industrielle, le 1^{er} mars ; la Commission de Sécurité du Travail, courant avril, ont examiné une modification du Décret du 1^{er} août 1947 sur les C.H.S.

(4) Selon une information récente, il y a en France pour 13 millions de travailleurs entrant dans le champ d'application de l'Inspection du Travail : 215 inspecteurs, 120 directeurs régionaux et départementaux, 6 inspecteurs généraux, soit un inspecteur pour plus de 60.000 travailleurs.



aux fabriques de chaussures
pellet (isère)
résultat d'intoxication
par les produits utilisés



détails d'un bras

aux conditions du travail de notre époque, conditions dont par ailleurs nous demandons leur adaptation profonde rendue nécessaire et possible du fait de l'évolution des techniques comme de la technologie. Mais en attendant ces changements, devons-nous baisser les bras ou promouvoir une application correcte de la réglementation actuelle en matière de médecine du travail interentreprise ?

Notre réponse consiste à dire, d'abord, appliquer ce qui existe et ensuite mener l'action pour améliorer, même dans le cadre restreint qui est celui de la présente réglementation, que nous rappelons à la suite.

STATUT JURIDIQUE DU SERVICE MÉDICAL INTERENTREPRISE

Que disent ces textes officiels ?

Les services interentreprises de médecine du travail doivent être constitués sous une forme juridique qui leur confère une personnalité civile indépendante de celle de tout autre groupement et une stricte autonomie financière.

Leur compétence territoriale et professionnelle doit être approuvée avant toute constitution par le ou les directeurs régionaux du Travail et de la Main-d'Œuvre intéressés.

Par exemple, lesdits services doivent être propriétaires des locaux qu'ils occupent, ou titulaires d'un contrat de location. Ces locaux ne doivent pas être mis à la disposition d'autres organisations. Il doit en être de même du matériel et du personnel qu'ils rémunèrent.

Le service médical est administré par l'employeur ou par le président du service interentreprise.

Sauf dans le cas où il est administré paritairement par les employeurs et les représentants des salariés, l'organisation et la gestion de ce service sont placés :

- soit sous la surveillance d'un Comité Inter-Entreprise ;
- soit sous la surveillance d'une Commission de Contrôle comprenant un nombre de délégués des salariés supérieur à celui des représentants des employeurs.

Pour notre part, nous préconisons la constitution d'un Comité Inter-Entreprise dans les conditions prévues à l'Article 9 du Décret du 2 novembre 1945 modifié pris pour l'application de l'Ordonnance 45-280 du 22 février 1945 modifié (5).

Toutefois, selon des situations (par exemple, petites et moyennes entreprises), la solution à préconiser peut être celle de la « Commission de Contrôle » où la représentation syndicale est aussi majoritaire, et ainsi sera assurée la représentation effective des entreprises adhérentes dans le service interentreprise.

Les frais d'organisation et de fonctionnement de ces services ainsi que la rémunération des médecins du travail sont à la charge de l'entreprise ou du service interentreprise. L'employeur ou le président du service interentreprise doit établir chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical. Ce rapport est transmis au Comité Inter-Entreprise ou à la Commission de Contrôle. Un exemplaire de ce rapport est transmis à l'Inspecteur du Travail concerné.

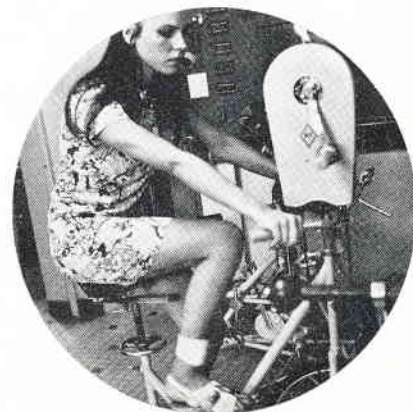
Un service interentreprise ne peut, sauf dérogation, employer plus de cinq médecins. Ce chiffre est porté à quinze lorsque le siège du service est situé à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne et de la Seine-Saint-Denis.

Tout n'a pas été dit sur la médecine du travail interentreprise. Nous avons voulu, dans un premier temps, situer l'importance du rôle du médecin du travail, mais surtout insister sur les moyens à lui donner pour qu'il puisse accomplir sa mission dans l'intérêt des travailleurs. C'est pourquoi nous convions toutes les organisations de la C.G.T. à agir pour l'indépendance d'action du médecin du travail afin qu'il consacre effectivement un tiers de son temps sur les lieux du travail.

C'est essentiellement dans l'activité permanente de nos organisations, à tous les niveaux, que des solutions efficaces naîtront pour de meilleures conditions du travail dont l'hygiène et la sécurité est partie intégrante.

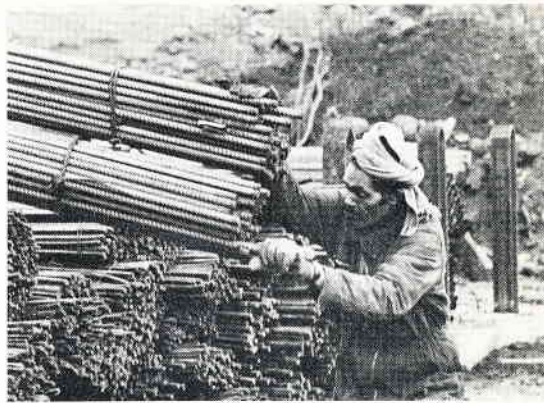
R. MARIO,
secrétaire de la
Commission Confédérale C.G.T.
de Sécurité Sociale.

*une jeune victime
d'une paralysie toxique
en rééducation fonctionnelle.
la rapacité patronale
se moque aussi
de l'avenir de la jeunesse*



(5) En vertu de l'Article 9 du Décret du 2 novembre 1945, les représentants des travailleurs sont majoritaires (voir « Guide Pratique des Membres des Comités d'Entreprise »).

ALPHABÉTISATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE



Le 16 juillet 1971, le Parlement a voté des lois sur la formation professionnelle continue, et depuis des décrets d'application ont été publiés. Ces textes font suite à un ensemble de mesures prises après les grandes grèves de mai-juin 1968 et notamment à l'Accord interprofessionnel du 9 juillet 1970. La C.G.T. a formulé ses appréciations et ses propositions précises sur leur contenu (1).

C'est dans ce cadre que le 4 février 1972, un groupe de travail confédéral a fait le point de la situation et des droits concernant les travailleurs immigrés. Il a été conduit à considérer :

- d'une part, la situation des travailleurs immigrés actuellement en France ;
- d'autre part, les problèmes qui se posent aux candidats à l'émigration sur le point de venir en France.

On sait que, selon les textes applicables cette année, tout employeur occupant dix salariés et plus devra consacrer au financement d'actions de formation un minimum de 0,8 % du montant des salaires payés au cours de l'année 1972. Ce taux devra atteindre 2 % en 1976.

Egalement, 2 % du nombre total des travailleurs d'un établissement peuvent être simultanément absents pour « congé formation ».

Enfin, le droit au congé formation est subordonné à l'ancienneté dans l'entreprise. Peuvent en bénéficier les travailleurs, sans condition d'âge ou de qualification, qui justifient d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, sauf en ce qui concerne en particulier :

- Ceux qui ont changé d'emploi du fait

(1) Voir notamment : « Mémorandum » adressé au Premier Ministre le 10 juillet 1970, brochure « Problèmes de l'emploi, de la formation professionnelle et action syndicale » éditée par le Centre Confédéral d'Etudes Economiques et Sociales, « La Vie des Collectivités Ouvrières », nos 44 et 45, la déclaration du Bureau Confédéral du 28 janvier 1972.

d'un licenciement collectif d'ordre économique et n'ayant pas suivi de stage de formation entre la date du licenciement et celle du réemploi. Dans ce cas, il n'y a aucune condition de délai d'ancienneté.

- Les jeunes de plus de seize ans, après six mois de présence dans l'entreprise, et jusqu'à vingt ans, à condition qu'ils ne soient pas titulaires d'un diplôme technique et qu'ils n'aient pas de contrat d'apprentissage.

Aucune dérogation ne vise les travailleurs immigrés.

Autrement dit, l'Accord du 9 juillet 1970, les Lois du 16 juillet 1971 et les textes qui les ont complétés s'appliquent à tous les travailleurs sans distinction de nationalité.

Soulevons la première des remarques

Tous les travailleurs immigrés, dont la grande majorité n'ont pas de qualification professionnelle, doivent pouvoir bénéficier d'une formation à égalité de droits avec les travailleurs français dans la mesure où ils ont le niveau de connaissances requises pour suivre les cours.

QUELQUES REMARQUES SUR LES TEXTES EN VIGUEUR



Deuxième remarque !

Les conditions d'ancienneté exigées pour ouvrir droit au congé formation excluent un nombre important de travailleurs immigrés et ce pour différentes raisons, notamment :

- la mobilité géographique : les travailleurs immigrés se voyant souvent offrir un nouveau contrat de travail à l'occasion de leur déplacement, y compris pour le compte du même employeur ou de la même profession (2) ;
- le travail noir : selon l'ancien Directeur de la Population et des Migrations, « sur 272.000 entreprises du bâtiment en France, 100.000 emploient du personnel au travail noir » ;
- la pratique des contrats de travail à durée déterminée : nombreux sont les employeurs qui procèdent aux renouvellements successifs de ces contrats (de six mois en général) ou qui renvoient les immigrés au terme de leur premier contrat pour en embaucher de nouveaux dans les mêmes conditions.

Enfin, troisième remarque !

Malgré l'action de la C.G.T. et les propositions contenues notamment dans les Mémoires du 10 juillet 1970 sur la formation professionnelle, du 21 mai 1970 sur les problèmes de la main-d'œuvre immigrée (tous deux remis au Premier Ministre) et celui du 18 mai 1971 adressé au C.N.P.F., les textes en vigueur ne prévoient aucune disposition particulière qui permettrait une organisation sérieuse et méthodique de l'alphabétisation. Or, un million de travailleurs immigrés environ ne connaissent pas la langue française ou n'ont pas le niveau de connaissance générale leur permettant de bénéficier des possibilités de formation professionnelle.

C'est dire que l'égalité des droits pour cette masse de travailleurs est purement formelle dans l'état actuel des choses.

Nous pouvons donc considérer que si l'Accord et les Lois sur la formation professionnelle s'appliquent « en droit » aux travailleurs immigrés, il convient de poursuivre l'action pour l'élimination des pratiques et des méthodes du pouvoir et du patronat qui s'opposent « en fait » à l'exercice de ce droit : travail noir, renouvelle-

ments successifs des contrats à durée déterminée, etc.

Dans certaines industries où se pose plus particulièrement le problème de la mobilité des travailleurs, ne conviendrait-il pas de réclamer le calcul de l'ancienneté sur la base de la profession et non de l'entreprise, comme l'a obtenu par exemple la Fédération C.G.T. de la Construction en ce qui concerne l'accord national sur la mensualisation ?...

Le deuxième volet de notre action concerne les questions d'alphabétisation et d'apprentissage de la langue française. Or, dans ce domaine, les moyens mis en œuvre par le gouvernement et le patronat sont dérisoires en regard des besoins immenses.

L'essentiel des réalisations d'alphabétisation sont le fait d'associations privées, financées le plus souvent par le Fonds d'Action Sociale (3).

Des organisations syndicales, des Comités d'Entreprise et des communes organisent également des cours gratuits, malgré les difficultés rencontrées.

Mais, au total, peu d'immigrés parviennent à un niveau suffisant qui leur permettent de suivre des cours ou stages de formation professionnelle : connaissance insuffisante de la langue, niveau scolaire faible, difficultés des tests psychotechniques (4)... C'est un fait que la méconnaissance de la langue française est un handicap souvent insurmontable pour la masse des immigrés non seulement dans leur travail, dans leurs relations avec les travailleurs français, dans la défense de leurs droits, mais aussi dans la vie de tous les jours.

L'alphabétisation et l'apprentissage du français sont bien entendu une condition première, impérative, pour permettre aux immigrés de bénéficier des droits à la formation professionnelle comme les autres salariés. Ce qui implique que des mesures particulières, que des moyens spécifiques suffisants soient mis en œuvre avant la formation professionnelle et donc, en plus des mesures prévues dans l'Accord de juillet 1970 et les Lois de juillet 1971 : financement, formation d'éducateurs, méthodes pédagogiques, locaux notamment.

LES ACTIONS EXPÉRIMENTALES POUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Le Premier Ministre a indiqué récemment qu'il avait inscrit le développement des actions pour les travailleurs immigrés au nombre des orientations prioritaires de sa politique de formation professionnelle.

Il nous importe de savoir quels moyens sont ou vont être mis en œuvre ? Et pour quoi faire ?

Il y a quelques mois, le Ministère de l'Éducation Nationale, en liaison en parti-

culier avec le Ministère du Travail, tant sur le plan national que régional ou local, a lancé des « actions expérimentales » de formation applicables aux travailleurs immigrés. Quinze de ces actions sont engagées ou prévues en rapport avec six Académies ; elles concernent 1.500 travailleurs

(2) « ... la présence de cette immigration donne à notre économie plus de souplesse, s'agissant de gens très mobiles, acceptant de changer d'entreprises, de région et, le cas échéant, de devenir des chômeurs indemnisés ». (« L'Usine Nouvelle » du 26 mars 1970).

(3) Pour 1972, la contribution des régimes de prestations familiales au budget du F.A.S. s'élève à 102 millions sur un budget total de 147 millions. Ce sont en fait les immigrés qui financent en grande partie les actions du F.A.S., car ceux dont la famille est restée au pays touchent des allocations familiales dérisoires, les sommes qu'ils ne perçoivent pas restant dans les caisses de la C.N.A.F.

(4) En 1970, on comptait 4.361 immigrés stagiaires dans les centres gérés par l'A.F.P.A. (dont 85 femmes) contre 4.957 en 1969 (dont 70 femmes).

immigrés au total. Elles sont de trois ordres :

ACTIONS EN LIAISON AVEC LES ORGANISMES PROFESSIONNELS ET LES ENTREPRISES

• Intervention d'une association dans des entreprises. C'est le cas de « l'Institut de Recherche et d'Application pour une méthodologie de la Promotion » (I.R.A.P.), organisme privé créé par l'Association « Accueil et Promotion ». L'I.R.A.P. intervient dans cinq entreprises de la région parisienne : C.E.M. au Bourget, Esso et B.P. à Gennevilliers, Davum à Villeneuve-la-Garenne, Astra, et dans deux écoles techniques à Saint-Denis.

L'A.M.A.N.A. (« Aide Morale aux Nord-Africains ») intervient à la Compagnie des Compteurs de Montrouge.

• Actions d'une entreprise sur elle-même : Berliet à Venissieux, Etablissements de l'Ondaine (Creusot-Loire) à Firminy, B.S.N. à Reims. Renault-Billancourt prévoit un stage à l'embauche.

• Actions d'organismes professionnels ou inter-professionnels agissant au nom des employeurs, mais au dehors des entreprises. Ainsi, le Centre Interprofessionnel de Promotion de la Loire (C.I.P.L.) prépare un stage pour l'usine du Marais (Creusot-Loire) et une entreprise de travaux publics.

ACTIONS RESULTANT D'UNE ANIMATION REGIONALE

Elles visent à associer les représentants des pouvoirs publics, les collectivités locales, les employeurs, les syndicats ouvriers, les associations. Selon le Ministère de l'Education Nationale, cette association pourrait aller jusqu'au plan du financement et serait le relai des pouvoirs publics au niveau régional.

pour 1972, le financement des actions expérimentales s'élèverait à 835.000 F, rémunération des stagiaires exclue, pris en charge :

— à 50 % par le Fonds de « L'Orientation et de la Formation Continue » du Ministère de l'Education Nationale ;

— à 40 % par les Fonds de la Formation Professionnelle ;

— à 10 % par le Fonds d'Action Sociale.

S'ajouteraient à cette somme, des « contributions extérieures » des entreprises et localités, qui ne représenteraient que le quart du financement total, la part des employeurs

Ce type d'action concerne les régions de Toulouse (avec le Centre de Formation des Migrants), Dijon, Clermont-Ferrand et le Nord. Pour cette dernière région, le Centre Université Economie d'Education Permanente (C.U.E.E.P.) a lancé une expérience à Noyelles et Saullaumines, et en prévoirait dans quatorze entreprises de la région Roubaix-Tourcoing. A Vichy, le Syndicat des entrepreneurs du Bâtiment de l'Allier a organisé une action au Centre de Formation des Métiers du Bâtiment. A Marseille, une initiative serait prise en direction des travailleurs de Fos.

ACTIONS A DOMINANTE DE RECHERCHE PEDAGOGIQUE

Trois organismes d'études suivent principalement ces différentes actions :

— le Centre Universitaire de Coopération Economique et Sociale (C.U.C.E.S.) pour certaines actions d'intervention en entreprise et l'action de formation collective du C.U.E.E.P. (région parisienne et Lille) ;

— l'Institut International de Recherche et de Formation en vue du Développement Harmonisé (I.R.F.E.D.) pour l'ensemble des actions de la région Lyon-Saint-Etienne en liaison avec un groupe local ;

— le Centre de Recherches et d'Etudes pour la Diffusion du Français (C.R.E.D.I.F.) pour l'action de Toulouse et celles conventionnées par le Ministère du Travail à l'A.M.P.S. de Grenoble et au Centre de préformation de Marseille ; de plus, le C.R.E.D.I.F. est chargé de la mise en place à Paris d'une action pour les employés de maison.

Ces recherches sont orientées vers les méthodes d'alphabétisation, en tenant compte notamment de celles étudiées par l'Amicale pour l'Enseignement des Etrangers, mais aussi vers l'initiation gestuelle et technique.

Elles concernent également l'élaboration de formation d'éducateurs.

Il est prévu en juin 1972, une réunion de synthèse des différents organismes ayant organisé ou suivi des actions expérimentales en 1971. La C.G.T. y serait invitée.

ne représentant que 20 %, soit 167.000 F.

Les pouvoirs publics interviennent par le jeu des conventions. Par exemple, pour les actions prises en charge par l'I.R.A.P. dans la région parisienne, l'entreprise prend en charge 50 % du coût de fonctionnement des cours et les salaires, et cette association finance le complément par le moyen de conventions de promotion sociale de type B et d'autres subventions (du F.A.S. en particulier).

Lorsque les stages d'alphabétisation sont organisés sur le temps de travail, ils sont imputés aux « 2 % d'effectifs simulta-



FINANCEMENT ET ORGANISATION DES STAGES

IMPORTANCE DE L'ACTION A MENER



nément absents » au-delà desquels l'employeur peut refuser l'autorisation d'absence.

Les stages actuels sont organisés de différentes manières, comme le montrent les quelques exemples suivants. Ainsi aux Etablissements de l'Ondaine (Creusot-Loire), on note un stage de deux cents heures organisé sur le temps de travail pour travailleurs algériens pendant quatre semaines à temps plein, interrompues par des semaines de retour en atelier ; les quarante dernières heures étant employées à raison d'une journée de cours par mois. Chez Berliet-Vénissieux, c'est une demi-journée de formation par semaine prise sur le temps de travail pendant un an pour

travailleurs maghrébins. Aux Etablissements du Marais Creusot-Loire (Saint-Etienne), est signalé un stage de cent soixante heures prises sur le temps de travail, soit quatre semaines de formation à temps plein interrompues par des semaines de retour en atelier, pour travailleurs algériens ; un autre stage en pré-F.P.A. pour Italiens est prévu. Pour les stages organisés par l'I.R.A.P. dans la région parisienne, les cours ont lieu dans l'entreprise à raison de trois fois deux heures par semaine et quarante semaines dans l'année. En principe, la moitié du temps de formation est pris sur les horaires de travail. Autre formule proposée : deux heures après le temps de travail, dont une heure payée.

Nous pouvons considérer comme positif le fait que la mise en œuvre des actions expérimentales d'alphabétisation ait été confiée à l'Education Nationale.

Cependant, les moyens retenus en 1972 sont dérisoires et ne s'adressent qu'à une petite minorité d'immigrés.

De plus, nous ne pouvons admettre que ces stages d'alphabétisation qui ne peuvent en aucune façon être considérés comme des actions de formation professionnelle, ni même pré-professionnelle, soient financés par la taxe de 0,8 % de formation continue, voire par la taxe de 0,5 % d'apprentissage et que le nombre de travailleurs immigrés qui suivent les cours soit décompté sur les 2 % d'effectifs simultanément absents.

Dans les deux cas, cette opération se fait au détriment des travailleurs (français ou immigrés) susceptibles de suivre des cours de formation professionnelle continue.

La sélection des candidats aux cours organisés généralement par la Direction prête trop souvent à caution.

Le contenu de l'alphabétisation très « utilitariste » est déterminé par les employeurs (comme chez Berliet), en fonction des besoins de l'entreprise, des exigences du poste de travail, l'essentiel étant que l'immigré comprenne les ordres qu'il reçoit et soit capable d'effectuer les gestes requis pour actionner la machine.

La C.G.T. considère que des moyens adaptés suffisants (crédits formateurs, méthodes pédagogiques, locaux) doivent être mis en place à la charge de l'Education Nationale, et donc du gouvernement en vue du développement des actions d'alphabétisation.

Le coût de l'alphabétisation doit être assuré par ceux qui tirent profit de l'exploitation de la main-d'œuvre immigrée : l'Etat et les employeurs (5).

Toute condition d'ancienneté doit être

(5) L'alphabétisation et l'apprentissage du français doivent également être organisés dans le pays d'origine, avant le départ des candidats à l'émigration.

écartée lorsqu'il s'agit de permettre à un immigré d'apprendre la langue française, de lui donner les moyens de comprendre, de se faire comprendre et d'acquérir les connaissances qui lui font tant défaut.

Compte tenu, en particulier, des conditions de travail et de vie des immigrés, les stages et cours d'alphabétisation doivent avoir lieu sur le temps de travail et rémunérés comme tel, avec la garantie du maintien de tous les avantages acquis, ce qui n'est pas le cas dans le cadre des actions expérimentales actuelles.

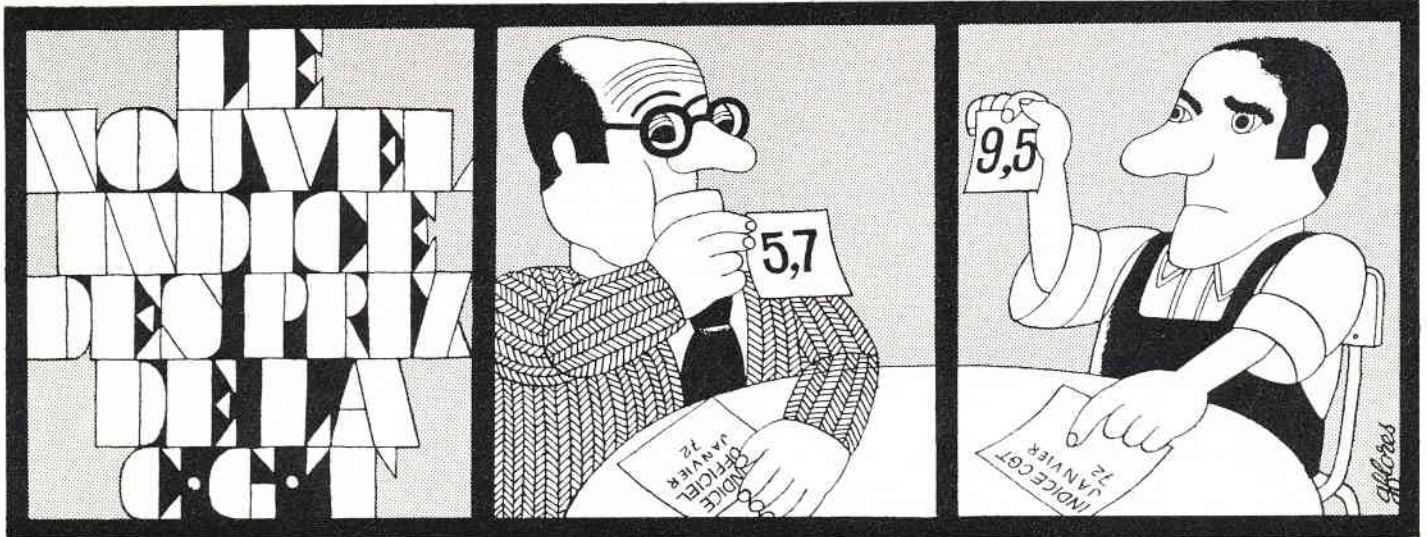
Comme nous exigeons l'application et l'élargissement de l'intervention syndicale en matière de formation professionnelle et continue, les Comités d'Entreprise et les délégués du personnel doivent pouvoir exercer leur droit de contrôle en particulier sur le financement, l'organisation, le contenu de l'alphabétisation qui doit déboucher sur la formation professionnelle.

En conclusion, nous ne pouvons que souligner à nouveau l'importance du rôle des organisations de la C.G.T. à tous les niveaux, et en particulier sur le lieu de travail, de même que celui des Comités d'Etablissement ou d'Entreprise et des délégués du personnel, qu'il s'agisse des actions d'alphabétisation en cours, ou de celles qu'il convient d'exiger pour répondre aux besoins réels des travailleurs immigrés, de même qu'en ce qui concerne la formation professionnelle (6).

De même, et les exemples de la Loire et du Rhône le confirment, les organisations de la C.G.T. seront présentes ou exigeront de l'être dans toutes les discussions pour la défense des intérêts des travailleurs immigrés et français, qu'il s'agisse des Inspections Académiques, des Directions départementales et régionales de la Main-d'Œuvre ou des Chambres patronales. Nous voyons là un prolongement de l'action syndicale sur le lieu du travail, vers les pouvoirs publics et le patronat sur ces problèmes d'alphabétisation et de formation professionnelle.

Marius APOSTOLO,
membre de la C.E. de la C.G.T.

(6) Voir notamment « V.C.O. », nos 39, 44 et 45.



L'exigence d'une garantie du pouvoir d'achat est une revendication importante des travailleurs face au processus continu d'inflation qui permet au patronat de récupérer les augmentations de salaires acquises par les luttes ouvrières. C'est pourquoi ils revendiquent l'échelle mobile. Son application concrète exige toutefois de disposer d'un instrument de mesure sérieux de la réalité des prix et de leur évolution. C'est loin d'être le cas pour l'indice officiel dit des « 295 postes ».

Aussi la C.G.T. a-t-elle été conduite, il y a un peu plus d'un an, à étudier et à mettre au point un indice conforme aux coûts des dépenses de consommation supportées par les familles des travailleurs.

C'est chose faite ! L'indice C.G.T. a été présenté le 10 février dernier au cours d'une conférence de presse qui eut un grand retentissement. Les journaux sont contraints d'admettre que même s'il n'est pas parfait, il mesure bien mieux les dépenses des ménagères.

Pour les lecteurs de « La V.C.O. », nous en résumons succinctement les caractéristiques essentielles.

CATEGORIE SOCIALE RETENUE STRUCTURE DE CONSOMMATION

CHOIX DE LA CATEGORIE SOCIALE DE REFERENCE

Des enquêtes et des études officielles montrent que la structure de la consommation est différente suivant la

catégorie sociale à laquelle on appartient. La part respective des dépenses d'alimentation et de loisirs, par exemple, est fortement déterminée par le niveau des revenus. Ainsi une augmentation des prix sur les produits alimentaires de première nécessité sera beaucoup plus ressentie par les catégories ouvrières et, au contraire, une baisse du prix des téléviseurs-couleur n'aura pas d'influence sur les ménages ouvriers qui n'en achètent pas.

La structure de l'indice C.G.T., c'est-à-dire sa composition et sa pondération, est basée sur la structure de consommation des familles de la catégorie « ouvrier qualifié ».

Cette catégorie est représentative d'une grande partie des salariés, pour plusieurs raisons :

- les ouvriers qualifiés représentent une forte proportion des travailleurs salariés ;
- le « revenu moyen » par ménage d'ouvrier qualifié est peu différent de la moyenne de toutes les catégories socio-professionnelles ;
- le mode de vie de cette catégorie est proche de celui d'autres couches sociales (ménages d'ouvriers et employés, de petits cadres, etc.) ;
- l'indice C.G.T. est un indice familial et non plus individuel.

DETERMINATION DE LA STRUCTURE DE CONSOMMATION DE REFERENCE

— *A partir d'enquêtes officielles existantes :*

- Les enquêtes I.N.S.E.E. sur les conditions de vie des ménages et sur la consommation alimentaire. Les der-



(suite)

nières enquêtes ont été faites en 1967 et publiées en 1968. Nous nous en sommes servis en les actualisant grâce à d'autres données.

- Des enquêtes du CREDOC (Centre de Recherches et de Documentation sur la consommation).

- Des enquêtes d'instituts scientifiques : l'Institut d'Hygiène Alimentaire, en ce qui concerne les rations alimentaires.

- Des enquêtes de la C.E.E.

— A partir d'enquêtes effectuées par la C.G.T. elle-même :

- sur le logement ;
- sur les soins médicaux ;
- sur les frais de scolarité ;
- sur les dépenses de vacances et de loisirs.

Ces enquêtes ont été réalisées avec la collaboration de sociologues, d'économistes et de spécialistes de diverses organisations démocratiques.

Les résultats obtenus par ces enquêtes ont permis de modifier sensiblement la part de la consommation affectée aux divers postes ci-dessus, par rapport à l'indice officiel, et par rapport à la structure de consommation définie par l'I.N.S.E.E.

LA REPARTITION DES DEPENSES DE CONSOMMATION

Elle est faite, en général, suivant des postes qui correspondent aux diverses « enveloppes » de dépenses d'une famille : alimentation, habillement, habitation, soins personnels et santé, transports, culture et loisirs, divers. La nomenclature de l'indice C.G.T. reprend ces principaux groupes.

En ce qui concerne la composition de ces grands groupes de dépenses, le principe qui a été retenu est de couvrir le mieux possible la totalité des articles nécessaires pour la vie et l'entretien d'une famille de quatre personnes.

Chaque « article » ainsi défini fait évidemment l'objet de relevés sous des variétés et des marques très diverses.

L'indice global est composé de 363 articles (compre-
nant des produits alimentaires, des produits manufacturés
et des « services »).

MODIFICATION DE LA STRUCTURE DE L'INDICE

Le coefficient de pondération attribué à chaque « poste » de l'indice est le coefficient qui permet de tenir compte de la part relative d'un produit (sous plusieurs variétés) dans la consommation totale.

Modifier les bases de calcul d'un indice de prix à intervalle régulier est donc nécessaire, car la structure de la consommation est loin d'être immuable. Pour « actualiser » un indice des prix, il faut modifier la liste des variétés d'articles dont on relève les prix ; il faut aussi modifier la pondération respective de ces articles à l'intérieur de l'indice.

C'est pourquoi, la structure de l'indice C.G.T. sera révisée régulièrement.

LES RELEVÉS DES PRIX

Les relevés de prix sont effectués dans la région parisienne :

- la région parisienne regroupe environ un cinquième de la population française ;
- l'évolution des prix dans la région parisienne est représentative de celle des autres zones urbaines, où vit aujourd'hui la majorité de la population française.

Ceci n'enlèvera donc pas à notre indice sa valeur de référence sur le plan national.

L'évolution de la consommation est également comparable dans toutes les régions.

Les enquêteurs travaillant sur Paris et la banlieue, effectuent mensuellement plus de 15.000 relevés de prix.

Les relevés de prix sont effectués à l'insu des commerçants. Nous ne leur demandons pas de nous indiquer si tel ou tel produit a subi une modification de prix d'un mois sur l'autre ; les prix de chaque variété d'articles sont relevés par des enquêteurs systématiquement tous les mois.

LA PONDERATION

La pondération de l'indice résulte de la structure de consommation obtenue par l'étude des enquêtes citées plus haut.

Par grands groupes de dépenses, la structure de l'indice C.G.T. est la suivante :

Alimentation	3.600, soit	36 %
Habillement	890, soit	8,9 %
Habitation (dont loyer et charges : 1.680)	2.780, soit	27,8 %
Hygiène - santé	760, soit	7,6 %
Transports, télécommunications ..	970, soit	9,7 %
Culture - loisirs	670, soit	6,7 %
Divers	330, soit	3,3 %
	10.000	100 %

On a vu que l'indice C.G.T. s'efforce de retenir la part réelle du loyer dans les dépenses des ménages locataires. Cette dépense est actuellement, pour de nombreux ménages, et surtout dans la région parisienne, la plus importante, celle qui grève un budget familial déjà difficile à équilibrer.

Le poste « transports et télécommunications » représente 9,70 % du total, dont 3,84 % pour l'achat des véhicules, 3,31 % pour les dépenses occasionnées par les frais d'utilisation des transports individuels, et 1,75 % pour les transports publics. Le complément à 9,70 % représente les frais de télécommunication.

LE TRAITEMENT DES DONNEES

Les principes qui président au traitement des données, c'est-à-dire au calcul de l'indice global à partir des mil-

liers de relevés de prix effectués chaque mois, permettent de refléter au mieux les mouvements de prix, tels que les subissent les travailleurs à travers leurs dépenses de consommation.

LES CHANGEMENTS D'ARTICLES

Lorsque certains produits apparaissent quand d'autres disparaissent, un problème se pose dans la réalisation d'un indice des prix. Or, ceci est un phénomène très courant aujourd'hui, du fait de la politique commerciale des grandes firmes capitalistes qui consiste, pour la recherche du profit maximum, à lancer constamment sur le marché, des modèles « nouveaux » de produits pour impulser la vente et majorer les prix, en faisant croire à une amélioration de la qualité, souvent fallacieuse. Pour chaque poste de l'indice, de nombreuses variétés et marques de produits font l'objet de relevés de prix. Lorsqu'un modèle disparaît, il est indispensable d'en suivre un nouveau, dont la consommation remplace celle du précédent ; la qualité des variétés suivies correspondant à l'évolution de la qualité des produits en question.

LES PRIX DES PRODUITS SAISONNIERS

Les produits saisonniers sont essentiellement, les fruits et légumes. On doit tenir compte chaque mois de l'offre réelle de ces produits ; c'est ainsi qu'il ne serait pas sérieux de prendre en considération le prix des fraises en décembre, celles-ci n'entrant certainement pas dans la consommation des ménages ouvriers à cette saison !

Le total des pondérations du poste « fruits frais » et du poste « légumes frais » étant égal, toute l'année, la répartition entre les différents produits est différente chaque mois.

Aucune correction des variations saisonnières ne sera effectuée, car les prix des produits pris en considération chaque mois, sont bien ceux que la ménagère prend elle-même en compte, achetant les produits frais lorsqu'ils sont « de saison ».

C'est donc également pour ce poste une moyenne arithmétique pondérée, à pondération variable, suivant le mois de l'année, qui est utilisée.



(fin)

L'indice correspond à ce que les statisticiens appellent parfois un indice du « coût de la vie », car il est basé sur la composition réelle de la consommation à un moment donné, pris comme base, et permet de calculer l'évolution mois par mois de ce qu'il faut dépenser pour consommer la même chose en quantité physique, en tenant compte de l'obligation éventuelle pour le consommateur d'acheter plus cher, en cas de disparition ou de remplacement de produits existants par des produits nouveaux.

UTILISATION DE L'INDICE DES PRIX C.G.T.

En résumé, l'indice C.G.T. reflète les mouvements des prix à quantité consommée égale. Ce n'est pas un indice de dépenses, car un tel indice tiendrait compte des dépenses nouvelles et de la croissance en quantité de la consommation de base. Un indice du « coût de la vie » ne peut tenir compte, ni des besoins existants — car il n'est pas basé sur un budget des besoins réels, mais sur la consommation effective —, ni de l'évolution des besoins.

Ceci conduit à quelques réflexions sur l'utilisation d'un indice des prix. Son utilisation première est de mesurer l'évolution du pouvoir d'achat. Or, une véritable échelle mobile, c'est-à-dire l'indexation des salaires sur les prix à la consommation, ne peut que stabiliser le pouvoir d'achat du salaire direct, au niveau où il se trouve.

Il reste, d'une part, à en assurer l'augmentation, ce qui est possible grâce aux progrès de l'économie. D'autre part, indexer le salaire direct touché dans l'entreprise, ne suffit pas à garantir le pouvoir d'achat du travailleur et de sa famille, car les ressources des travailleurs ne sont pas uniquement constituées par le salaire direct. Il faut y ajouter les prestations familiales (allocations familiales, allocations-logement...), et en retrancher les prélèvements opérés par les impôts directs d'Etat ou locaux, par les cotisations sociales obligatoires... Le solde représentant ce qu'on peut appeler le « budget en argent » des salariés.

C'est donc dire que la lutte pour le maintien du pouvoir d'achat actuel des salariés laisse subsister le problème de l'amélioration du niveau de vie et des conditions de vie, de la satisfaction des besoins grandissants aujourd'hui.

INDICE DES PRIX C.G.T. Série rétrospective pour 1971

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Janv. 72 (1)
POSTES DE DEPENSES													
Indice global	100	100,7	101,2	102,5	103,6	104,0	105,1	non calculé	106,0	107,0	107,9	108,4	109,5
ALIMENTATION	100	100,9	101,2	103,0	104,4	104,9	106,2	—	107,2	108,2	109,2	110,0	111,3
HABILLEMENT	100	100,5	101,2	103,8	105,2	106,0	106,5	—	110,1	110,7	112,0	112,9	114,1
HABITATION	100	100,5	100,8	102,1	102,6	102,9	104,5	—	105,3	106,7	107,1	107,4	108,5
HYGIENE - SANTE	100	100,0	100,0	100,0	102,5	102,8	103,0	—	103,4	103,9	107,1	107,3	107,4
TRANSPORTS - TELECOMMUNICATION	100	101,0	102,0	103,7	104,0	104,0	104,0	—	104,0	104,7	104,7	104,7	104,7
CULTURE - LOISIRS	100	100,5	101,0	101,8	102,0	102,2	103,1	—	103,5	104,0	105,1	105,6	106,2
DIVERS	100	100,5	101,2	101,7	103,8	104,7	105,3	—	106,1	106,7	107,1	107,1	107,1

(1) Le mois de janvier 1972 sera pris comme base 100 pour les calculs ultérieurs.

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.



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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



en ouvrant notre courrier

LE PRÉSIDENT DU C.E. PEUT-IL S'OPPOSER — SOUS PRÉTEXTE DE BRIEVETÉ RÉDACTIONNELLE — A CE QUE CERTAINES DE SES INTERVENTIONS, NON CONFIDENTIELLES, FIGURENT SUR LE PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION ?

R. M..., (27) Ezy-sur-Eure.

Non ! A ce propos, le Ministre du Travail a déjà eu l'occasion de préciser que « l'employeur ne peut pas s'opposer à ce que les procès-verbaux des réunions du Comité d'Entreprise relatent in-extenso les différents points discutés en séance ». (Rép. min., « J.O. », AN. 30 décembre 1950, n° 16285, p. 9846.)

Il convient de préciser que la rédaction des procès-verbaux est du seul ressort du secrétaire du C.E. choisi parmi les élus titulaires. La Loi ne donne aucun droit à l'employeur pour participer à la rédaction du procès-verbal, ni même de le contresigner. Par conséquent, on n'a pas à tenir compte de ses protestations d'opposition.

Par contre toute observation patronale lors de l'adoption du procès-verbal concernant ladite rédaction du secrétaire peut figurer en annexe, suivie d'ailleurs des réponses du secrétaire du C.E. ou d'un autre élu.

En ce qui concerne toute hostilité manifeste de l'employeur à propos de la rédaction du secrétaire, une opposition clairement exprimée des élus permettrait de porter plainte contre le patron pour entrave au fonctionnement du C.E.

LES C.E. SONT-ILS AUTORISÉS A UTILISER DES DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES DE CIGARETTES ?

T. O..., (83) La Seyne-sur-Mer.

Par dérogation au régime de monopole dont bénéficient les gérants

de débits de tabac, « les Comités d'Entreprise fonctionnant dans des locaux privés dont l'accès est réservé uniquement au personnel de la firme » sont admis à revendre des cigarettes et tabacs en utilisant des appareils distributeurs automatiques sous réserve d'en demander préalablement l'autorisation à l'administration fiscale (B.O.D.G.I., n° 29, du 24.2.1971).

QUEL EST LE POUVOIR D'INTERVENTION DES CONTRÔLEURS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS LE DOMAINE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE ?

Les Caisses Régionales de la Sécurité Sociale ont un rôle et une action particuliers à développer dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des salariés sur le lieu du travail.

Ce rôle et cette action sont généralement concrétisés par l'intervention de contrôleurs et d'ingénieurs-conseils. Ces derniers ne dressent pas de procès-verbaux en vue de sanctions pénales (ce rôle appartient aux Inspecteurs du Travail), mais ils peuvent faire des injonctions par lettre recommandée à l'employeur pour lui demander de prendre certaines mesures prescrites ou non prescrites par les textes en vigueur.

Deux procédures distinctes sont prévues en matière d'injonctions :

1° Lorsque la Caisse Régionale demande de prendre des mesures de prévention, une injonction est signifiée à l'employeur par lettre recommandée. Cette lettre doit contenir notamment des précisions sur les mesures à prendre ainsi que les possibilités techniques de réalisation.

Elle mentionne également le délai pour réaliser les travaux. Si l'employeur dépasse ce délai, il est passible d'une cotisation supplémentaire.

Lorsque les mesures de prévention sont réalisées, la Caisse Régionale peut procéder à une vérification.

Cette procédure d'injonction est applicable obligatoirement dans tous les cas par les industries soumises à une réglementation particulière (production de films, récupération des métaux, ateliers d'affinage, fonderie).

2° Si, après enquête, il est constaté qu'une entreprise n'a pas respecté des mesures particulières inhérentes à son activité, l'employeur est informé par lettre recommandée qu'une imposition de cotisation supplémentaire lui est applicable.

COMMENT SONT CONSULTÉS LES C.H.S. LORS DE L'APPLICATION DES MESURES PRESCRITES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Tout employeur recevant une injonction ou une lettre recommandée de la Caisse Régionale est tenu d'en informer le C.H.S. (Comité d'Hygiène et de Sécurité) ou, à défaut, les délégués du personnel. En outre, il doit consulter le C.H.S. ou les délégués du personnel sur les modalités d'exécution des mesures prescrites.

Après la consultation du C.H.S. ou des délégués du personnel, l'employeur est tenu d'adresser, dans les 15 jours, à la Caisse Régionale, le compte rendu de la délibération ou de l'avis émis par le ou les délégués.

Si l'employeur n'informe pas ou ne consulte pas le C.H.S., il s'expose à des sanctions pénales prévues en cas d'entrave au fonctionnement du C.H.S. Des sanctions pénales sont également applicables aux employeurs qui, à défaut de C.H.S., ne consultent pas les délégués du personnel.



Mon propos n'est pas dans cet article d'épuiser le sujet sur la création et le fonctionnement d'une discothèque, mais de projeter quelques indications et renseignements qui, je l'espère, répondront aux préoccupations des lecteurs de « La V.C.O. ».

Le disque est sans conteste une des grandes caractéristiques de l'impact culturel de notre temps. La radio qui a pénétré dans la grande majorité des foyers de notre pays a donné le goût et l'habitude d'écouter la musique, les représentations théâtrales, les tours de chants.

Mais les auditeurs, en particulier, les jeunes, séduits par tel passage d'une Symphonie de Beethoven, par un groupe de jazz ou « pop », voire la dernière chanson en vogue, sont tout naturellement tentés pour les réentendre de faire l'acquisition d'un disque. L'électrophone est la solution qui permet une meilleure connaissance de la musique. Toutefois, si le prix d'un seul disque est devenu abordable, l'achat d'un nombre suffisant satisfaisant le plaisir musical, est encore trop difficile pour bien des budgets.

LA PLACE DE LA DISCOTHEQUE DU C.E.

Dans ces conditions, une discothèque de collectivité offre une possibilité d'enrichissement à tous ceux qui veulent développer leurs connaissances musicales. Au même titre que la bibliothèque, elle est un moyen de diffusion de la culture. Elle doit être à même de satisfaire les goûts de tous les auditeurs.

Le discothécaire doit avant tout guider les adhérents vers un élargissement de leurs connaissances musicales. Il doit, bien entendu, être à même de répondre aux questions qui se posent concernant tel ou tel enregistrement, mais surtout par des conversations auprès de l'adhérent non musicologue, de lui faire apprécier les principales sources musicales.

Aucun genre ou interprète ne doit être rejeté. Cependant, il ne s'agit pas de suivre obligatoirement la mode, les « tubes » ou rengaines qui fleurissent et meurent si rapidement dans le domaine de la variété.

Quelle que soit son importance, la répartition dans tous les genres peut être ainsi proposée pour un fonds de départ :

- 4/10 classiques ;
- 3/10 folklore ;
- 1/10 enfants, théâtre-textes ;
- 2/10 variétés : chansons et danses.

Nous conseillons d'acquérir, en premier lieu dans la partie classique, comme base de celle-ci :

Bach, Beethoven, Brahms, Mozart, Chopin, Debussy, Ravel, Schubert, Schumann, Liszt, Tchaïkovski, Berlioz, Vivaldi, Wagner, Fauré, Haynd, Haendel, Bizet, etc.,

en ajoutant quelques enregistrements pour représenter un domaine moins connu :

musique de la Renaissance, musiciens français des XVII^e et XVIII^e siècles, contemporains (Bartok, Schönberg, Darius Milhaud, Arthur Honegger, etc.), représentation qu'il serait bon d'étendre par la suite.

Pour les variétés, quelques valeurs sûres : Guy Béart, Gilbert Bécaud, Jacques Brel, Georges Brassens, Barbara, Jean Ferrat, Juliette Gréco, Hélène Martin, Yves Montand, Charles Trenet, J. Baez, G. Moustaki, Les Frères Jacques, The Beatles, Paco Ibáñez, etc. Ce ne sont que quelques idées qui doivent être modulées en fonction du budget et des goûts des adhérents.

Avant d'aborder les questions de classement et de prêt, il est sage d'alerter immédiatement les lecteurs sur quelques précautions importantes. Le microsillon possède d'énormes avantages sur le « 78 tours », mais il importe de signaler, contrairement à une idée très répandue, sa fragilité. Il est certes incassable, mais il est très délicat. Il craint la chaleur, la poussière, l'humidité, et il impose un certain nombre d'obligations qu'il est nécessaire de signaler dans un règlement de la discothèque.

La poussière est l'ennemie des disques. Ils ont la propriété de se charger d'électricité statique et d'attirer comme un aimant la poussière. Il est nécessaire de les essuyer avec un chiffon spécial avant et après usage, puis de les replacer dans la pochette avec une enveloppe cristal autour du disque. Pour conserver cette enveloppe propre, on peut le protéger avec une pochette de protection en plastique.

40 à 45° de chaleur suffisent à détériorer un disque. Le point de repère simple, mais efficace, consiste à penser que le disque craint autant la chaleur qu'une plaque de chocolat.

A propos du saphir ! En général, après cinquante heures d'écoute, il creuse dangereusement les sillons. Une pointe de diamant coûte beaucoup plus cher, mais elle a l'avantage de durer infiniment plus longtemps. Elle donne par ailleurs une bien meilleure audition en usant moins le disque.

Le contrôle des disques peut être fait par l'adhérent lui-même lors de la prise. Ceci est d'autant plus simple que chaque disque sera équipé d'une fiche de circulation sur laquelle son état sera scrupuleusement signalé. Ainsi avec cette fiche, non seulement le contrôle est facile, mais chaque discophile prend conscience de ses responsabilités. Cette forme de participation débouche

sur le développement de la confiance dans la contribution de chaque discophile à la vie de la discothèque.

Signalons enfin quelques autres précautions à respecter pour protéger les disques : éviter tout frottement ou frôlement du disque avec le carton, le papier, etc. ; maintenir la pochette d'origine qui donne en général de précieux renseignements sur l'œuvre, le musicien ou l'interprétation. La lecture de ces notes permettent d'augmenter les connaissances des adhérents. On peut donc acheter dans le commerce des pochettes plastiques pour les protéger, et les maintenir le plus longtemps possible en bon état.

Toutes ces recommandations respectées vous permettront, je pense, d'atteindre sûrement le niveau de quarante à cinquante locations, chiffre admis qui permet de supporter l'investissement.

LE CLASSEMENT

Il doit être simple afin que les moins initiés puissent s'y retrouver. On peut adopter la présentation suivante :

- classique (symphonies, concerts, opéras, opérettes, etc.) ;
- orchestre (musique légère, danses) ;
- jazz ;
- folklore par pays ;
- variété (chansons, récitals) ;
- dictions (théâtre et textes, poèmes) ;
- enfants.

Le classement peut se faire au début dans des caissettes posées sur des tables, puis dans des bacs.

Les disques peuvent y être placés dans l'ordre numérique de leur numéro d'inscription, ce qui évite la recherche alphabétique, mais ceci me semble comporter beaucoup d'inconvénients. Je conseille donc le rangement par lettre alphabétique d'auteur.

Certains disques regroupent plusieurs œuvres. Pour que l'auditeur puisse trouver facilement l'une d'elles, il y a donc lieu :

- soit de séparer ces disques et les mettre au début de chaque genre ;
- soit de les incorporer dans le classement alphabétique en partant de l'auteur principal ou le premier auteur. Exemple : Beethoven-Schubert, classé à B. De toute façon, pour trouver Schubert, le discophile consultera le fichier-catalogue.

La réception des disques doit être pratiquée minutieusement, le mieux étant de pouvoir les auditionner dès leur arrivée. Ce système permet éventuellement d'effectuer des retours ou échanges. Le disque doit ensuite être numéroté par ordre d'entrée dans la discothèque, enregistré. Il faut y apposer le cachet de la discothèque et le numéro d'enregistrement (ce dernier sur le disque et la pochette extérieure).

L'inscription des disques peut se faire sur un registre d'inscription, par catégorie de 1 à « x », le numéro étant précédé de l'indicatif de la catégorie : C (classique), V (variétés), etc.

Exemple pour le premier achat : « Beethoven, V^e Symphonie, classique 01 - 30 cm (marque du disque) ». Si au verso du disque est inscrit le titre suivant : « Schubert, Symphonie Inachevée », ce verso doit avoir automatiquement le même numéro pour éviter toute erreur.

Un fichier par auteur et par lettre alphabétique est indispensable. Ce classement doit être envisagé, pour chaque genre, avec une fiche par auteur placée par ordre alphabétique et comprenant toutes les références (numéro du disque à la discothèque, genre, auteur, titre de l'œuvre, interprète). Pour faciliter le rachat d'un disque égaré, il est préférable de faire figurer le numéro attribué au disque par la firme productrice.

Pour les disques qui comportent plusieurs œuvres, il est indispensable, dans ce cas, d'établir la fiche en prenant soin de mentionner, au bas, les autres créations. Exemple :

Classique 01 SYMPHONIE	Beethoven V^e Symphonie Orch. de Philadelphie Dir. E. Ormandy	
	Schubert Symphonie Inachevée Orch. de Philadelphie Dir. E. Ormandy	30 cm, 33 T.
Indiquer ici les références et le nom de l'éditeur.		

Dans le cas de plusieurs auteurs par disque, il y a lieu de faire une fiche par auteur.

Ce fichier doit être mis à la portée de l'auditeur pour toute recherche.

Il est, d'autre part, indispensable pour faire l'inven-



taire et permet d'avoir rapidement la physionomie de votre discothèque.

Le prêt doit être organisé en fonction de la rapidité du service, de la précision avec laquelle on doit vérifier où se trouvent les disques sortis. Il est souhaitable par ailleurs de faire de chaque adhérent un collaborateur en l'habituant à mentionner ses observations d'écoute sur une fiche de circulation qui suit le disque dans ses déplacements.

Ainsi le disque sera équipé de deux fiches (de couleurs différentes pour simplifier le travail). L'une qui suit le disque, maintenue à l'intérieur de la pochette, avec une seconde petite pochette. Sur cette fiche doivent être portés : le numéro du disque, le genre, la dimension, et au-dessous deux colonnes pour mentionner dates de sortie et noms des auditeurs. L'autre — appelée fiche de prêt — restant à la discothèque, est prévue pour inscrire la date de retour correspondante et pour noter au verso, s'il y a lieu, les observations d'écoute du discophile. Cette méthode permet donc de voir rapidement l'état du disque.

LIBRE-SERVICE ?

Je réponds « oui », sans aucune hésitation ! Vous y trouverez de nombreux avantages :

- 1) le discothécaire disposera d'un temps plus large à consacrer aux conversations d'animation, aux conseils pratiques ;
- 2) les opérations seront plus rapides ;
- 3) le discophile pourra, au hasard de son choix, découvrir de nouveaux auteurs, compositeurs.

Comment effectuer alors le prêt ? L'adhérent se présente à vous, son choix terminé avec la quantité de disques convenue par le règlement (deux ou trois disques 33 tours, 30 cm ou 25 cm ; nombre doublé quand ce sont des 17 cm. A ce propos, en ce qui concerne les œuvres complètes, il est souhaitable de prêter un ensemble — même s'il se compose de trois ou quatre disques — afin de favoriser une seule écoute). L'auditeur se présente donc muni de sa carte d'adhérent, qui doit préciser de façon très claire les prises de disques autorisées. Sur celle-ci, vous inscrivez la date de retour et les numéros des disques pris.

Sur la carte de prêt de chaque disque que vous conservez, indiquez la date de rentrée et le numéro de l'adhérent.

Sur la fiche de circulation suivant le disque, notez également la date de retour.

En fin de journée, vous avez en main toutes les fiches des disques sortis. Vous pouvez en les consultant connaître le nombre de personnes ayant emprunté des disques et les catégories choisies : classique, variété, jazz. Vous connaîtrez ainsi, au jour le jour, l'évolution de votre discothèque, ce qui permettra d'étudier les efforts à faire pour une bonne activité.

Vos fiches de prêt doivent être classées à la date d'échéance du retour.

Lorsque le disque prêté est rendu, vous mentionnez tout d'abord sur la carte de votre adhérent la date de retour, puis à la lecture de la feuille de circulation suivant le disque vous prenez connaissance de la date du classement de votre fiche de prêt. Très rapidement, vous la trouvez et la joignez à la fiche de circulation. Votre disque est alors prêt à reprendre sa place dans son bac d'origine avant un nouveau voyage.

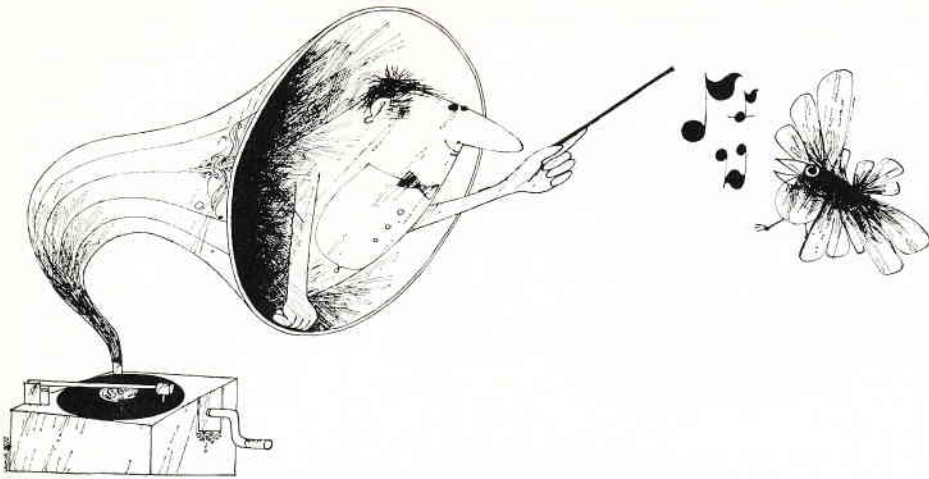
La vérification régulière de votre échéancier vous permet de faire facilement les rappels aux retardataires. Avec le numéro d'adhérent porté sur la fiche de prêt, vous devez rapidement retrouver le nom et le lieu de travail de la personne qui a oublié de vous rendre le disque.

Vous pouvez envisager d'éditer un catalogue destiné à être diffusé aux auditeurs avec des listes mensuelles ou annuelles pour le compléter.

N'hésitez pas à consacrer beaucoup de temps à informer le discophile en lui montrant la nécessité de respecter le règlement. Il faut obtenir l'auto-contrôle des discophiles. Sans sous-estimer les difficultés de visite à la discothèque d'entreprise pour les salariés, on peut proposer que les disques soient vérifiés, dès la prise, par l'adhérent lui-même. Aux premières réserves éventuellement formulées, il n'hésitera pas à signaler ensuite ses observations d'écoute. Ainsi l'évolution d'état du disque sera mieux connue, puisque chacun contribuera à détecter les défauts.

Mais nous touchons là un aspect de tout le problème de l'animation de la discothèque, comme pour d'autres activités culturelles. Peut-être conviendra-t-il de revenir par un prochain article sur cette très importante question, car avec cette édition de la revue, la place serait certainement insuffisante pour épuiser ce sujet. Disons pour l'instant que la discothèque envisagée comme simple instrument d'échange de matériaux musicaux ne correspond pas à sa signification essentielle, à savoir être un lieu d'initiation et d'enrichissement musicaux considérés comme composante d'une maîtrise culturelle de tous et de chacun. D'où tout le problème de la conception, du rôle et de la portée profonds de la discothèque.

Roland THIRAULT.



FICHE TECHNIQUE

ORGANISMES

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

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

— Crée, organise, diffuse toutes activités culturelles et de loisirs. Elle propose des formes d'animation originales, particulièrement en direction des discothèques d'entreprise.

— Possède un centre de formation et de perfectionnement d'amateurs culturels ouvert aux bénévoles comme aux permanents qu'il s'agisse de bibliothécaires, discothécaires, ou d'amateurs d'activités plastiques, audio-visuelles, théâtrales (notamment sont développés des stages spécialisés pour discothécaires et d'animation musicale). « Travail et Culture » est reconnue par la « loi cadre-jeunesse » et en fait bénéficier les stagiaires.

— Diffuse à ses adhérents un bulletin d'information mensuel (« Doc-Information ») sur la vie culturelle et aux responsables des collectivités une revue d'animation (« Doc-Animation »).

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

— Fournit les disques pour création ou développement de discothèques.

EQUIPEMENT

Bacs à disques :

Ets Fessou
29, rue du Sergent-Godefroy, 93 - Montreuil.

Ets Milhau
10 bis, villa Saint-Michel, Paris-18^e.

Reska
8 bis, rue Tailandiers, Paris-11^e.

Borgeaud
B.P. 50, 92 - Montrouge.

Pochettes :
Ruban adhésif plastique :
Filmolux
13, rue Rémy-Dumoncel, Paris-14^e.

Bande auto-collante :
Minnesota-France
Parc Barrachin, avenue Boulé, 95 - Beauchamp.

EDITIONS

Ades S.A.
54, rue Saint-Lazare, Paris-9^e.

Chant du Monde
32, rue Beaujon, Paris-8^e.

Decca-Vega
49, avenue Hoche, Paris-8^e.

Pathé-Marconi
19, rue Lord-Byron, Paris-8^e.

RCA
6, Rond-Point des Champs-Élysées, Paris-8^e.

Vogue
82, rue Maurice-Grandcoing, 93 - Villetaneuse.

Barclay
143, avenue de Neuilly, 92 - Neuilly.

CBS Disques
3, rue Freycinet, Paris-16^e.

Philips
2, rue Jenner, Paris-13^e.

Polydor
2, rue Cavallotti, Paris-18^e.

DOCUMENTATION

« Doc-Animation » (« Travail et Culture »)
92, rue J.-P. Timbaud, Paris-11^e.

Deux autres revues reflètent assez complètement l'actualité de la production discographique, tout au moins pour la musique classique :

« Diapason »
61, rue La Fontaine, Paris-16^e. Abonnement annuel : 25 F.

« Harmonie »
27, boulevard Maiesherbes, Paris-8^e. Abonnement annuel : 55 F.

Citons aussi :
La Discothèque de France
12, rue François-Miron, Paris-4^e
qui édite un bulletin « Sillon » (abonnement annuel : 20 F) présentant chaque mois trois listes.

Enfin :
« Le Monde de la Musique »
édité par l'U.N.E.S.C.O. (Edition Barentier, 19 bis, rue de Vanves, 92 - Boulogne. Abonnement annuel : 20,30 F).

N.B. — Cette présentation est libre de toute publicité.

consom- mateurs alimen- tation santé



Si « la Vie des Collectivités Ouvrières » fait bonne place à sa rubrique alimentation, c'est sans doute parce qu'elle est consciente de l'importance de ce problème pour les travailleurs et leur famille, des lourdes responsabilités de tous ceux qui ont un rôle à jouer dans la préparation et l'organisation des repas pris en collectivité. Mais c'est sans doute aussi parce que, de façon plus vaste, elle a conscience que, comme le disait déjà Balzac au siècle dernier, « l'alimentation publique, prise dans son ensemble, est une partie immense de la politique et la plus négligée ; j'ose même dire qu'elle est dans l'enfance ».

Association de consommateurs spécialisée dans l'alimentation, « le Laboratoire Coopératif d'Analyses et de Recherches » (1) a constamment l'occasion de constater combien l'alimentation quotidienne pose de problèmes, problèmes pratiques de choix, de prix, de qualité, de sécurité, qui, dès qu'on les creuse un peu, soulèvent de graves questions telles que le droit à l'information ou le pouvoir du consommateur.

DE L'INFORMATION

A la télévision, une marque de sauce à salade fait sa publicité en nous annonçant la composition du produit : huile, vinaigre, moutarde, condiments.

Belle illustration, semble-t-il, de la campagne de publicité des publicitaires sur le thème « avec la publicité, vous êtes informés ».

(1) La rédaction de « La V.C.O. » entretient une étroite collaboration avec « le Laboratoire Coopératif » (14, avenue Louis-Roche, 92 - Gennevilliers).

Mais, curieux, « le Laboratoire Coopératif » analyse cette sauce à salade (et quelques autres). Il y trouve ce que ni la publicité, ni l'étiquette n'annonçaient : de l'eau, et pas rien qu'un peu : plus de 50 % ! Pas de menaces pour la santé, certes, mais où est dans la vérité des prix, la possibilité de comparaisons objectives ? (2).

L'huile, tout compte fait, c'est plus économique que la sauce à salade. Le choix ne manque pas et, qui sait, le prix avantageux de l'huile de table ou le qualificatif laudatif de l'huile « supérieure » nous auront-ils tenté ? C'est un lourd dossier que cela va nous obliger à ouvrir (3). Dans l'anonymat de cette huile de table ou de cette huile supérieure (anonymat contraire à une loi de 1933, jamais appliquée, prescrivant l'étiquetage de composition des huiles de table) se cache bien souvent une huile suspecte, l'huile de colza. On n'a pas prouvé qu'elle soit nocive pour l'homme (on a peu fait d'études systématiques à ce sujet), mais on sait que, chez sept espèces animales différentes, elle a provoqué de graves lésions du myocarde. S'il s'agissait d'un produit nouveau, un tel dossier ne permettrait sûrement pas qu'on l'autorise. On conti-

(2) Voir « Bulletin d'Information » du « Laboratoire Coopératif » de juillet 1971.

(3) Cf. « Bulletin n° 80 du « Laboratoire Coopératif » (septembre 1971).

nue à utiliser cette huile (la production de colza, encouragée, est passée en France de 10.000 tonnes en 1945 à 600.000 tonnes en 1970) sans avoir largement informé l'opinion de la façon dont le problème se pose, sans dire à l'acheteur le nom de ce qu'on lui vend.

Cet exemple du colza n'est qu'un des multiples aspects du problème des corps gras dont les conditions d'emploi ont un effet certain sur la santé, dont le choix met en cause non seulement le prix et la qualité, mais les habitudes culturelles et les relations économiques internationales. C'est la raison pour laquelle, à côté de son dossier sur le colza, « le Laboratoire Coopératif » proposait aux enseignants, animateurs de débats, etc., un choix de questions et problèmes, sous le titre « Réflexions sur les corps gras ».

A PROPOS DU RAPPORT « FRANÇOIS »

Que penser de la qualité des aliments ?

Le rapport « François », presque officiel, a donné, en 1971, une réponse assez substantielle plus courageuse que beaucoup des déclarations ministérielles habituelles. On y lit, en effet, sous la plume de ce haut fonctionnaire, des phrases telles que :

- « C'est le producteur qui impose au consommateur les caractéristiques de ses fabrications » ;
- « Il faut lutter contre la dégradation du goût qui peut être engendrée par la production intensive » ;
- « L'alimentation occupe en France une position de mal aimée » ;
- « Les études d'ordre nutritionnel sont loin d'être effectuées chaque fois qu'elles s'imposeraient (...) cela peut être préjudiciable à la santé publique » ;
- « Une refonte générale de la réglementation concernant les produits alimentaires permettrait de la moderniser et de clarifier un ensemble devenu touffu par la superposition des textes » ;



- « Le retard accumulé en matière de dispositif de contrôle est tel, en France, que l'on peut difficilement imaginer que la situation puisse être rétablie en quelques années » ;
- « Les contaminations par les bactéries et les champignons toxigènes sont des causes importantes de morbidité humaine. Les intoxications alimentaires bénignes ou graves affectent des milliers de personnes chaque année. Or, la tendance moderne de consommation de denrées transformées (plats cuisinés, surgelés, etc.), ainsi que le conditionnement des denrées en petites quantités, accroissent les risques de contamination. Dans une certaine mesure, la multiplication des cuisines collectives accroît également les risques d'intoxication. »

Soulignant ainsi les insuffisances de la protection des consommateurs, le rapport « François » faisait également des propositions constructives concernant la législation des produits utilisés en agriculture et de leurs résidus, le développement de laboratoires de contrôles, l'information du consommateur. Si certains textes réglementaires pris dans ce domaine depuis le rapport « François » montrent qu'il ne s'agissait pas seulement de vœux pieux, il ne faudrait pas se montrer non plus trop optimiste. Le rapport



« François » promettait une réglementation précise de l'étiquetage des produits alimentaires pour le début de 1971. J'écris ces lignes en avril 1972 et le décret promis n'a toujours pas vu le jour. Il faut croire que tout le monde n'a pas envie d'informer le consommateur sur la composition des produits : huile de table (100 % colza), sauce à salade (eau : 53 %, etc.), potage au poulet (matières végétales : 77 %, poulet : 2 %, etc.), chose-orange (jus d'orange : 0 %, colorants, etc.) (4).

Dans « le Bulletin » où il commentait de larges extraits de ce rapport « François », « le Laboratoire » publiait aussi des résultats d'analyses de fromages à pâte pressée. Les constatations faites intéresseront sans doute l'économiste :

- forte variation des prix, même pour un type donné de fromage, 7,22 F à 12,53 F le kg pour du Saint-Paulin, 9,40 F à 19,42 F le kg pour de l'emmental râpé ;
- forte variation de la teneur en substances nutritives, calcium pour 100 g : 320 mg à 1 420 mg, protéines pour 100 g : 14 mg à 41 mg ;
- le prix des protéines fournies par ces fromages variait de 1 à 4, celui du calcium de 1 à 10 ;
- pourcentage important de croûte dans certains types de fromage, parfois plus du quart du poids.

« Le Laboratoire » concluait : « le responsable d'une collectivité peut avoir intérêt avant de choisir un fromage à demander des résultats d'analyses, à en tenir compte dans son choix. Bien entendu, il devra s'assurer d'abord que les fromages

(4) Cf. « Bulletin » du « Labo » de novembre 1971.



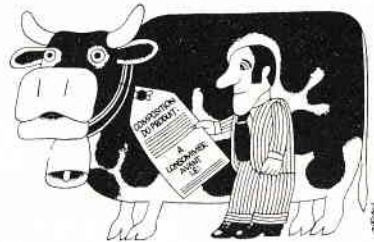
choisis plaisent à ses convives, et ne pas restreindre son plateau de fromages à une seule espèce sous prétexte que ce serait la plus avantageuse ».

DE GRAVES PROBLEMES

Il arrive que des problèmes très anciens restent ou redeviennent d'actualité. Certains ont pu attribuer la décadence de l'empire romain à une lente intoxication par le plomb. Or, ce métal reste de nos jours un toxique largement répandu, cause d'intoxications lentes parfois longtemps insoupçonnées. Dans l'industrie, ce ne sont pas toujours les mêmes professions qu'autrefois qui sont les plus exposées. Dans la vie quotidienne, l'addition de plomb à l'essence est une des causes importantes de l'augmentation de la pollution de l'atmosphère par le plomb, plomb que nous absorbons ensuite, tant en le respirant qu'en consommant des aliments contaminés. Peintures, objets usuels, emballages, assiettes décorées, etc., peuvent également entraîner des intoxications. « Le Laboratoire Coopératif », après avoir récapitulé de nombreux exemples, cité des études selon lesquelles « l'intoxication par le plomb est un des plus importants problèmes pédiatriques de la

ville de New York », a voulu voir si notre vaisselle quotidienne donnait toute garantie : il a analysé des assiettes, des plats décorés, des pichets. Plus de 20 % des échantillons cédaient du plomb dans une solution vinaigrée, et auraient été refoulés en cas d'exportation aux Etats-Unis, pays où il existe sur ce point une réglementation dont ne bénéficie pas la France (5).

Le grave problème de l'alcool et du tabac est un sujet que « le Laboratoire Coopératif » aborde souvent. Car il s'agit bien là d'une affaire de portée nationale. L'accusé n'est pas le consommateur d'alcool ou de tabac, mais bien plus ceux qui en encouragent la consommation : alors que l'Etat se montre relativement prudent avant d'autoriser l'addition aux aliments d'un colorant ou d'un conservateur, s'assurant qu'ils ne sont pas suspects d'être cancérogènes, il est responsable de la publicité faite pour le tabac dont les médecins savent maintenant qu'il cause, rien



qu'en France, 10.000 à 20.000 morts par an.

Les exemples cités ci-dessus, votre expérience quotidienne de consommateur individuel ou de responsable de collectivité, vous permettront sans doute de tirer vos propres conclusions sur la protection du consommateur ou d'y réfléchir.

Peut-être pourrez-vous m'aider à répondre, aussi, à cet étudiant étranger qui me demandait quels étaient les principaux problèmes du consommateur ? Voici la réponse sommaire que je lui ai faite :

« Le plus important problème du consommateur à l'échelon international est celui des ressources alimentaires insuffisantes ou mal réparties, et des risques croissants de malnutrition.

« En France, les problèmes du consommateur sont multiples, et il est difficile de dire quel est le plus

important, cela dépend du point de vue où l'on se place.

« Il est certain, par exemple, que le problème des mal-logés est un des plus graves. De même l'existence de groupes assez importants, parmi les vieillards notamment, de personnes n'ayant pas un revenu suffisant pour vivre normalement.

« De point de vue plus technique et plus limité de notre Association qui s'intéresse essentiellement aux aliments, sur le plan qualité, nous pensons que le problème le plus important est celui de l'insuffisance des moyens de contrôle et des règlements, en ce qui concerne par exemple la qualité bactériologique, les résidus, etc.

« Mais sont également préoccupants :

- L'abondance des informations erronées ou tendancieuses données au consommateur ;
- Le refus de l'informer avec précision et exactitude.

« Enfin, la santé du consommateur français est gravement menacée par trois fléaux : l'alcool, le tabac et le déséquilibre de l'alimentation. »

Etes-vous d'accord, et surtout quelles suggestions feriez-vous pour apporter des solutions ; quel rôle pensez-vous avoir à jouer vous-même en la matière ?

Alain GAUSSEL,
du « Laboratoire Coopératif »

(5) Cf. « Bulletin » de janvier 1972.

L'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu, le 16 décembre 1971, un important arrêt, dans une affaire Nord-Aviation (1). Cet arrêt confirme l'indépendance financière des Comités d'Etablissement par rapport au Comité Central d'Entreprise déjà soulignée dans les arrêts Régie Renault du 18 mars 1971, dont nous avons parlé ici (2).

La Cour de cassation casse un arrêt de la Cour d'appel de Paris rendu quatre ans plus tôt (3) qui avait estimé que le Comité Central d'Entreprise était seul compétent pour décider, sous le contrôle des tribunaux, des modalités de répartition entre les Comités d'Etablissement de la subvention versée par le chef d'entreprise.

C'est ainsi que la Cour de Paris avait estimé que le Comité Central d'Entreprise de la Société Nord-Aviation avait qualité pour décider en 1961 que la subvention versée par l'employeur proportionnellement aux salaires, serait désormais attribuée aux Comités d'Etablissement d'après les effectifs. La Cour d'appel avait débouté le Comité d'Etablissement du groupe technique de Châtillon-sous-Bagneux de sa demande de continuer à percevoir la contribution patronale, selon la masse salariale de son établissement et non au prorata de ses effectifs.

Pour justifier cette position erronée, la Cour de Paris soutenait notamment que la Loi n'avait pas fixé de règles de financement des Comités d'Etablissement, que le Comité Central d'Entreprise avait seul l'ensemble des attributions et pouvoirs dévolus au Comité d'Entreprise et que ses décisions s'imposaient aux Comités d'Etablissement.

Mais la Cour de cassation a détruit très simplement ce raisonnement. Elle a d'abord rappelé que, selon la Loi, les Comités d'Etablissement ont des attributions identiques à ceux des Comités d'Entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

La Cour de cassation indique ensuite

(1) Cassation sociale 16 décembre 1971, Le-franc, ès-qualités de secrétaire du Comité d'Etablissement, contre Société Nord-Aviation et autre, J.C.P. 17.009.

(2) Voir dans « La Vie des Collectivités Ouvrières », n° 43 (septembre 1971), notre article sur le financement des C.E.

(3) Paris, 10 janvier 1968, Dr. Ouv. 1971-94.

que le droit pour chacun des Comités d'Etablissement de gérer les œuvres sociales qui lui sont propres, implique qu'il doit en principe continuer à disposer des ressources correspondantes conformément à la Loi du 2 août 1949 et à l'usage établi.

L'expression « disposer des ressources » employée par la Cour de cassation et le fait que l'arrêt de Paris ait été cassé soulignent le droit autonome de chaque Comité d'Etablissement à une subvention calculée conformément à la Loi au prorata des salaires de l'établissement.

La Cour de cassation reproche, en outre, à la Cour de Paris de ne pas avoir répondu aux conclusions du Comité d'Etablissement selon lesquelles il n'existait dans l'entreprise aucune œuvre commune dont les dépenses auraient pu entraîner l'intervention d'un Comité Inter-Entreprise ou Inter-Etablissement, voire du Comité Central, lequel n'avait aucune attribution sociale propre.

Cet attendu de la Cour suprême confirme que le Comité Central d'Entreprise n'a aucun droit d'intervention dans le versement de la subvention destinée aux Comités d'Etablissement. Il n'y a pas de suprématie financière du Comité Central. Toutefois, la Cour laisse entendre que si le Comité Central gère des œuvres communes, il a le droit d'intervenir pour percevoir la quote-part de subvention nécessaire pour ces œuvres communes. Mais, même dans ce cas, cette intervention ne signifie pas qu'il peut imposer sa volonté aux Comités d'Etablissement. Le Comité Central peut simplement revendiquer pour sa part l'application de la Loi.

Trois conséquences découlent de cette jurisprudence :

1. Ni l'employeur ni le Comité Central d'Entreprise ne peuvent décider que la contribution patronale légale doit être versée au Comité Central, à charge pour celui-ci de ventiler l'argent entre les Comités d'Etablissement après avoir retenu, s'il y a lieu, la quote-part des œuvres communes gérées par lui. Chaque Comité d'Etablissement doit recevoir directement de l'employeur sa quote-part, quitte à reverser au Comité Central la somme correspondant aux œuvres communes gérées par ce dernier. Bien entendu, un Comité d'Etablissement peut accepter qu'il en soit autrement et que la subvention transite par le Comité

Central. Mais son accord exprès est indispensable pour cela.

2. En application des arrêts Renault (2), le pourcentage général de subvention par rapport aux salaires est calculé conformément à la Loi de 1949 dans le cadre de l'entreprise tout entière. En application de l'arrêt Nord-Aviation, ce pourcentage est ensuite calculé séparément sur la masse des salaires de chaque établissement.

3. Cette application stricte de la Loi peut aboutir à favoriser les établissements comportant les salaires les plus élevés (sièges sociaux, bureaux d'études, etc.), au détriment des établissements de la même entreprise dont les salaires sont plus faibles (ateliers de production, etc.). La solution est cependant certaine sur le plan juridique et le respect de la Loi s'impose à défaut d'accord. Mais bien entendu, les inégalités qui en résultent peuvent être corrigées soit en créant volontairement des œuvres communes, soit en modifiant par accord le mode de calcul de la subvention. Toutefois, l'accord des intéressés est nécessaire. Un Comité d'Etablissement peut opter volontairement pour une subvention moins forte afin d'aider d'autres Comités d'Etablissement, dès lors que personne n'attaque en justice sa décision (4). Mais l'inverse est impossible : nul ne peut obliger un Comité d'Etablissement à recevoir moins que ce qu'il tient de la Loi.

Dans la pratique, la coordination des activités sociales permet de surmonter de telles difficultés. Mais ce qui est important dans la nouvelle jurisprudence, c'est l'affirmation de l'indépendance du Comité d'Etablissement à l'égard du Comité Central. Tant que le Comité Central sera élu au second degré avec une déformation trop fréquente de la représentation proportionnelle des influences syndicales, la collaboration entre le Comité Central et les Comités d'Etablissement restera difficile et imposera de veiller de très près à l'indépendance des Comités directement élus par les travailleurs.

Maurice COHEN,
docteur en droit.

(4) Il existe des cas d'accords conclus entre les Comités d'Etablissement intéressés, visant à répartir les subventions selon des modalités satisfaisantes pour tous les établissements, quels que soient leur taille et le niveau des salaires.

GROUPES ET INDIVIDUELS

BALEARES
14 jours tout compris 870 F

SANS TRANSPORT

ESPAGNE
2 semaines (14 jours), à partir de 500 F

ITALIE
2 semaines (14 jours), à partir de 600 F

**10 % de remise par l'intermédiaire
des Comités d'Entreprise**

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS

MONTMARTRE VOYAGES

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

possédez-vous le

BILAN SOCIAL DE L'ANNEE 69

Effectuer les commandes à la C.G.T. (C.C.P. Paris 62-84). Prix : 22 F l'unité, expédition comprise. Réduction de 10 % pour les commandes groupées de plus de 5 exemplaires et de 20 % pour plus de 20 livres.



A VENDRE CAMPING (2 étoiles), 32.000 m², 1.000 peupliers, équipement neuf, entre MONTPELLIER et la Mer. PRIX : 850.000 F. Ecr. Dom. de l'ESTANEL, 34 - PEROLS. Tél. 92-73-89.

DOMAINE A VENDRE

Domaine situé en plein cœur de la Provence, proche des villes de Salon et Aix-en-Provence, accès très facile par routes pittoresques, à 2 km de la RN 7.

La vue panoramique, à partir de ce domaine, est impressionnante sur la fertile vallée de la basse Durance ; vue limitée au nord par la chaîne du Lubéron et, à l'ouest, par la chaîne des Alpilles et la vallée des Baux.

Cette propriété de 80 hectares est truffée de sources abondantes et se trouve située dans l'aire d'appellation contrôlée - COTEAUX d'AIX et des BAUX - pour le vin qui s'y récolte. Elle comprend un château en parfait état locatif, construction saine sans aucune fissure, sur des caves voûtées.

Au rez-de-chaussée, les pièces sont vastes et très éclairées, cuisine, salle de séjour, salon, grand hall d'entrée et bureaux. Terrasse devant l'entrée avec vue sur le site mentionné ci-dessus. A l'opposé, une cour d'arrivée donnant vue sur le parc.

Aux étages se trouvent trois grandes salles de bains et dix chambres. Toutes ces pièces n'ont besoin d'aucune réparation pour être habitables.

A quelque 50 m à l'ouest, se trouve un corps de ferme avec de vastes dépendances et le logement du fermier. Nous trouvons une grande bergerie voûtée, des remises, étables, hangars, four à pain encore utilisé, d'immenses salles autrefois utilisées comme greniers à foin pouvant, sans trop de frais, être transformés en lieu de séjour agréable.

Dans le parc, deux piscines, pièces d'eau, coquet pavillon de chasse complètement indépendant, des serres en bon état...

Tout cet ensemble est libre à la vente sans aucun empêchement. S'adresser au Cabinet Delporte-Guintrand, Pont-Royal, (13) Mallemort.

« L'Union Départementale C.G.T. du Jura » vous invite au repos et à la détente dans sa Maison Familiale de Vacances aux Rousses (Jura). Alt. 1.100 m. Tout confort. Cuisine familiale. Randonnées. Pêche. Bateau à voile sur le Lac des Rousses. Places disponibles : juillet-août-septembre. Pour tous renseignements, s'adresser : « MAISON FAMILIALE DE VACANCES », LA BOURBE, Jura, LES ROUSSES. Tél. : 72 à BOIS-D'AMONT.

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



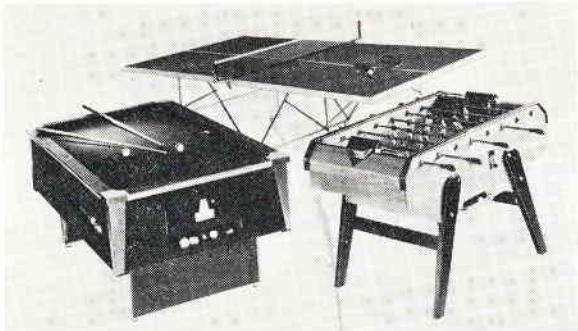
Tél. : 700-34-21

Société à Responsabilité
Limitée au Capital de
25.000 F

R. C. Seine 55 B 2604

I. F. 667-75-111-1562

RENÉ PIERRE pense robuste
(même dans les plus bas prix)



2618 Publicité Serge Bastien

Chaque jour, les jeux publics sont maltraités. Pour qu'ils résistent, il y a des points névralgiques à soigner particulièrement. RENÉ PIERRE le fait depuis 20 ans. Même pour ses modèles les plus accessibles. Et sans pour autant sacrifier la présentation. Voilà pourquoi RENÉ PIERRE reste le premier spécialiste des jeux de table. Vous voulez voir ? Demandez une documentation gratuite.

NOM

ADRESSE

BABY-FOOT : Compétition, Derby Luxe, Export, Société. BILLARDS : golf, américain, russe, français. PING-PONG, TAM-TAM, BAMBY.

1^{er} spécialiste des jeux de table
RENÉ PIERRE
B.P. 338 - 71 CHALON-SUR-SAONE

responsables
des comités d'entreprise

LES AUTOCARS
R. SUZANNE

44, RUE D'IVRY, 94 - VITRY-SUR-SEINE
TEL : 680-49-44 et 680-49-71

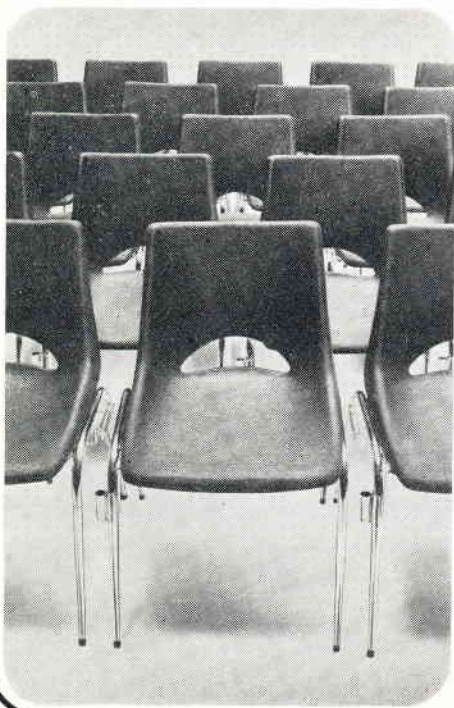
vous offrent des conditions de transport exceptionnelles à l'occasion de :

- Vos sorties de week-ends,
- Vos colonies de vacances.

Autocars modernes munis de fauteuils inclinables type « Aviation » pour 32, 36, 45 ou 50 personnes.

Autocars-couchettes pour longs déplacements, permettant à 38 ou 42 personnes de voyager — de nuit — comme en wagons-lits, et se transformant — de jour — en fauteuils.

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

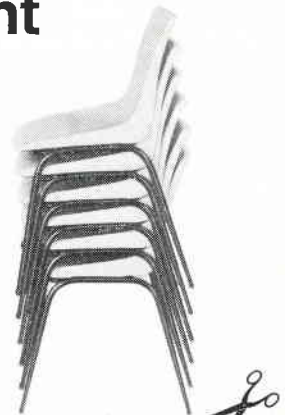


Restaurant ? Café ? Cantine ? Bureau ? Spectacle ? Hôpital ? Piscine ? Votre problème de sièges a une solution ALLIBERT et c'est toujours la meilleure solution. Aussi légers que robustes, aussi plaisants que pratiques, les sièges ALLIBERT en polypropylène spécial sont fabriqués en très grande série donc 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



VOS LUNETTES

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

LUNETTERIE OPTIQUE

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

GRAND CHOIX DE LUNETTES, VERRES, MONTURES, ETUIS

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

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

LA RESTAURATION AUJOURD'HUI

Les Comités d'Entreprise sont, pour une grande part confrontés au problème qu'est la restauration d'entreprise et tiennent, très normalement à contrôler sa bonne marche à tout moment.

Dans ce premier cas cela ne va pas sans difficulté pour les responsables des C.E. En effet, si certains des gestionnaires tels ceux du C.E. Renault ou d'autres tout aussi importants arrivent grâce à une expérience acquise à assurer une stabilité pour la restauration à l'entreprise, il n'en est pas de même pour les moyens et petits restaurants devant toujours faire face à la sélection des fournisseurs donnant lieu à l'éternelle bataille des prix.

De plus, ces derniers doivent établir des menus variés et équilibrés ne pouvant être obtenus que par de véritables spécialistes.

Ces spécialistes ils existent et sont prêts à mettre à votre disposition, leur métier, leur expérience, leurs connaissances techniques, apportant ainsi la solution à vos problèmes.

C'est ce que vous propose la S.E.E.R.E. (Société d'Équipement et d'Exploitation des Restaurants d'entreprise).

QUI EST-ELLE ?

Formée de techniciens qualifiés et éprouvés, tant en ce qui concerne l'équipement que la gestion des restaurants d'entreprise. La S.E.E.R.E. grâce à sa connaissance particulière des problèmes se posant aux Comités d'Entreprise se met en premier lieu à votre service.

L'ÉCONOMIE

La S.E.E.R.E. est en relation directe avec les groupements d'achats, ce qui lui permet, compte tenu des tonnages commandés, d'obtenir des prix très tirés sur des produits alimentaires de qualité.

Les multiples relations de la S.E.E.R.E. avec les plus grandes maisons de l'équipement permettent un choix judicieux en fonction du budget dont disposent les Comités d'Entreprise. Le choix rationnel et adapté de cet équipement débouche sur un gain de temps, une plus grande variété et qualité des menus attendus par chacun des convives. L'amortissement de ce matériel étudié est d'autant plus rapide qu'il permet une baisse sensible sur le prix de revient de chaque repas.

UN CADRE HARMONIEUX ET CONFORTABLE

Par son agencement le restaurant d'entreprise doit permettre une rupture complète avec le temps de travail.

Les convives doivent s'y sentir à l'aise grâce à l'apport d'un minimum de confort soigneusement étudié garantissant ainsi la meilleure détente (mobiliers harmonieux, insonorisation, ventilation, etc.).

RECHERCHE D'UNE COLLABORATION FRANCHE

Votre gestion peut se faire suivant deux formules, soit en gestion libre, soit en gestion mandataire.

Dans les deux cas le droit de contrôle sur la qualité du service rendu et la comptabilité de notre société pourront être vérifiées sur demande du Comité d'Entreprise. Ce dernier dispose également de la rupture du contrat s'il le juge nécessaire.

Adressez-vous à notre équipe, quel que soit votre souci nous nous efforcerons d'y répondre selon vos attentes.

S. E. E. R. E.

27 bis, Offman

92 - BOURG-LA-REINE

Tél. : 660-07-54

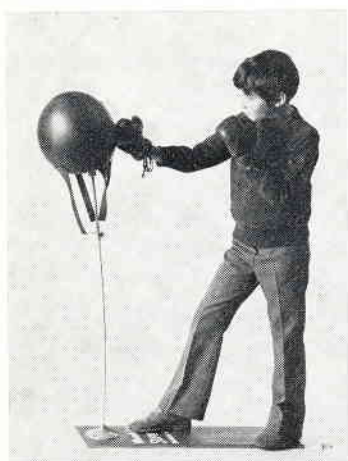
des prix vraiment sans concurrence avec...

LA CHAÎNE D'UNION 3000

Nouvelle formule d'achat conçue exclusivement pour les Comités d'Entreprise, qui a été étudiée de très près pour les problèmes qui se posent dans le cadre de vos opérations jouets, et se propose de vous aider à les résoudre en tenant compte :

- des budgets dont vous disposez ;
- des différentes tranches d'âge.

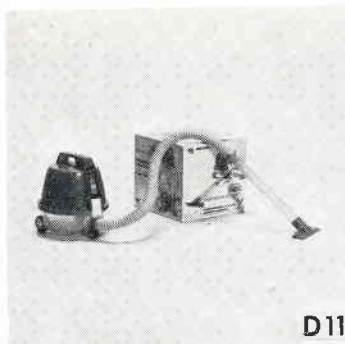
Un catalogue couleur plus complet pourra vous être adressé à la demande.



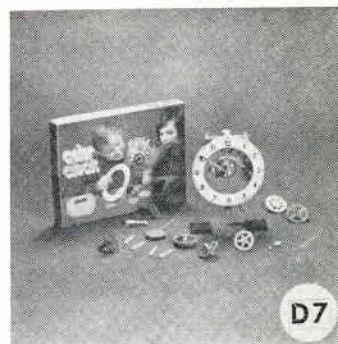
D 17



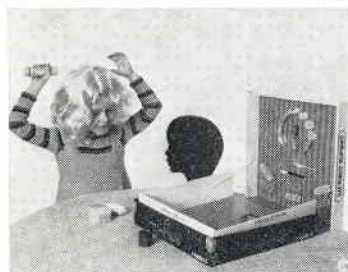
D 13



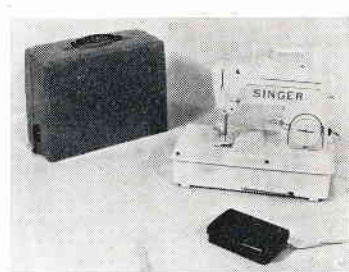
D11



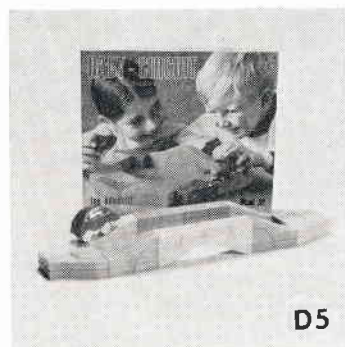
D7



D 18



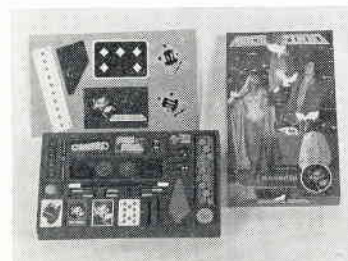
D 16



D5



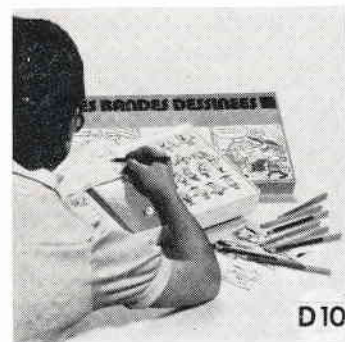
D 3



D 20



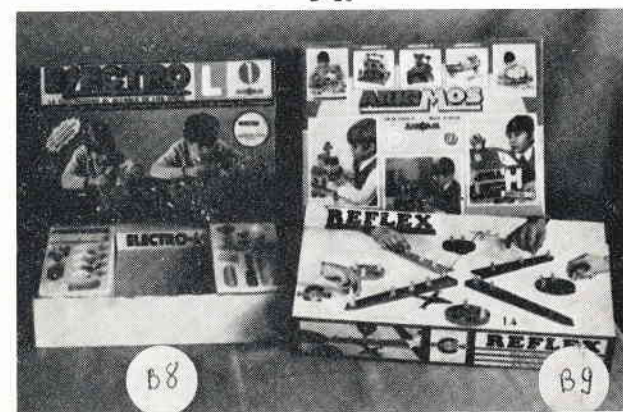
D 6



D10



B 1 B 2 B 3 B 4 B 5 B 6 B 7

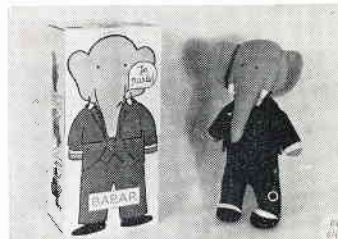


B8

B9

B 8

B 9



D 1 D 1/1



D 8



D 9

LA CHAINE D'UNION 3000

6, rue Bellini, 92 - PUTEAUX
772-10-64

BON DE COMMANDE

		Prix unitaire	Quantité
B 1	Chien peluche 40 cm	18 F	
B 2	Chat peluche 40 cm	19 F	
B 3	Ours en peluche 60 cm	18 F	
B 4	Ourson peluche 25 cm	9 F	
B 5	Lapereau peluche	12 F	
B 6	Agneau peluche	12 F	
B 7	Petit lion peluche	12 F	
D 0	Clémentine - poupée	19 F	
D 1	Babar	18 F	
D 1/1	Babar « qui parle »	47 F	
D 2	Tricycle en acier	16 F	
D 3	Fanchon - poupée 22 cm	10 F	
D 4	Capucine - poupée molle 70 cm	48 F	
D 5	Baby-circuit à piles	25 F	
D 6	Rotadraw - jeu éducatif	11 F	
D 7	Colorclok - réveil fonctionnant	21 F	
D 8	Téléphone communiquant	27 F	
D 9	Imprimerie « Aristochats »	15 F	
D 10	Bandes dessinées - à piles	16 F	
D 11	Aspirateur à piles - « Aspire-tout »	25 F	
B 8	Electro-panoplie d'électric.	22 F	
B 9	Réflex - Jeu « tous terrains »	11 F	
D 12	Jeu de ping-pong, filet - balles - raquettes	15 F	
D 13	Télécran «Oscar du Jouet»	22 F	
D 14	Ballon sauteur	19 F	
D 15	Olympics 72	19 F	
D 16	Machine Singer électrique	79 F	
D 17	Punching-ball avec gants cuir	89 F	
D 18	Nécessaire coiffure avec perruque	25 F	
D 20	Magie 2000	30 F	
TOTAL			

Frais de port et d'emballage gratuits. Livraison dans toute la France.

Nom de l'Entreprise :

Nom du Responsable du C.E. :

Adresse :

Téléphone :

Paiement 20 % à la commande. Le solde C.R. à la livraison.

Ci-joint chèque de :

Libellé à l'ordre de « CHAINE D'UNION 3000 ».

Date :

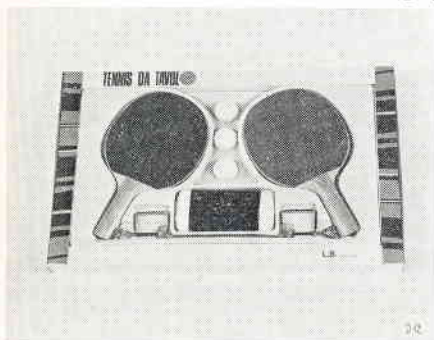
Signature



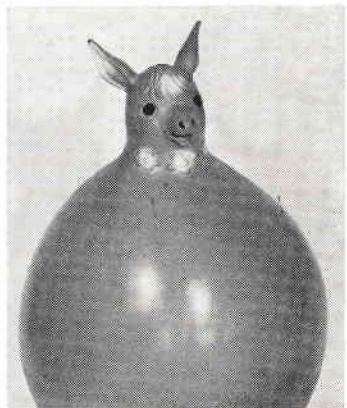
D 4



D 0



D 12



D 14



D 2



D 15

INVITATION

Aux responsables des C.E. de la région parisienne, du 10 mai au 9 juin, tous les mercredis, entre 17 h 30 et 21 heures, pour leur présenter notre Exposition-Jouets.

Venez donc prendre l'apéritif avec notre équipe.

De plus, une sélection encore plus importante pourra vous intéresser pour les petits, comme pour les grands.

La Chaîne d'Union est à votre disposition, du mardi au samedi, de 10 à 19 h.

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



MULLCA

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

177

AUGMENTEZ VOTRE POUVOIR D'ACHAT EN ACHETANT MOINS CHER A DES MAISONS SELECTIONNEES PAR «LA VIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES».

Les ETABLISSEMENTS LANDIER, 47, rue de Lancry, PARIS-10^e (TEL. 208-50-14) ont l'avantage de vous consentir, sur présentation de cette page, des prix exceptionnels pour leurs appareils ELECTRO-MENAGERS.

Chaque appareil est, bien entendu, livré avec la garantie du fabricant et dans son emballage d'origine...

**TOUTE LEUR CLIENTELE BENEFICIE
DU SERVICE APRES-VENTE GRATUIT**

MAGASINS OUVERTS TOUS LES JOURS (SAUF DIMANCHE), DE 9 HEURES A 18 H 30, SANS INTERRUPTION.

EXTRAIT DU TARIF MARS 1972

ASPIRATEURS : PARIS-RHONE B.M., 220 V	103,00
TORNADO Flash, 220 V	200,00
ARMOIRES LUMINEUSES SANIURA, à partir de	100,00
BALANCES et PESE-PERSONNES KRUPS & TERRAILLON, à partir de	38,00
CAFETIERES : S.E.B., 6 t., alu	32,50
CADILLAC ELE., 220 V., Submersible	99,00
COCOTTES S.E.B. et MOULINEX, à partir de	52,00
COUTEAUX ELECTRIQUES MOULINEX, 220 V	55,80
CUISINIERS BRANDT-PIED-SELLE (nous consulter)	
ELECTROPHONES TEPPAZ, à partir de	170,00
FERS A REPASSER :	
Vapeur ROWENTA 6527, 220 V	105,00
Vapeur CALOR, 220 V	64,00
Vapeur SUNBEAM, 220 V (niveau visible)	125,00
FRITEUSE ELECTRIQUE S.E.B. SUPER, 220 V	177,00
GAUFRIERS SIMPAS INOX, à partir de	49,00
GRILLE-VIANDE S.E.B., 220 V	140,00
HACHOIR MOULINEX « Jeannette », 220 V	71,00
MACHINES A LAVER :	
CALOR IK. 500 + MINU. BIV.	176,00
SUFAM (nous consulter)	
VENDOME & BRANDT (nous consulter)	
MAGNETOPHONES : NATIONALE. TERA FUNK,	
TEPPAZ Casette - piles-secteur, à partir de	320,00
PENDULETTES et REVEILS, à partir de	37,00
PERCEUSE SKIL : 1413, 10 mm, 400 W, vitesse réglable	220,00
RADIATEUR P.R.L. à huile, 950 W, 2 all. et. ther.	330,00
POELES A MAZOUT ZAEGEL-HELD (nous consulter)	
RASOIRS : PHILIPS 2 TETES B	52,00
BRAUN SIXTANT S	128,00
BRAUN 6006	148,00
REMINGTON SPECIAL	50,00
REFRIGERATEURS BRANDT & VENDOME (Nous consulter).	
ROTISSOIRS :	
MOULINEX A. 5, verre, aut. nett.	141,00
CADILLAC U.P., G. modèle, avec horloge et sole chauffante	413,00
SECHE-CHEVEUX : MOULINEX pistolet, n° 1, 220 V	22,70
CALOR, rond, 220 V	57,00
TRANSISTORS : GRAND CHOIX NATIONAL, PYGMY, TERA FUNK, à partir de	99,00
GRAND CHOIX D'INOX : Plats ovales ou ronds, coupes à glaces ménagères, etc., casseroles en inox (Tefal), émail faitouts, divers, etc.	

CETTE LISTE EST PARTIELLE.
VENEZ NOUS VOIR
OU DEMANDEZ NOTRE TARIF... MERCI

RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



S.G.R.E.

société de gérance
de restaurants d'entreprises
résoud tous
les problèmes de gestions.



C.A.D.I.P.A.

centrale d'approvisionnement
et de distribution
de produits alimentaires
résoud tous les problèmes
d'approvisionnement général.

**Boucherie, Charcuterie, Triperie,
Volaille, B.O.F., Fruits légumes,
Conserves, Boisson, Pâtisserie,
Produits surgelés, etc.**

1 000 000
de repas servis chaque mois

850 collaborateurs

127 Restaurants gérés

(Restaurants d'entreprise, Ecoles, C.E.S.,
Cliniques, Piscines, Selfs-Services, etc.)

**12 années d'expérience
et de références**

Siège Social à **CACHAN** (94)
9, rue Mirabeau
3 500 m² de locaux

Entrepôt au **RUNGIS** (94)
rue des Tropiques
1 500 m² de locaux

Agences Régionales :
76 - LE HAVRE : 14, rue Vaquelin
80 - AMIENS : 2, rue des Trois Cailloux
90 - BELFORT : 12, rue Dr Schweitzer

Membres du **GROUPE FRANCAIS de Restauration (GIE)**
Tél. 655-12-34 + 10 l.

VITE SERVI... BIEN SERVI

la formule moderne
du service vin
c'est :

la petite bouteille



AGAP UNE ORGANISATION
VENTE ET LIVRAISON
UNIQUE
AU SERVICE DE
LA RESTAURATION
MODERNE ET DES
COLLECTIVITÉS

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)

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

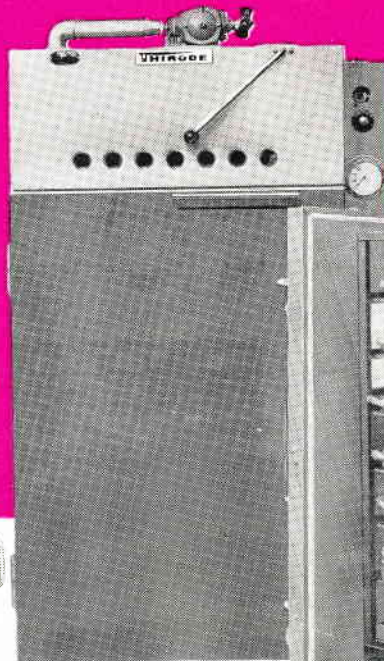
VINS AGAP - ETS G. PESIN,
15, RUE DAUMESNIL - 94/VINCENNES - TEL. 328.45.20+

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

BLS PUBLICITE

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 0054
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 : _____

D