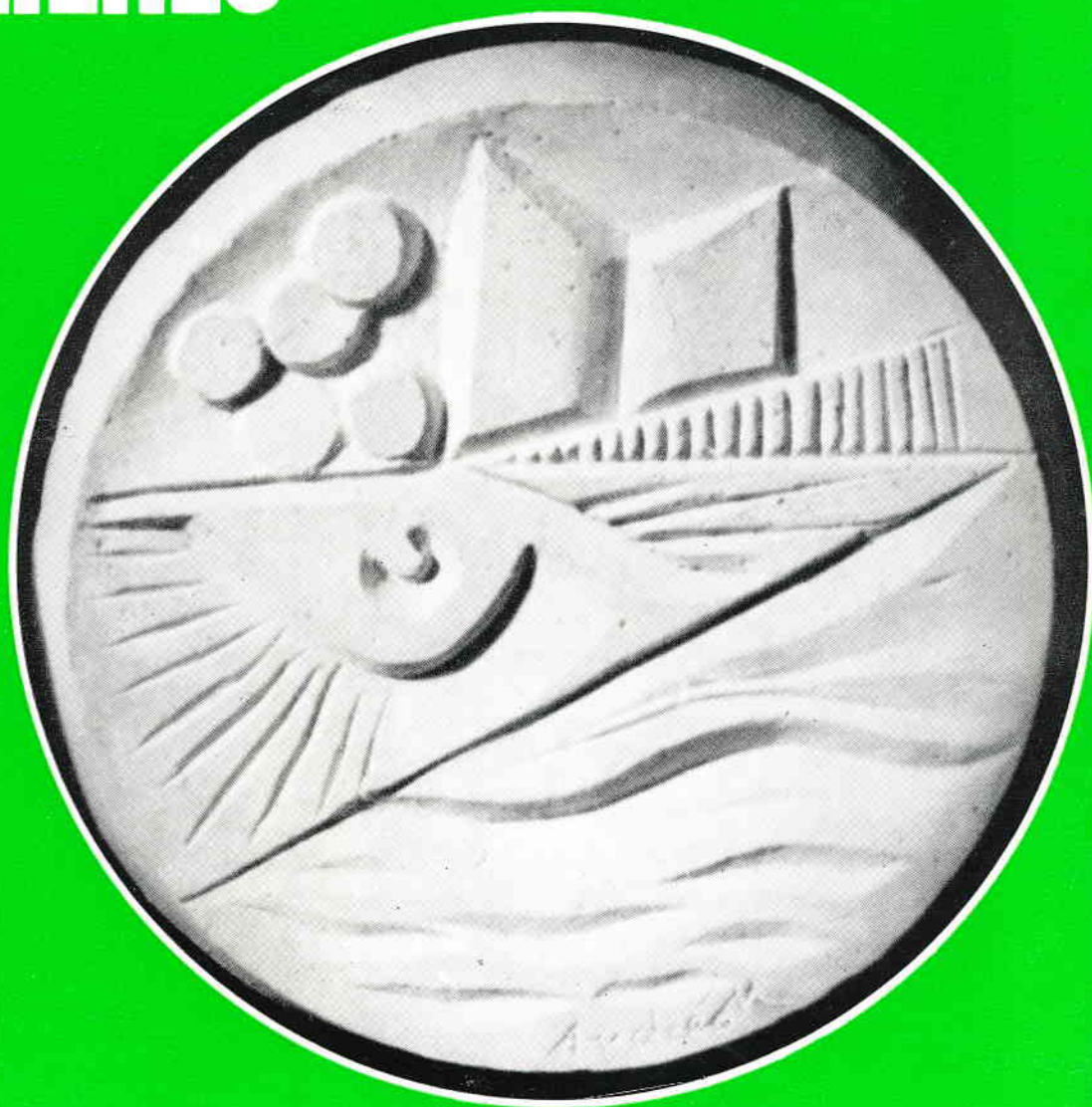


# LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● pourquoi, comment améliorer la législation sur les c. e. et similaires ● l'aménagement de la bibliothèque enfantine ● ● le "f.a.f."

# 47

sept. 72 / 4 f

**VITE  
SERVI...  
BIEN SERVI**

la formule moderne  
du service vin  
c'est:

la petite bouteille



**AGAP** UNE ORGANISATION  
VENTE ET LIVRAISON  
spécialiste  
du vin en  
petites bouteilles  
vous propose  
ses vins  
sélectionnés  
et crus réputés en  
1/5 (20 cl) - 1/4 (25 cl) - 1/2 bout. (37 cl)

**UNIQUE  
AU SERVICE DE  
LA RESTAURATION  
MODERNE ET DES  
COLLECTIVITÉS**

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

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

# NILFISK

pour assurer  
une hygiène rigoureuse  
en silence  
en toute sécurité

## Aspirateur Industriel G 70

- Double isolation
- Silencieux d'air
- Cuve de 7 litres
- Poids : 6,95 kg



Monobrosse 400 A et aspirateur eau et poussière GV 21, pour le lavage des carrelages et l'entretien à sec des sols en thermoplastique.

*Documentation F 146 sur demande.*

## Aspirateurs NILFISK S.A.

S.A. au capital de 100.000 F - R.C Corbeil 66 B 237

18/20, avenue des Iris - 91 MORANGIS  
Téléphone 909-30-05

# NOËL APPROCHE...

14 grossistes répartis sur le Territoire National, se sont groupés pour vous présenter une gamme complète des meilleures productions Françaises et Européennes.

Ets G. BRASSEUR, Z. I. — SOTTEVILLE-LES-ROUEN	72-91-36
COMPTOIR GENERAL PARISIEN DU JOUET, 62, rue du Temple - 75 - PARIS-3 <sup>e</sup>	272-18-45
Ets DAMANT, Z. I. — 23, avenue de l'Orme Fourchu - 84 - AVIGNON	81-70-81
Ets DAVIET, 27, rue Vaugelas - 74 - ANNECY	45-00-36
Ets E. DELAGNEAU, 6, rue Foy - 29 N-BREST	44-29-17
Ets L. EVERAERT, 124, rue du Grand Chemin - 59 - ROUBAIX	70-11-16
Ets F. GALVIN, 5, place Jean Ploton - 42 - SAINT-ETIENNE	32-07-92
Ets GRAFFIN, Z. I. Nord, Route de Paris - 87 - LIMOGES	77-71-78
JEUX ET JOUETS DE L'EST, rue Gaston Ramon - 57 - METZ NORD	68-32-18
Ets G. LAFFORGUE et Cie, 27 bis, rue Ferrère - 33 - BORDEAUX	52-15-39
Ets J. LHOMET et Cie, 6/8, rue Saint-François - 37 - LA RICHE TOURS	53-67-65
Ets G. LOUVET, 7, rue Prosper Convert - 01 - BOURG-EN-BRESSE	21-14-51
Ets MILLET, Z. I. de Sainte Musse - 83 - TOULON	41-57-49
Ets VIALARD et Fils, Z. I. - 12 - RODEZ	68-24-31

***hâtez - vous...***

Demandez le catalogue en couleurs et le tarif confidentiel au plus proche fournisseur de votre Entreprise.

Prenez rendez-vous pour recevoir un spécialiste ou visiter nos salles d'échantillons.

**EXCLUSIVEMENT VENTE EN GROS  
AUX COMITES D'ENTREPRISE**

**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 imbert - 38 - voiron -  
tél. (76) 05.25.27

**MALAN,** 26, rue nationale - 13 - marseille - 1<sup>er</sup> -  
tél. (91) 20-29-20

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

**TARAU,** 6, rue sedaine - paris-xi<sup>e</sup> - 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.

## Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

### ALIMENTATION

Agap (vins) .....	2
A. Brillat-Savarin (confiserie) .....	53
C.C.R. (titres-restaurant) .....	36
Panzani-Milliat-Petitjean (conserves)... ..	51
Select-Toulouse (confiserie) .....	54
S.G.R.E./CADIPA (restauration) .. 5 et	21
Tepi (confiserie) .....	52
Tourtel (bière) .....	6

### INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

Allibert (équipement) .....	6
Briffault (cuisine) .....	10
Mullca (équipement) .....	51
Nilfisk (électro-ménager) .....	2
Pernod-équipement (fabric. glaçons) ..	19
Société F. Beghin (sanitaire) .... 48 et	49
SOCOPAP (équipement) .....	20
Teisseire (distributeurs) .....	55
Thirode (cuisine) .....	56
Triton (lave-vaisselle) .....	18

### LOISIRS

C.D.L.P. (livres et disques) .....	53
Comptoir général parisien du jouet ..	3
Framag (équipement) .....	54
G.P. Rouge et Or (édition) .....	8
Madoluc (cadeaux) .....	52
Paris-Jura (jouets) .....	52
R. Pierre (jeux) .....	51
Rogerjouets .....	52
Tirau et Cie (jouets) .....	4

### DIVERS

Aguesse-Bottou (impression) .....	53
La carte publicitaire .....	37 et 38
Offres et annonces .....	21
O.S.C.M. (lunetterie-optique) .....	18
Paris-Ouest (coopérative) .....	50

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

# 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 m<sup>2</sup> de locaux

Entrepôt au RUNGIS (94)  
rue des Tropiques

1 500 m<sup>2</sup> de locaux

Agences Régionales :

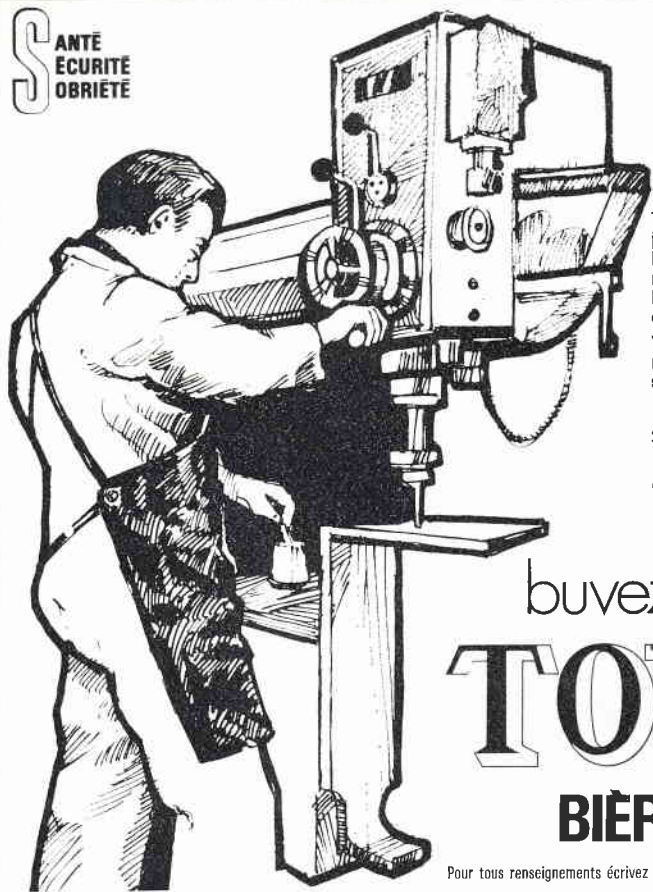
76 - LE HAVRE : 14, rue Vaquelin

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.

SANTÉ  
ÉCURITÉ  
OBRIÉTÉ



TOURTEL est tonique, elle est recommandée aux jeunes, aux sportifs, aux travailleurs. Fabriquée avec des malts et des houblons supérieurs, TOURTEL est comparable aux meilleures bières, dont elle a toutes les qualités énergétiques et alimentaires.

Vendue en bouteilles de 25, 33 cl et 1 litre dans les magasins d'alimentation, bars, cafés, restauroutes, stations-service.

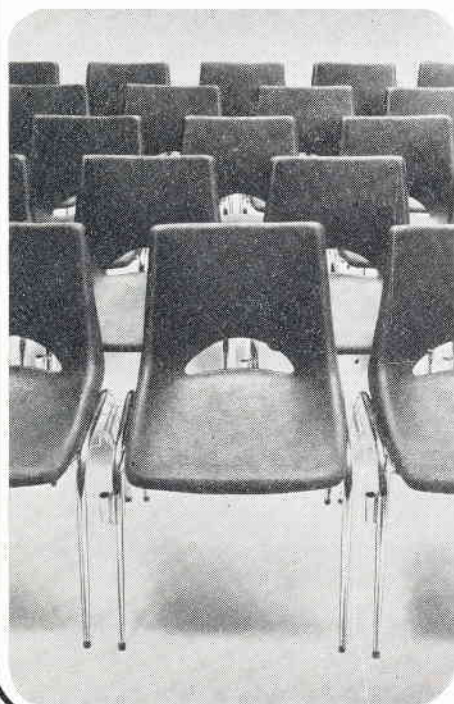
Autorisée dans les distributeurs automatiques, TOURTEL est en place dans de très nombreuses entreprises : E.D.F. - RENAULT CHRYSLER - FRANCE.



buvez jeune, buvez sain  
**TOURTEL**  
**BIÈRE SANS ALCOOL**

Pour tous renseignements écrivez à : TOURTEL Service VDC Société Européenne de Brasseries 6, rue des caves - 92-SEVRES

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



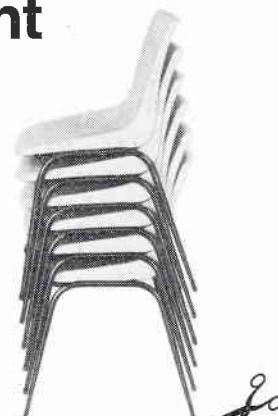
Restaurant ? Café ? Cantine ? Bureau ? Spectacle ? Hôpital ? Piscine ? Votre problème de sièges a une solution ALLIBERT et c'est toujours la meilleure solution.

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 documentation "Sièges ALLIBERT" à envoyer à :

M.....  
Société.....  
Adresse.....  
Fonction.....

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

EDITORIAL	<b>9</b>	<b>Un événement capital</b>	L. Mascarello
SYNDICAL	<b>25</b>	<b>Pour l'amélioration de la législation sur les Comités d'Entreprise et organismes similaires</b>	M. Cohen
ENFANCE	<b>13</b>	Le livre et l'enfant : conditions matérielles de la lecture	A. et A. Danancher
EMPLOI	<b>39</b>	Formation et perfectionnement professionnels : 8 nouveaux décrets	G. C.
	<b>44</b>	<b>A propos du fonds d'assurance-formation</b>	G. Caburot
ECONOMIE	<b>22</b>	La politique industrielle dans la communauté économique	H. Beaumont
CULTURE	<b>33</b>	Vivre en musique...	L. Urbain
LEGISLATION	<b>12</b>	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	<b>32</b>	Il faut savoir	
PRESSE	<b>10</b>	Flash-presse	
<b>iconographie :</b>		a.f.p. (46) ; g. azenstarck (26, 28) ; a. danancher (13, 14, 15, 16, 17) ; m. delius (29, 45) ; g. lavoit (13, 33, 34, 35) ; m. smolianoff (28, 30).	

## COMITÉ DE PARRAINAGE

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

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

**ABONNEZ-VOUS !**

**4 NUMÉROS :**

**14 F**

Pour vous abonner à "La Vie des Collectivités Ouvrières", il suffit d'adresser un virement postal (ou mandat de versement) à "La Vie Ouvrière" (V.C.O.), 33, rue Bouret, Paris (XIX<sup>e</sup>), C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières", à adresser à ..... »

Éditée par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIÈRE", 33, rue Bouret, PARIS-XIX<sup>e</sup> ■ Directeur de Publication : Henri KRASUCKI ■ Secrétaire de Rédaction : Dominique CINQ ■ Pour toutes correspondances rédactionnelles : LA V.C.O. (secrétariat de rédaction), 213, rue Lafayette - PARIS-10<sup>e</sup> ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (Jean DADEN), 187, quai de Valmy, Paris-10<sup>e</sup> - 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<sup>e</sup>.



## Albums

de 7,50 F à 18,00 F

### Rouge et bleue

5,00 F le volume  
pour les moins de 7 ans

### Dauphine

5,50 F le volume / de 6 à 10 ans

### Spirale

4,50 F le volume / de 10 à 15 ans

### Souveraine

8,20 F le volume / à partir de 10 ans

### Olympic

9,80 F le volume / de 13 à 16 ans

### Super 1000

12,90 F le volume  
à partir de 12 ou 15 ans

### Super

de 18,80 F à 24,60 F le volume  
pour adolescents et adultes

## Sélection "Jeunes, Lectures, Promotion"

EDITH UNNERSTAD. PATTE DE TIGRE SUR LE SENTIER DE LA GUERRE / KAY HAUGAARD. LA PETITE FILLE AU KIMONO ROUGE / JOHN MONTGOMERY SYLVAIN ET LE RENARD / CHARLES VILDRAC. AMADOU LE BOUQUILLON / MONIQUE PONTY. URSULA / JEAN-COME NOGUES. LA PORTE OUVERTE / JACQUELINE VERLY. TEMPETES SUR LES HUTTES / KURT LUTGEN. PRISONNIERS DES GLACES / EDMOND BEN DANOU. AVENTURES DE DJOHA / FERNAND LAMBERT. LE PETIT EXPLORATEUR DU MONDE SOUTERRAIN / JEAN-CLAUDE BERRIER. AU PAYS DE NADLOUK, EN ALASKA.

EDITIONS

# G.P. Rouge et or



# UN ÉVÉNEMENT CAPITAL

L'accord réalisé entre le Parti Communiste Français et le Parti Socialiste sur un programme commun de gouvernement est l'événement capital de la période présente.

Il ouvre des perspectives claires pour l'avenir démocratique de notre pays et pour la classe ouvrière. Il prend en compte les revendications économiques et sociales figurant dans le programme d'action de la C.G.T.

C'est pourquoi notre Confédération apporte son soutien comme l'a exprimé la Commission Exécutive Confédérale le 10 juillet dernier.

S'agissant de la démocratisation de la vie à l'entreprise le programme commun P.C.F.-P.S. comporte plusieurs chapitres qui intéressent directement les Comités d'Entreprise et organismes similaires du secteur public et nationalisé :

- intervention des travailleurs et de leurs organisations dans l'entreprise;
- nouveau droit du travail, extension des pouvoirs des travailleurs et de leurs droits syndicaux;
- extension du secteur public et nationalisé;
- autonomie de gestion.

Il énonce notamment que :

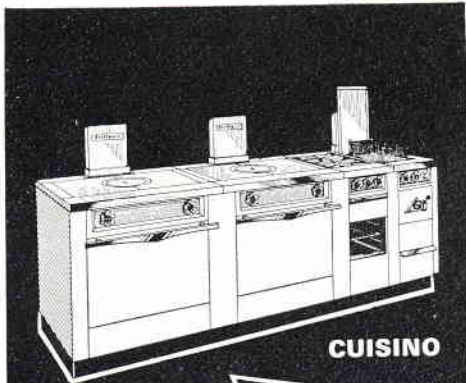
*Les pouvoirs et les responsabilités des Comités d'Entreprise et d'Etablissement, des C.H.S., des délégués du personnel et des Comités Techniques de la fonction publique seront étendus et garantis.*

C'est pourquoi nos élus dans les organismes de représentation des travailleurs à l'entreprise apporteront, avec leur syndicat, leur contribution pour populariser le contenu du programme commun de la gauche parmi les travailleurs.

Le faire connaître largement, créer un vaste courant populaire autour de lui en même temps que se développeront les luttes revendicatives, c'est réaliser les conditions du rapport des forces qui permettra à une véritable démocratie politique, économique et sociale de devenir une réalité dans notre pays.

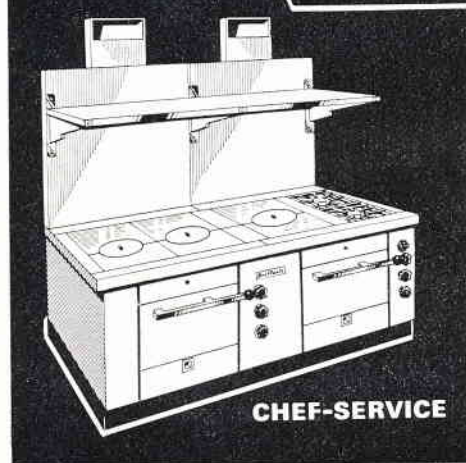


FAITES  
CONFIANCE  
A  
L'EXPERIENCE  
**Briffault**



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

HERAL



« LA SANTÉ DES MIGRANTS »

Plus de la moitié des travailleurs étrangers vivent en France à plus de cinq personnes dans une seule pièce, plus de six dans deux pièces, plus de huit dans trois pièces... En bref, la densité moyenne par pièce est de 3,5.

Ces chiffres ont été rappelés hier soir, ainsi que bien d'autres précisions tout aussi peu glorieuses, lors de la présentation à la presse d'un petit livre capital, qui détaille sans indulgence les éléments d'un problème largement — et plus ou moins volontairement — ignoré : ce livre, intitulé « la santé des migrants », vient d'être publié, sous l'égide du Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et pour la paix, et sur l'initiative du Comité médical et médico-social d'aide aux migrants, par onze professeurs de facultés et spécialistes de la pathologie de migrants.

Il est tout d'abord rappelé que, selon les termes mêmes du VI<sup>e</sup> Plan, 180.000 emplois nouveaux doivent être créés chaque année pour maintenir le taux de croissance de 6 % qu'il a fixé comme objectif. Or, 50 % de ces emplois nouveaux devront être assurés par des travailleurs étrangers, faute de candidats métropolitains, ce qui est bien souvent oublié.

Seulement, ces travailleurs migrants — trois millions et demi de personnes — dont la France permet si mal l'intégration, sont laissés dans de telles conditions d'accueil et de logement que son état sanitaire est, de plus en plus, lamentable.

(« Le Figaro », 5 juillet 1972)

LES DENIERS PUBLICS GASPILLÉS  
CHEZ... DASSAULT

867 millions de francs actuels (86 milliards 700 millions anciens) : tel est le coût des études et de la construction de prototypes d'avions militaires commandés (et payés) par l'État à la firme Dassault.

C'est une des révélations du rapport annuel de la Cour des Comptes, remis hier au Président de la République.



Le rapport énumère notamment les exemples les plus importants de gaspillage des deniers publics, dans le domaine des études militaires qui ont été abandonnées.

Entre 1960 et 1966, l'étude pour un avion à décollage et atterrissage vertical a coûté 267 millions de francs (26 milliards 700 millions d'A.F.).

Cet appareil avait été commandé à la Générale Aéronautique Marcel Dassault. Le prototype s'était, d'ailleurs, écrasé au cours d'un essai au Salon du Bourget.

Le Ministère des Armées a finalement décidé d'interrompre la construction de cet appareil (à la même époque, l'OTAN avait entrepris des recherches analogues et les avait, aussi abandonnées). La Cour des Comptes estime qu'il aurait fallu « plus de prudence et une meilleure connaissance des aléas techniques ».

Autre exemple de gaspillage cité par le rapport de la Cour des Comptes : la réalisation — abandonnée — des Mirage F-2 et F-3. C'est encore Dassault qui a « bénéficié » de la commande.

La décision, en 1964, de réaliser un Mirage F-2 destiné à succéder en 1970 au F-100, fut abandonnée en 1966 : « De telles hésitations se sont traduites par une dépense sans contrepartie qui s'élevait à 94 millions de francs, fin 1971 », écrit la Cour des Comptes.

Le rapport précise ensuite que, tout compris — avec moteur et équipement électronique — l'étude sur le F-2 et celle d'un autre appareil, le F-3, lui aussi abandonné, ont coûté 600 millions de francs environ.

La Cour fait le total des sommes versées à Dassault pour ces études et constructions abandonnées :  $267 + 600 = 867$  millions, soit 86 milliards 700 millions d'A.F.

Le rapport relève encore le projet de construction de l'hélicoptère SA 321 Super-Frelon. La Cour regrette qu'il n'ait pas été abandonné, alors que sa réalisation sera beaucoup plus coûteuse qu'il n'était prévu à l'origine. La Cour chiffre l'ensemble des fabrications trop onéreuse à 1.139 millions de francs!

Ces sommes utilisées sans suite, l'ont été pour des appareils militaires. On ne peut s'empêcher de rapprocher ces constatations de l'observation suivante : « Tant à Strasbourg qu'à Toulouse ou à Marseille, le volume des équipements sportifs universitaires financés au cours du V<sup>e</sup> Plan n'atteint que le tiers à peine des prévisions ».

L'argent utilisée par le budget de guerre ne peut l'être ailleurs.

(« l'Humanité », 1<sup>er</sup> juillet 1972)

---

## CITROEN-BUSINESS

---

Au cours de la discussion qui a suivi l'assemblée, le président de la société a indiqué que pour le premier semestre de 1972 la production de véhicules a atteint 391.283 unités contre 343.848 pour la période correspondante de l'exercice précédent, tandis que le CA HT accuse un accroissement de 16 %.

Il a précisé, en outre, que le chiffre d'affaires consolidé du groupe pour 1971 atteint presque 10 milliards de francs. Le bénéfice net de la société ressort à 8.159 millions. Au sujet de la principale filiale de la société « Automobiles-Citroën », le rapport du conseil précise que les perspectives de l'année 1972 sont satisfaisantes et prévoit un résultat plus largement bénéficiaire qu'en 1971. En ce qui concerne le programme de décentralisation des usines de la société « Automobiles-Citroën » de la région parisienne, le conseil a indiqué : « Ce programme va se poursuivre durant les deux ou trois années prochaines, et nous devons vous dire que, malgré la vente probable de ses terrains du quai André-Citroën, la société devra se procurer des capitaux extérieurs »; c'est pourquoi le conseil a demandé, au cours d'une assemblée extraordinaire, l'autorisation d'augmenter le capital de Citroën SA.

Au sujet de cette augmentation de capital, de nombreux actionnaires se sont étonnés que la société leur demande de fournir un effort financier alors que, depuis cinq ans, aucun dividende n'a été distribué « permettant de les encourager ». A la question de l'un des participants, à propos d'une distribution éventuelle en 1972, le président a répondu qu'il ne pouvait prendre d'engagement sur ce sujet. Par ailleurs, de nombreux éclaircissements ont été demandés sur la cession des terrains du quai André-Citroën, éclaircissements auxquels le président a répondu que ce n'est qu'après de sérieuses études que les propositions de l'Etat, proches des propositions privées, mais offrant plus de sûreté, ont été préférées à ces dernières. Il a précisé, en outre, que la cession des terrains doit rapporter une somme d'environ 375 millions de francs à la société, ainsi que des avantages concernant les possibilités de réimplantations.

(« Les Echos », 30 juin 1972)



# en ouvrant notre courrier

## A PARTIR DE QUEL AGE PEUT-ON VOTER LORS DES ELECTIONS AUX C.E. ?

Une Loi du 22 juin 1972 immédiatement applicable a modifié les textes relatifs aux Comités d'Entreprise et au statut des délégués du personnel de façon à permettre aux salariés âgés de seize ans de voter lors de ces élections. Auparavant, il fallait avoir dix-huit ans pour être électeur.

Par contre, les conditions d'éligibilité n'ont pas été modifiées et partout où des accords collectifs n'ont pas été conclus en ce sens, les jeunes ne pourront pas être candidats aux élections de délégués du personnel et de membres des Comités d'Entreprise avant vingt et un ans. Rien n'est changé non plus sur l'âge minimum pour être délégué syndical (21 ans). La revendication de la C.G.T. portant sur l'éligibilité et l'égalité des droits syndicaux à dix-huit ans reste donc pleinement valable.

## LA LOI FIXE-T-ELLE LE TAUX DE LA SUBVENTION PATRONALE AUX C.E. ?

Aucunement ! En effet, la Loi du 2 août 1949 qui régit toujours le financement des Comités d'Entreprise est d'une insuffisance notoire. Elle ne chiffre pas, en effet, le montant de la contribution patronale pour les Comités dans celles des entreprises qui n'avaient pas d'œuvres sociales avant la création du C.E.

La C.G.T. réclame depuis longtemps une contribution patronale au moins égale à 3 % de la masse des salaires bruts. Dans certaines branches, la convention collective a prévu un pourcentage minimum

(1 % en général). Dans certaines entreprises, l'action revendicative a permis d'obtenir des pourcentages allant de 3 à 6 %.

A ce propos, signalons que la « Revue Pratique de Droit Social » a procédé en mai 1972 à une enquête sur la subvention patronale auprès de toutes les entreprises de France ayant plus de 200 salariés. Les résultats de cette enquête (1.200 réponses environ) seront dépouillés par ordinateur et publiés dans la « R.P.D.S. » n° 328-329 d'août-septembre 1972. Les résultats complets détaillés seront publiés ultérieurement dans « La Vie des Collectivités Ouvrières ».

## MAIS ALORS, LE MODE DE CALCUL EST-IL PRECISE DANS LA LEGISLATION SUR LES C.E. ?

Aux termes de cette Loi précitée, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Etablissement ne peut, en aucun cas, être inférieure à deux minima.

Le premier minimum est le total le plus élevé, en francs, des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise, atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le Comité d'Entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le deuxième minimum est un pourcentage.

Le rapport de la contribution patronale au montant global des salaires payée présentement (c'est-à-dire la division de la somme versée par la masse des salaires actuels) ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus (c'est-à-dire celle des trois années précédant la prise en charge au cours de laquelle

le versement en francs était le plus élevé).

Présentons un exemple ! Soit une entreprise dans laquelle l'employeur a consacré aux dépenses sociales les sommes suivantes : 6 000 F en 1967, 7 000 F en 1968, 8 000 F en 1969.

Un Comité d'Entreprise est constitué en 1970 et décide aussitôt de prendre en charge, conformément à la Loi, les œuvres sociales qui n'ont pas la personnalité civile.

L'année de référence à prendre en considération est l'année 1969 car, cette année-là, la dépense, en francs, était la plus élevée des trois années 1967, 1968 et 1969 précédant la prise en charge.

Supposons que dans cette entreprise, la masse des salaires bruts était égale, cette année 1969, à 500 000 F. Le pourcentage consacré aux dépenses sociales était égal à :

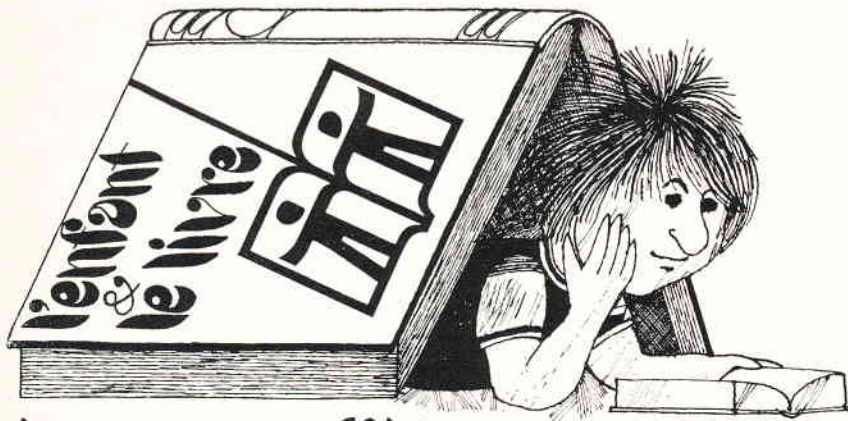
$$\frac{8\,000}{500\,000} = 1,6\% ; \text{ il en résulte}$$

que, pour les années 1970 et suivantes, la subvention au C.E. doit être égale à 1,6 % de la masse des salaires bruts de chaque année.

Ainsi, si la masse des salaires versés en 1970 était de 600 000 F, la subvention doit être égale, pour 1970, à :

$$600\,000 \times 1,6\% = 9\,600 \text{ F}$$

Comme on ne connaît pas d'avance la masse des salaires qui finira d'être versée le 31 décembre de l'année en cours, il est fréquent, dans certaines entreprises, de calculer le pourcentage sur les salaires de l'année précédente. Dans ce cas, pour respecter la Loi, une régularisation est indispensable en fin d'année.



# les conditions matérielles de la lecture

On constate et on regrette que les Français lisent peu (60 % des adultes ne lisent pratiquement pas de livres : enquête de l'INSEE 1969).

On constate et on regrette que le livre, malgré les systèmes de présentation et de diffusion des collections de poche, reste un objet peu familier pour beaucoup.

L'importance de la lecture pour le développement intellectuel de l'enfant et la formation continue de l'adulte est reconnue, de nombreux ouvrages et revues s'y sont consacrés et publient des listes promotionnelles en fonction des âges et des intérêts.

Par contre, on parle peu des conditions matérielles de la lecture et comment elles peuvent faciliter ou non la relation de l'individu avec le livre. Nous nous situons au niveau de l'enfant et des équipements pour l'enfance. C'est à cette période que se créent les habitudes de lecture.

Le livre, élément de culture, est aussi un objet. Les êtres humains s'entourent d'objets et entretiennent avec eux des relations affectives et fonctionnelles. L'homme s'investit et se prolonge dans les « choses » de son environnement. Il choisit (avec une part importante de conditionnement) « ses choses ».

Et, sans doute, beaucoup d'adultes ne lisent pas car l'objet-livre ne fait pas partie de leur univers quotidien.

Là encore, c'est dans l'enfance que s'établira la familiarité, l'intimité avec le livre.

Pour lire, un certain nombre de conditions physiologiques et matérielles doivent être réunies.

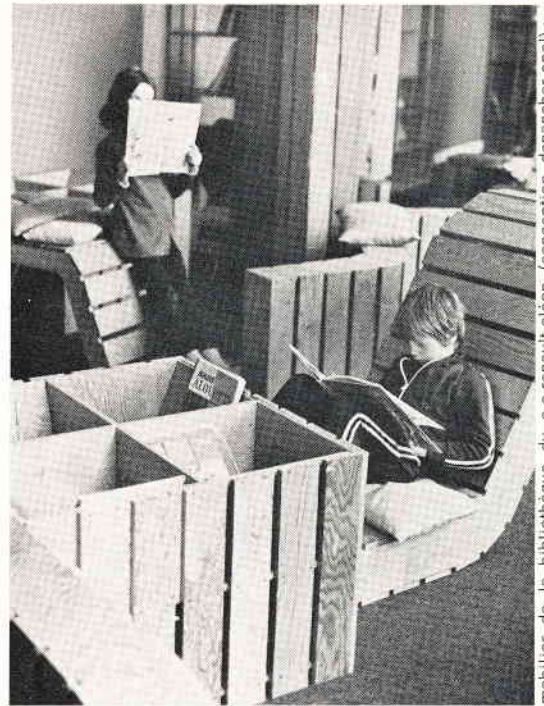
Physiologiques, c'est-à-dire pouvoir se servir de ses yeux avec ou sans correctif, pouvoir tenir le livre (à moins qu'il repose sur un support), tourner les pages.

Matérielles, autrement dit placer le corps de telle façon que les yeux soient à une distance correcte de lecture (40 cm environ) ; on peut lire debout, assis (avec ou sans table) ou par terre, couché, à genoux, à plat ventre ; disposer d'un éclairage suffisant.

Ces conditions matérielles de la lecture et l'organisation de l'espace qui s'en suivra permettront ou non le contact avec le livre.

Dans la famille on lit peu (cf. statistiques) puisque peu d'adultes lisent. Parfois même la lecture est considérée comme une perte de temps. Dans les meilleurs cas, on achète le livre d'étranges ou on garde le livre « de la distribution des prix », mais le livre est, dans ces conditions, considéré comme un objet exceptionnel. L'achat de livres ne peut d'ailleurs souvent entrer dans le budget familial qu'à titre particulier.

Il s'agit là d'un des handicaps socio-culturels que l'école et le centre de loisirs doivent contribuer à surmonter.



meublier de la bibliothèque du c.e.renault-ciéon (conception danancher-opal) : un espace plein de coins.

## LES FRANÇAIS LISENT PEU

## IMPORTANCE DE LA LECTURE

## LES CONDITIONS MATÉRIELLES DE LA LECTURE

## L'OBJET-LIVRE

## COMMENT LIRE ?

## OU L'ENFANT FEUT-IL LIRE ?



A l'école, le livre, outil scolaire, est entaché de l'idée d'obligation et les handicaps socio-culturels ne feront que renforcer cette opinion.

La bibliothèque scolaire c'est encore souvent quelques livres couverts de papier bleu sur les rayons d'un placard fermé à clé.

Les expériences d'écoles nouvelles (et nous espérons que, bientôt, elles ne seront plus l'exception) attachent une grande importance au centre de documentation qui permet un enseignement plus individualisé, qui « apprend à apprendre ».

---

## LES BIBLIOTHÈQUES

---

Au sein des sections enfantines de bibliothèques municipales, un grand effort de rénovation est entrepris pour faire de celles-ci des lieux adaptés aux enfants et aux activités de lecture de leurs âges : à Paris, la bibliothèque de « l'Heure Joyeuse », rue Boutebrie, la « rue de la Glacière », la « rue Buffon », dans la région parisienne, Clamart, Massy, Sarcelles, Choisy et, en province, Caen, Tours, Macon, etc. (1).

Même parmi les bibliothèques rattachées à un Comité d'Entreprise, à un centre de loisirs, à une maison de l'enfance : La Courneuve, les centres de loisirs de Saint-Cyr-l'École, le C.E. de la Régie Renault-Cléon à Elbeuf (1).

On peut envisager, dans un avenir proche (et cela existe déjà à Grenoble et à l'école ouverte de Saint-Fons), le complexe socio-éducatif d'enseignement et de loisir, la bibliothèque ou le centre de documentation étant communs à ces deux fonctions.

On vient à la bibliothèque pour lire sur place ou emprunter un des livres à lire chez soi.

Ces deux réponses supposent des lieux adaptés dont nous pourrions déterminer trois fonctions principales : l'accueil, le contact avec les livres, la lecture.

Contact avec les lieux, avec les responsables adultes, avec les autres enfants, vestiaires, sanitaires.

Les fichiers de classement, les présentoirs, la mise en valeur du livre, le choix du livre.

- Dans de bonnes conditions de confort et d'isolement,
- se trouver avec un ou des livres,
- pour pouvoir en tirer tout le profit souhaité.

Ces trois fonctions sont, bien entendu, reconnues pour toutes les bibliothèques d'adultes comme d'enfants.

Une réponse rationalisée entrainera des options codifiées, précises, qui ont conduit à l'organisation de l'espace qui caractérise les bibliothèques traditionnelles. C'est-à-dire un lieu où les trois fonctions (accueil, contact avec le livre, lecture) sont toujours très séparées et organisées par souci d'efficacité pour que tout se passe dans l'ordre, l'« ordre » étant considéré comme référence primordiale.

Et la deuxième fonction (contact avec le livre) qui prend du temps, qui se traduit pour le lecteur par des recherches, des hésitations, des manipulations suspectes de détériorer, est réduite le plus possible.

Le lecteur est donc canalisé, orienté vers le fichier (il faut, pour qu'il puisse utiliser le fichier, qu'il connaisse des noms d'auteurs, ou des noms d'ouvrages). Il doit faire une demande, quelquefois sur un formulaire, attendre.

Puis, il trouve une place, rarement isolée, doit faire silence, se tenir « bien ». Il se sent surveillé, épié, le climat est impressionnant.

Cette sanctification des lieux souvent anciens et vénérables, cette atmosphère de chapelle vont peut-être dans le sens du respect du livre mais ne favorisent sûrement pas la familiarisation avec le livre.

Bien sûr, les choses changent et évoluent favorablement, toutes les bibliothèques ne sont pas des cathédrales du savoir et de la culture mais, trop souvent, par souci de rationalisation on accumule les barrières entre l'individu et l'objet-livre. Et ces barrières sont les plus infranchissables pour les plus défavorisés culturellement et accentuent leur éviction de la bibliothèque.

---

(1) Il existe sûrement d'autres réalisations intéressantes qui ne sont pas citées ici.

### FONCTION DE LA BIBLIOTHÈQUE

#### L'ACCUEIL

#### LE CONTACT AVEC LES LIVRES

#### LA LECTURE

### DANS LES BIBLIOTHÈQUES TRADITIONNELLES

la galerie de la bibliothèque de sarcelles (aménagement-  
conception de m. et me. grosso)



Et que dire des enfants qui seront plus sûrement encore que les adultes rebutés par ces formalités et cette ambiance contraignante ?

## PROPOSITIONS POUR UNE BIBLIOTHÈQUE POUR ENFANTS

Moment important. Il s'agit d'une mise en confiance et non pas d'une mise en garde. Les contraintes nécessaires (se laver les mains, se déchausser) ne doivent pas apparaître comme des mesures vexatoires.

Les formalités nécessaires aussi : inscription, pointage, paiement, doivent être rapides et dédramatisées (par la participation de certains enfants, par exemple).

L'utilisation des fichiers ne doit être qu'un moyen, en tout cas jamais une obligation, avant de pouvoir être en contact avec le livre. Le fichier nécessaire pour des recherches de documentation, pour le répertoriage, pour le classement, n'est pas, au départ, d'un maniement aisé pour l'enfant. Il faudra qu'il apprenne à s'en servir et cet apprentissage sera un des apports culturels de la bibliothèque.

Voir et toucher sont nécessaires pour bien appréhender un objet.

Voir, non seulement de dos des ouvrages étiquetés et bien rangés, mais des livres dans leur totalité avec leurs épaisseurs, leurs dimensions, les illustrations, la typographie et, par là, toute la séduction dont l'éditeur les a chargés.

La présentation de dos est certes la plus rationnelle quant à l'occupation des volumes de rangement, mais elle n'est pas « invitante » comme la présentation de face qui permet de voir, en même temps, la couverture et le titre du livre.

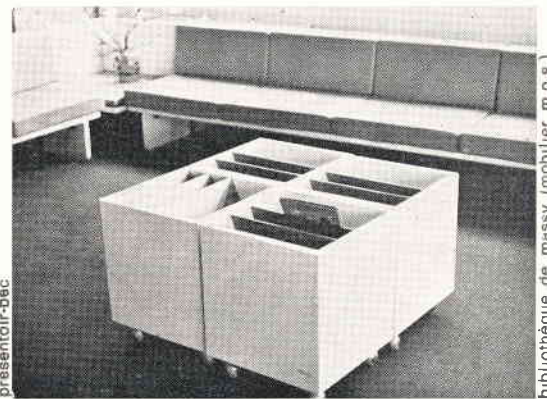
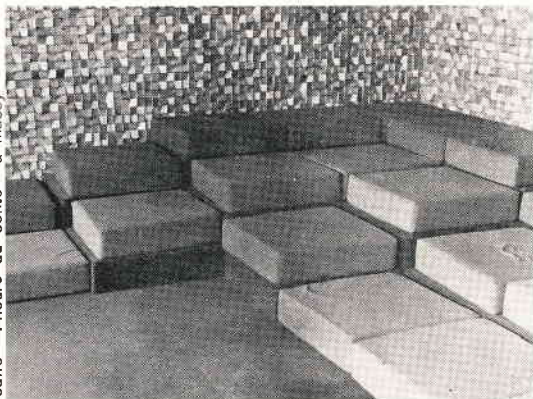
Plus l'enfant est jeune, donc moins capable d'abstraction, plus l'aspect « objet » du livre est important.

Toucher aussi, prendre, soupeser, feuilleter, parcourir, papillonner d'un livre à l'autre pour pouvoir enfin choisir.

Toucher c'est apprécier la nature du papier, plus ou moins lisse, plus ou moins blanc, plus ou moins rigide.

VOIR

TOUCHER



Voir et toucher donneront cette familiarité avec le livre qui est le résultat d'une pratique souvent répétée.

Les livres seront donc plastifiés ou protégés par une couverture de vynile transparente pour en faciliter la libre manipulation.

L'enfant, seul avec le livre, doit pouvoir trouver son coin, bien éclairé ou dans une pénombre relative, dans la position qui lui semble la plus confortable. Et, pour l'enfant, confortable n'aura pas le même sens que pour l'adulte. Il préférera peut-être lire à genoux, le livre appuyé sur le siège d'une chaise ou d'une banquette, couché sur le côté, ou assis par terre adossé à un cloison, ses genoux servant d'appui pour le livre.

Pourquoi la position « assis à table » serait-elle la seule position convenable ? C'est peut-être plus adapté pour lire un volumineux album, mais n'en faisons pas un système ou une obligation.

Les « galeries » de la bibliothèque de Sarcelles ont été faites pour des raisons d'économie de place, elles augmentaient, en effet, la capacité d'accueil d'un local assez restreint mais elles offrent, en outre, des lieux de lecture que les enfants apprécient beaucoup. Ils s'y sentent en sécurité, relativement cachés, et les

LA POSITION

## L'AMÉNAGEMENT : PAS DE CLOISONNEMENT

un mobilier de qualité (bibliothèque de clermont ;  
réalisation alvaar alto, bertoia et resta)



lire à genoux



échelles pour grimper ou le fait qu'il faille ramper pour aller au fond de la galerie est un attrait supplémentaire.

Les trois fonctions que nous venons de préciser (accueil, contact avec le livre, lecture) seront le moins cloisonnées possible, articulées entre elles avec souplesse afin que le déroulement de l'activité bibliothèque s'enchaîne sans problème et sans circuits compliqués.

Ce qui ne veut pas dire que les trois fonctions doivent se retrouver dans une unique et vaste pièce : des décrochements, des recoins, des galeries sont souhaitables.

## LE MOBILIER POUR LE LECTEUR

### DES CHAISES, MAIS AUSSI AUTRE CHOSE

### TABLES ET PLANS DE POSE

### INTÉGRER LES DEUX FONCTIONS

Dès l'accueil, on doit voir des livres et les belles couleurs de leurs couvertures. Ainsi, le lieu lui-même sera une motivation pour la lecture.

Il doit répondre à deux besoins déjà mentionnés plus haut :

— permettre à l'individu de situer son propre corps dans la position la moins contraignante possible et le rendre ainsi plus réceptif ;

— disposer de plans de pose pour établir une relation satisfaisante avec l'objet-livre.

Ces deux points évoquent automatiquement les réponses « chaises » et « tables ».

La démarche qui en découle consiste à rechercher en ce domaine la meilleure qualité possible compte tenu des disponibilités financières.

Qualité quant à la solidité, au confort, à la mobilité, à l'esthétique (forme, texture des matériaux, couleur).

On recherchera, également, des tailles de meubles adaptées à l'âge des utilisateurs.

On débouche ainsi, et c'est le cas de la plupart des bibliothèques d'enfants, sur un équipement de bonne qualité mais qui n'est, finalement, que le reflet en réduction d'un mobilier destiné à des adultes.

On peut penser qu'un cadre plus dynamique est souhaitable et que l'unique réponse « tables » et « chaises » est trop restrictive.

Des chaises confortables sont sans doute nécessaires, mais également des fauteuils, tabourets, banquettes, coussins peuvent être envisagés. Des tapis, des nattes ou des sols recouverts de moquette donneront, également, la possibilité de se poser à son aise et non pas seulement dans la position assise classique, rarement souhaitée par l'enfant.

Il faut bien entendu des tables — quelques-unes de grande taille pour pouvoir étaler des documents, d'autres plus petites pour lire seul ou à deux — mais la notion de plan de pose paraît dépasser ce meuble.

Des plans horizontaux ou inclinés, fixes ou mobiles, situés à différentes hauteurs, doivent être également prévus.

Et pourquoi ne pas envisager un mobilier combinant les deux fonctions ? Dans ce sens, des éléments nouveaux ont été créés pour la salle de lecture du Centre de loisirs du C.E. Renault-Cléon à Elbeuf.

Des éléments, sièges-tables, pouvant être utilisés dessus ou dessous, structurent l'espace en créant des suggestions variées, créent des possibilités d'isolement, permettent des modes d'appropriations différentes, immédiatement mises à profit par les enfants.

Des rayonnages permettant de rassembler les ouvrages dans la position classique (dos apparent) sont évidemment nécessaires. Rayons mobiles ou alvéoles de tailles variées, les deux formules présentent des avantages et des inconvénients.

Ce qui importe surtout, c'est de ne pas prévoir des meubles trop hauts qui risquent de mettre les derniers rayons hors de la portée des enfants.

Mais, une part importante du mobilier destiné au livre doit être consacrée aux présentoirs. Les formules sont diverses et peuvent coexister :

— A partir de plans inclinés permettant de voir le livre de face, ou de plans horizontaux pour les revues ou les albums ;

— La formule des meubles-bacs, mobiles de préférence, est également à retenir ;

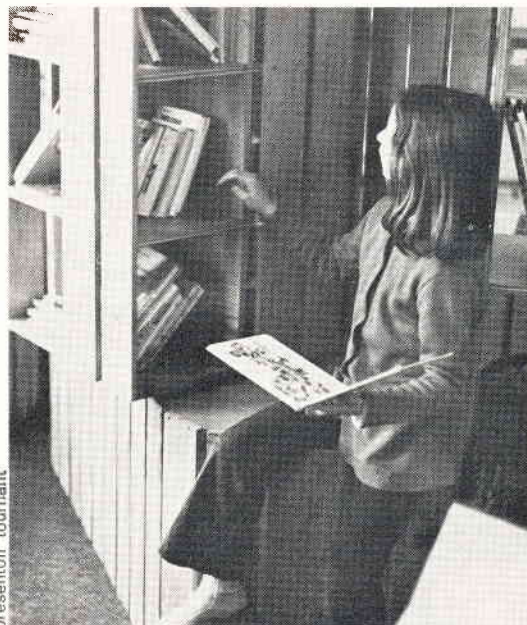
— Enfin, n'oublions pas des présentoirs d'affichage ou d'exposition où on mettra en valeur les dernières acquisitions, des livres regroupés par thèmes, des affiches, des documents.

Le mobilier pour le lecteur, le mobilier pour le livre, doivent-ils obligatoirement être séparés, isolés ? Ne peut-on, au contraire, rechercher des imbrications entre les deux types de réponses, toujours dans le but d'un meilleur contact entre le livre et l'utilisateur ?

Il est possible, évidemment, d'utiliser les éléments de rangement pour créer des coins-lecture. On peut intégrer, également, des plans de lecture aux meubles de rangements ou présentoirs.

Il est en tout cas souhaitable de ne pas figer la disposition d'une salle de lecture et le souci de l'ordre ne doit pas empêcher les initiatives de changement dans l'organisation de l'espace.

Dans ce domaine, les animateurs ne doivent pas oublier que les enfants aussi peuvent avoir des idées.



présentoir tournant

## LE PROLONGEMENT DE LA LECTURE

A un moment donné, l'enfant souhaitera faire autre chose que lire.

Peut-on parler, peut-on chanter, peut-on jouer, dessiner ou peindre dans une bibliothèque ?

Il est certain que définir des lieux de vie, bien adaptés à des besoins précis, en limite la polyvalence d'utilisation.

La réponse concernant la pratique d'autres activités dans les lieux de lecture, sera donnée par les animateurs responsables qui jugeront, eux-mêmes, jusqu'où il est possible d'aller dans ce domaine, sans perturber l'activité principale liée au livre.

Cependant, ceci pose le problème de l'activité globale de l'enfant, dont le contact nécessaire avec le livre n'est qu'un aspect.

Les formules les mieux adaptées aux besoins de l'enfant seront donc celles qui associent au lieu bibliothèque, d'autres lieux d'activités :

— Ateliers de peinture ou d'expression graphique qui permettront, entre autres, de prolonger l'impact de la lecture sur l'imagination créatrice de l'enfant.

— Lieux privilégiés (foyer, heure du conte, salle d'auditions ou de projections) qui permettront aussi de trouver des liens avec le livre.

Les autres types d'aménagement, non directement liés à la lecture mais qui correspondent à d'autres besoins, sont évidemment aussi importants et peuvent être liés à la bibliothèque : ateliers de bricolage, salles de jeux, espaces extérieurs aménagés, etc.

Il n'existe pas de formule type en ce domaine, mais des réalisations vont dans ce sens.

A l'heure actuelle, fonctionnent ou se construisent :

— des centres de loisirs urbains et d'entreprises (centres socio-culturels, maisons de l'enfance) ;

— des écoles nouvelles disposant d'autres locaux que ceux uniquement réservés à l'enseignement ;

— des bibliothèques bénéficiant de locaux annexes.

Tous ces équipements associés, sinon intégrés, permettent d'élargir et d'enrichir le champ d'activités proposées aux enfants. L'éducation de demain ne pourra se faire sans ces nouveaux centres d'animation culturelle.

**Annie et André DANANCHER**  
Délégués « FRANCAMARADES »



trouver sa position



lire debout

mobilier de la bibliothèque du c.e. renault-cléon (conception danancher-opal)

## 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 carousel
- machine-tunnel à convoyeur à bande

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



## TRITON S.A.

des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

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



## VOS LUNETTES

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

## LUNETTERIE OPTIQUE

des Œuvres Sociales Coopératives  
et Médicales C.G.T., 4, avenue Riche-  
rand, Paris-10<sup>e</sup>. 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 TOUTS 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" -  
"BONSERGEANT" — AUTOBUS : 75 et 46  
(ARRÊT HOPITAL SAINT-LOUIS).



## Il suffit parfois de quelques cubes de glace pour réchauffer l'atmosphère.

Quand on a tous les jours beaucoup de monde à servir à l'heure du déjeuner, il y a des moyens bien simples de s'assurer son sourire. La meilleure idée ?

Servir de la glace à la cantine pour rafraîchir les boissons. Encore faut-il pouvoir distribuer ainsi des cubes de glace à plusieurs centaines de personnes. Rien de plus facile quand on est équipé d'une fabrique de glace Whirlpool Ice Magic. Vous savez, cette machine à fabriquer de la glace en cubes.

Avolonté, sans qu'il soit besoin de la surveiller.

Son fonctionnement est automatique. Et silencieux.

Voilà pourquoi on la retrouve également dans les hôpitaux et les cliniques où le silence est la règle d'or.

Faites-en l'expérience. Vous jugerez du résultat au sourire de vos hôtes et vous verrez qu'il n'y a rien de plus facile que de briser la glace.



# Pernod-Equipement

Un service qui vous en rend une infinité d'autres.

Pernod-Equipement - 87, rue de Paris - 93-Montreuil-sous-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<sup>e</sup>

Tél.: 48-57-64

**une importante  
brochure de la c. g. t.**

## **UN TREMPLIN POUR NOS LUTTES**

- **textes contractuels  
et légaux sur l'emploi  
et la formation  
professionnelle**
- **commentaires de la c. g. t.**

Prix : 5 francs. Commande à envoyer à la trésorerie confédérale de la C.G.T. (213, rue Lafayette - Paris-10), avec le versement correspondant.



Association loue colonie bord de mer (44), octobre, novembre, décembre, janvier, février, mars. Ecrire A.C.P. n° 1757.

Recherche un chef cuisinier ayant pratiqué dans les collectivités pour faire fonctionner un restaurant ouvrier de 1.400 personnes. Admission comme agent de l'Etat à 1.800 francs par mois. Ecrire à : Secrétaire général du Syndicat C.G.T. de l'Arsenal Charles Alessi, Parc de l'Epargne, les Amandiers, Toulon (83).

Comité d'Entreprise région parisienne serait intéressé à participer à des garderies du jeudi organisées par des Comités d'Entreprise ou associations laïques. Répondre au journal qui transmettra.

Locaux pour deux classes de neige disponibles 1972-1973 et années suivantes. S'adresser Casai - Hôtel du Fer à Cheval, 74 - Sixt.

## **dans les coulisses du 38<sup>ème</sup> congrès**

### **UNE PERFORMANCE TECHNIQUE A LA HAUTEUR DU CONGRES REALISEE PAR " LE GROUPE FRANÇAIS DE RESTAURATION "**

Nourrir et satisfaire, préparer et distribuer plus de 10 000 repas à 600 kilomètres du siège, sans implantation de cuisine et d'équipement, tels étaient les impératifs à remplir par le traiteur du Congrès.

Pour répondre à ce cas spécifique, le « G.F.R. » a disposé sur le plan technique de : 2 camions-cuisine, 1 camion-boucherie, 1 camion-charcuterie, 4 barnums aménagés pour la réception des denrées (magasins et réserves), stockage du matériel, épiluchage légumes, laverie à vaisselle, verrerie, couverts.

Une direction technique fut chargée de l'approvisionnement des marchandises, de l'équilibre alimentaire des menus et contrôle de l'hygiène. Elle était assistée de : 4 chefs cuisiniers, 50 personnes de service, dont 15 jeunes du « C.E.T.-Hôtelier » de Nîmes. (Le service des repas a été assuré en moins d'une heure.) Chaque jour, le personnel a lavé, essuyé, rangé : 7 500 assiettes, 2 000 verres, 250 kg de couverts.

Les éléments entrant dans la composition des repas ont nécessité l'emploi de 10 tonnes de marchandises.

Il a été utilisé, entre autres : 600 kg d'huile, 600 kg de crudité, 1 000 kg de charcuterie, 2 300 kg de viande, 3 000 kg de légumes, 2 000 kg de fruits, 10 000 parts de fromage varié, 10 000 pâtisseries, 15 000 petits pains, 5 000 bouteilles « Cuvée Gagarine » caves Saint-Gilles, 1 000 bouteilles de Listel et vin de région.

#### **Un exemple de menu**

*Salade nîmoise  
Terrine campagnarde  
Mousse de foie  
Tournedos grillé  
Cresson  
Haricots verts  
Fromages  
Fruits  
Pâtisserie  
Cuvée Youri Gagarine  
Champagne*

### **UNE HAUTE PRESTATION A L'IMAGE DU " GROUPE FRANÇAIS DE RESTAURATION "**

**(S.G.R.E.-CADIPA)**

9, rue Mirabeau, 95 - CACHAN

# LA POLITIQUE INDUSTRIELLE DANS LA COMMUNAUTÉ ECONOMIQUE

« La notion de politique industrielle est relativement nouvelle, elle s'est longtemps confondue avec la politique économique générale ou s'est limitée à certains secteurs dont les difficultés particulières d'adaptation et de croissance appelaient l'intervention des pouvoirs publics. »

C'est par cette phrase que débute un rapport récent du directeur général des affaires industrielles, technologiques et scientifiques de la Commission des Communautés Européennes.

Il s'agit maintenant d'aller plus loin et le plus rapidement possible, d'accélérer le processus renforcé depuis l'institution du marché commun européen qui a incontestablement favorisé le regroupement d'entreprises, les fusions des sociétés, non seulement au niveau national, mais également international.

Dès le début de ce siècle, les monopoles ont pris une importance et par conséquent une puissance croissante dans l'économie des pays capitalistes développés, de même que dans celle des pays capitalistes non développés et coloniaux.

Sans aller dans le détail de la création des géants mondiaux de l'industrie et des sociétés multinationales, il faut constater que leur développement s'est considérablement accru. Pour la dernière décennie, ils constituent en Europe et aux U.S.A. un point fondamental

des modifications intervenues dans le système économique du capitalisme.

Tout cela n'avait et n'a toujours qu'un seul but : tenter par tous les moyens de résister à la concurrence accrue sur le marché mondial et d'atteindre ce qui est la raison d'être du capitalisme, la réalisation du maximum de profits.

Les sociétés monopolistes voient les possibilités d'extension et de profits élevés se réduire dans leur pays d'origine et cela est clairement démontré, particulièrement par le taux effarant des investissements américains dans les pays de la Communauté. D'après L. Duquesne de la Vinelle, recteur à l'université catholique de Mons, au cours des deux dernières décennies, le taux de croissance des investissements directs américains dans les 6 pays de la Communauté a régulièrement atteint le double du taux de croissance du produit national brut (P.N.B.). La « performance » n'est pas moins remarquable en Grande-Bretagne où la valeur des investissements américains a presque quadruplé entre 1950 et 1960 et a encore doublé entre 1960 et 1968. Est-il besoin de souligner que cette pénétration américaine en Europe aux sociétés multinationales dont les monopoles américains assument dans l'immense majorité des cas le pouvoir de décision, vient contredire ceux qui dissertent sur la né-

cessité de créer une Europe dont l'industrie sera capable de se placer en concurrent valable des U.S.A. ?

## FARCE A VENISE

Il y a quelques semaines, du 20 au 22 avril, s'est tenue à Venise, une Conférence réunissant 400 participants sur le thème : « Industries et sociétés dans la Communauté Européenne ».

Il s'agissait, d'après la Commission des Communautés Européennes qui avait pris l'initiative de la convocation de cette Conférence, d'une confrontation des points de vue des partenaires sociaux et d'experts indépendants en présence des représentants des administrations des Etats membres actuels et futurs de la Communauté.

Dix rapports sur dix sujets différents avec trois rapporteurs pour chacun d'entre eux (soit trente au total) discutés dans 3 groupes de travail au cours de trois demi-journées ne pouvaient permettre un large débat sur le fond, avec une participation effective des délégués et plus particulièrement de ceux des organisations syndicales de travailleurs opposées à l'orientation de la politique industrielle de la Communauté.

La convocation de cette conférence à qui on a donné une large



publicité était à notre avis destinée à servir de justificatif et sans doute d'argument à la Commission des Communautés pour tenter de faire croire à l'élaboration démocratique des documents, études et autres, mis au point par l'organisation européenne.

Il ne s'agit donc pas dans cet article, de traiter des questions qui découlent de ce qui aurait pu être, dans d'autres conditions, un véritable débat sur l'industrie et la société dans la Communauté Européenne, mais de tenter de clarifier le but poursuivi.

Ce sont là, il faut bien le dire, des questions complexes, embrouillées à dessin, par le pouvoir et le patronat qui cherchent toujours à présenter leur politique qu'elle soit nationale ou européenne, comme la panacée... pour l'avenir.

Les membres des Comités d'Entreprise qui sont, eux, en prise directe avec les questions touchant à la politique industrielle et aux retombées de celle-ci sur les salariés, sont bien placés pour savoir combien, non seulement, les décisions leur échappent mais aussi combien les éléments indispensables sur des questions qui sont pourtant de leur ressort sont cachés par les dirigeants des sociétés.

En 1970, la Commission des Communautés Européennes publiait un mémorandum de 380 pages sur la

politique industrielle. Celui-ci était divisé en quatre grandes parties :

1. La situation de l'industrie de la Communauté.
2. L'amélioration de l'environnement des entreprises dans la Communauté.
3. La capacité d'adaptation de l'industrie communautaire.
4. La promotion des industries de technologie avancée, la réalisation de la communauté dans ces secteurs.

Ainsi qu'on peut le constater à cette énumération et plus encore à la lecture du mémorandum, tout est traité en ce qui concerne la politique industrielle, sauf ce qui touche plus spécialement ceux à qui on demande de la réaliser, c'est-à-dire les travailleurs, rien sur leurs revendications immédiates. Il n'y a qu'une petite phrase dans l'introduction de la seconde partie, elle est significative du peu de cas qui est réservé aux problèmes sociaux concrets et immédiats :

« La Commission n'entend pas entrer dans des considérations sur l'équilibre délicat qui doit exister entre les satisfactions immédiates qu'il y a lieu d'accorder aux travailleurs et sur les limitations qu'il faut respecter pour assurer la croissance future de l'industrie.

Ces problèmes relèvent surtout de l'accord entre organisations patronales et syndicales dont l'objectif à terme est identique.

En effet, ce n'est que par des augmentations importantes de rentabilité qu'il sera possible d'améliorer durablement le niveau de vie des travailleurs.

L'objectif plus simple de la Commission est de contribuer, dans la mesure du possible, à mettre à la disposition de l'industrie de la Communauté, les moyens dont elle doit disposer pour conserver son autonomie, améliorer sa rentabilité et accélérer son expansion. »

Ainsi donc, la Commission qui en fait, considère d'abord qu'elle n'a pas à s'occuper des revendications concrètes et immédiates des travailleurs, apporte un sérieux appui aux thèses patronales qui ne cessent d'affirmer que l'amélioration du pouvoir d'achat ainsi que des conditions de vie et de travail ne peut s'envisager qu'en fonction d'une augmentation de la productivité et de la compétitivité.

## LA LOI DES RAPACES

Il n'est donc pas étonnant, dans ces conditions, que le patronat n'apporte pas de critiques sérieuses au mémorandum mais dans l'avis qu'elle donne sur celui-ci l'Union des Industries de la Communauté Européenne (U.N.I.C.E.) dont le président est Paul Huvelin, actuel président du Conseil national du Pa-

c. e. e.



(fin)

trонат Français (C.N.P.F.), apporte un certain nombre de précisions. Nous en prendrons deux en citant le contenu :

« Améliorer la compétitivité des industries, à la fois au sein de la Communauté, et vis-à-vis des grands partenaires étrangers. Cela implique une recherche incessante des moyens d'accroissement de la productivité, ainsi que d'un mode d'organisation plus efficace de la production.

Adapter les structures industrielles aux nouvelles dimensions du marché et aux conditions de la concurrence internationale. »

« ...Les évolutions et les mutations industrielles doivent, avant tout, résulter des « actions et des choix des entreprises elles-mêmes. La responsabilité finale du développement industriel ne saurait résulter des actions et des choix de l'entreprise elle-même. »

Ainsi, c'est clair, le patronat veut rester le seul maître et sans partage de ses décisions, et cela sans même avoir à consulter en ce qui concerne la France, les Comités d'Entreprise et les C.C.E.

Dans un autre passage relatif aux aides (car, naturellement, on fait appel aux fonds d'Etat pour subventionner au maximum) la formulation précédente est reprise et il est ajouté :

« ...De telles aides devront se con-

former rigoureusement aux objectifs de la politique industrielle et s'y insérer.

Elles devront favoriser les entreprises qui ont le plus de chances d'être rentables à terme et éviter de maintenir en vie celles qui sont irrémédiablement dépassées. »

C'est dans l'application d'une telle orientation du grand patronat européen, la même que celle déterminée par le C.N.P.F. lors de la mise au point du VI<sup>e</sup> plan, que les décisions sont prises unilatéralement, que des usines sont fermées dans de nombreuses sociétés parce qu'elles sont jugées moins rentables et que des milliers de travailleurs perdent ainsi leur emploi ou sont obligés d'en changer avec souvent des pertes importantes de leur pouvoir d'achat.

C'est devant les conséquences de cette politique industrielle qu'elle soit nationale ou européenne que se trouvent et se trouveront de plus en plus placées les organisations syndicales et peut-être plus concrètement les membres des C.E. et des C.C.E.

Il faut rappeler et souligner que ce qui précède ne fait que confirmer ce que la C.G.T. n'a cessé d'affirmer avant et depuis la mise en place de la C.E.C.A. et du marché commun européen. Toute l'évolution économique et politique en Europe depuis plus de 20 ans est là,

pour justifier s'il en était besoin la position prise par la C.G.T. contre le plan Marshall en 1947.

Sans doute cela ne va pas tout seul, les contradictions engendrent des oppositions. Placés devant les résultats d'une politique industrielle communautaire au seul profit des monopoles et, par conséquent, contre les travailleurs, des organisations syndicales réagissent. C'est le cas notamment de la C.G.T. et de la C.G.I.L. italienne qui, comme on le sait, ont constitué un Comité Permanent dont le siège est à Bruxelles. C'est celui de la puissante centrale britannique (le TUC) qui se prononce résolument contre l'entrée de la Grande-Bretagne dans le Marché Commun. Et même dans des organisations syndicales adhérentes à la C.I.S.L. qui est favorable au M.C.E., l'unanimité totale n'est pas faite sur la politique industrielle et ses retombées sur les travailleurs.

Ce qui importe, c'est que placés devant la dimension des problèmes économiques aussi complexes nos camarades des C.E. et des C.C.E. s'en préoccupent et les transposent sur leur propre entreprise, les maîtrisent avec l'aide de l'organisation syndicale et des travailleurs intéressés au premier chef.

**Henri BEAUMONT**  
de la Fédération C.G.T.  
de la Métallurgie



# il devient nécessaire d'obtenir une amélioration de la légis- lation sur les c.e. et similaires

maurice cohen, rédacteur en chef de la r.p.d.s.

Le Bureau Confédéral de la C. G. T. a décidé le 17 novembre 1971 de donner une impulsion nouvelle à l'activité confédérale en direction des Comités d'Entreprise et organismes similaires.

Cette activité a marqué certains progrès dans la dernière période, malgré les inégalités ; on a pu enregistrer notamment un certain recul de l'esprit " maison " orienté vers la collaboration de classes et une meilleure prise en main des questions de caractère économique <sup>(1)</sup>.

Cependant, 27 ans après la création des Comités d'Entreprise, les élus des travailleurs se plaignent, à juste

(1) Voir le rapport d'activité du Bureau Confédéral en vue du 38<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. (« Le Peuple » n° 884 du 16 janvier 1972, page 23).

titre, d'un certain nombre d'obstacles provenant à la fois de l'hostilité patronale à l'égard de l'institution et des lacunes de la législation. Aussi est-il nécessaire d'examiner les principales réformes qu'il y a lieu de proscrire aujourd'hui et les moyens à utiliser pour populariser ces revendications et les faire aboutir.

## I

# pourquoi et comment la question de l'amélioration de la loi se pose-t-elle aujourd'hui ?

### UNE GRANDE CONQUÊTE SOCIALE

Il est inutile d'insister ici sur la grande conquête sociale que constituent les Comités d'Entreprise. Ajoutés aux délégués du personnel et aux droits syndicaux issus de la loi de 1968, ils contribuent à doter notre classe ouvrière des institutions représentatives sans doute les meilleures des pays capitalistes.

Les Comités d'Entreprise ont été imposés au patronat au lendemain de la Libération grâce à un rapport de forces favorable aux travailleurs. Rappelons que le premier texte d'Ordonnance du 22 février 1945 était très en retrait sur le statut actuel et qu'il a fallu la première démission de de Gaulle et la victoire de la gauche aux élections d'octobre 1945 pour aboutir à la Loi du 16 mai 1946. Cette Loi doubla le nombre des entreprises assujetties, accorda aux C.E. une compétence obligatoire sur la marche générale de l'entreprise, un droit d'information obligatoire sur les bénéfices, etc., en bref tous les droits essentiels d'aujourd'hui (2).

### LES ATTAQUES DE LA RÉACTION

Le patronat ne s'est jamais résigné devant cette victoire populaire. Dès le 22 novembre 1946, le C.N.P.F. déclarait que le Parlement devra un jour refaire le texte. Depuis lors, l'attaque contre les C.E. a connu diverses formes :

- sabotage de l'application de la Loi et répression contre les élus ;
- tentatives de séduction tendant à entraîner les C.E. à la collaboration de classes ;
- tentatives de modifier la Loi dans un sens réactionnaire.

(2) Voir « La Vie des Collectivités Ouvrières » n° 17 du 1<sup>er</sup> trimestre 1965, page 28.



Ces trois formes d'attaques ont un caractère permanent. En ce qui concerne la collaboration de classes, rappelons que le 1<sup>er</sup> février 1972 M. Chaban-Delmas a déploré que :

« ... Les C.E. ne sont pas vraiment utilisés comme la plaque tournante de la concertation dans l'entreprise. »

et il a ajouté :

« Nous nous penchons sur les diverses cellules de participation dans l'entreprise pour voir, à la lumière de 25 ans d'expérience, si des aménagements institutionnels dans la composition ou les attributions ne pourraient pas amplifier les mouvements déjà perceptibles sur la voie d'une évolution des Comités d'Entreprise. » (« La Nation », 2-2-1972.)

Cette orientation, tendant à une modification des textes en vue de diminuer l'efficacité des Comités d'Entreprise comme instrument d'aide à la lutte revendicative des syndicats, d'en faire au contraire un instrument de collaboration de classes, et même de les opposer aux organisations syndicales, vient d'être illustrée avec éclat par la dangereuse proposition de loi UDR du 16 mars 1972.

Cette proposition n° 2258 a été présentée par M. Jacques Bouchacourt,

député de la Nièvre, et 45 de ses collègues UDR. Elle tend officiellement à « modifier certaines dispositions du Code du Travail et à assurer le plein exercice des libertés syndicales ».

Son article premier, tournant le dos aux prérogatives des organisations syndicales, permet de conclure entre l'employeur et la majorité du Comité d'Entreprise (présidé, rappelons-le, par l'employeur !) des conventions collectives d'entreprise ou d'établissement obligatoires pour tout le personnel.

Les articles 2 et 3 balayent la notion de représentativité aux élections des Comités d'Entreprise comme à celles des délégués du personnel et permettent la présentation de candidats par tout syndicat légalement constitué, autrement dit par n'importe quel syndicat « maison » ou C.F.T.

Et le reste de la proposition de loi est de la même veine (prélèvement des cotisations syndicales par l'employeur sur la paie du salarié, etc.).

Si la protestation et l'action des travailleurs et des organisations syndicales n'empêchaient pas le vote d'une proposition aussi ouvertement réactionnaire, les employeurs pourraient signer n'importe quel accord avec leurs propres créatures sous le masque de la légalité, de la démocratie, et ils pourraient introduire leurs agents dans un certain nombre de Comités d'Entreprise.

### NE PAS SE BORNER A DÉFENDRE LES C.E.

Devant ces menaces il n'est pas possible de se borner à défendre les Comités d'Entreprise. Il faut aussi réclamer leur amélioration. Il faut continuer à réclamer l'application de la Loi partout mais nous ne pouvons pas attendre que cela soit fait pour revendiquer l'amélioration des textes. D'abord parce

qu'une position offensive sur ce point nous permet de mieux riposter aux attaques du pouvoir et de l'obliger à se placer sur la défensive, particulièrement en période électorale ; ensuite parce que l'action pour améliorer les Comités d'Entreprise est de nature à intéresser à la création et la défense des C.E. de nombreux travailleurs qui ne se sentent pas suffisamment concernés.

Certes, la C.G.T. s'est déjà exprimée sur cette question. Les différents Congrès confédéraux ont adopté des résolutions sur les Comités d'Entreprise. Les Journées d'Etude de novembre 1965 ont adopté huit importantes résolutions (3). Les Journées d'Etudes de mars 1971 ont adopté un document substantiel sur l'activité économique des C.E. et la défense des intérêts des salariés (4).

Cependant, un certain nombre de lacunes et d'imperfections des textes actuels, qui gênent nos élus aux C.E., ne sont pas abordées par ces résolutions. Et, par ailleurs, sur le plan des propositions de lois, très peu de revendications de la C.G.T. ont été traduites en textes déposés à l'Assemblée. Dans d'autres domaines de l'activité de la C.G.T. par contre (Sécurité Sociale, droits des travailleurs, prud'homie, droits syndicaux), plusieurs propositions de loi ont été déposées et popularisées. Certaines ont même fait l'objet de campagnes revendicatives nationales de la C.G.T. seule ou de la C.G.T. en accord avec la C.F.D.T. Dans certaines domaines, des succès ont été obtenus ou sont en voie de l'être.

Or, si nous examinons l'évolution du droit des Comités d'Entreprise, nous constatons une certaine stagnation depuis 25 ans. Depuis 1946, une seule modification importante a été apportée au texte de l'Ordonnance du 22 février 1945 : c'est celle qui résulte de la Loi du 18 juin 1966 qui améliore notamment l'information économique du C.E.

(3) Voir « La Vie des Collectivités Ouvrières » n° 21 (spécial) du 1<sup>er</sup> trimestre 1966.

(4) Voir « La Vie des Collectivités Ouvrières » n° 42 du 2<sup>e</sup> trimestre 1971.

Les autres modifications sont : celle de 1959 sur la protection des élus, celles de 1968 et 1971 sur les C.E. dans l'agriculture, celle de 1969 sur les élus liés par un contrat de travail à durée déterminée, celles de 1972 sur le pouvoir électoral des jeunes et — dans une certaine mesure — des immigrés.

Aucun texte n'a jamais amélioré le fonctionnement des Comités d'Entreprise. Depuis le 2 août 1949, aucun texte n'a amélioré leur financement. Depuis 1947 et 1951, aucun texte n'a amélioré les règles fondamentales d'élection.

Pourtant, la situation économique a beaucoup évolué depuis 25 ans. En particulier la concentration capitaliste a posé des problèmes aux C.E. non seulement pour la défense de l'emploi, ce qui est capital, mais aussi pour le sort des Comités des entreprises fusionnées ou le sort de leurs activités sociales, pour la création de Comités de Groupe, etc.

Si l'on examine les propositions de loi déposées mais non discutées, on constate la même insuffisance. Certes, nous ne nous plaindrions pas de ce que les deux propositions scandaleuses de l'U.N.R. en 1961 n'aient pas été discutées. Mais, même du côté de l'opposition, il n'y a depuis 1958 qu'une seule proposition de loi concernant les Comités d'Entreprise, c'est celle d'Etienne Fajon remontant à 1963, proposition modifiant l'Article 3 sur les attributions économiques et la Loi de 1949 sur le financement.

Il serait bon de mettre à jour et de compléter tout cela. Certes, dans le cadre de la campagne sur les droits syndicaux et sur les Conseils de Prud'hommes, la C.G.T. est efficacement intervenue pour étendre la protection des élus du personnel et faire inscrire dans l'avant-projet de loi actuel du gouvernement le principe de la réintégration dans l'emploi. Nous verrons ce qu'il en sortira. Mais, sur bien d'autres points, une campagne revendicative soutenue semble aussi nécessaire.

Deux écueils sont alors à éviter :

1° Celui qui consiste à laisser le gouvernement proposer des modifications réactionnaires enrobées dans un camouflage visant à provoquer la passivité de la classe ouvrière ;

2° Celui qui consiste à formuler nos revendications et à les présenter de manière telle que nous pourrions laisser croire que le Comité d'Entreprise prendrait le pas sur la section syndicale au lieu d'être un outil de l'action syndicale. En effet les pouvoirs que nous réclamons pour les Comités d'Entreprise ne sauraient conduire, même en régime socialiste, à une autogestion contraire aux nécessités d'une économie moderne, hautement développée, et de sa croissance harmonieuse (5).

Mais il est possible d'éviter ces écueils si nous défendons nos revendications en vue d'accroître le rôle et les moyens des Comités d'Entreprise tout en développant notre campagne sur la défense et l'extension des droits syndicaux à l'entreprise, sur le rôle essentiel et moteur de la section syndicale dans l'entreprise.

La précision de nos revendications pour améliorer les textes sur les C.E. sera également utile dans le cadre des discussions sur les perspectives du socialisme pour la France et le rôle des syndicats (comme également — tout récemment — à l'étape du programme commun de la gauche). Dans les thèmes de réflexions sur ce sujet élaborés en mai 1971 par le C.C.N. de la C.G.T., il est indiqué en effet, dans la 3<sup>e</sup> partie relative à l'objectif immédiat de démocratie économique et politique, que l'élargissement des droits des Comités d'Entreprise et organismes similaires constitue un des éléments importants d'une démocratisation de l'économie.

(5) Voir les « thèmes de réflexions de la C.G.T. sur les perspectives du socialisme pour la France et le rôle des syndicats », mai 1971, supplément au « Peuple » n° 871 du 15 juin 1971, et « Premières réflexions sur les positions respectives de la C.G.T. et de la C.F.D.T. », « Le Peuple » n° 884 du 16 janvier 1972, page 93.

## II

# quelles sont les principales revendications qui s'imposent aujourd'hui ?

### CRÉATION ET ÉLECTION DES C.E. ET SIMILAIRES

**1** Les deux tiers des entreprises assujetties n'ont toujours pas de Comité d'Entreprise et les nouveaux Comités créés récemment, à l'exception de ceux qui sont le fruit des grèves de mai-juin 1968, sont très souvent des C.E. factices ou des C.E. « maison » créés par les employeurs désireux de bénéficier de l'Ordonnance de 1967 sur la

participation. Certes, la création de nombreux C.E. dépend avant tout du rapport de forces mais nous pourrions proposer que la loi **oblige l'employeur à s'adresser aux syndicats représentatifs et unions locales des syndicats représentatifs pour la présentation des candidatures**, afin d'éviter la création de Comités « maison ».

**2** M. Fontanet, alors Ministre du Travail, proposait d'aggraver les sanc-

tions pénales en cas d'infraction aux textes sur les représentants du personnel. Nous pourrions proposer, comme nous l'avons fait au sujet des droits syndicaux, des **sanctions économiques** contre les sociétés condamnées pour violation de la Loi sur les C.E., notamment la suppression ou la limitation des privilèges fiscaux, la suppression ou la limitation des prêts et subventions par les organismes contrôlés par l'Etat, la suppression ou la limitation des garanties et interventions des organismes



contrôlés par l'Etat et la suppression ou la limitation des commandes de l'Etat des collectivités publiques et des entreprises bénéficiant de l'aide de l'Etat. M. Fontanet nous a déclaré que de telles sanctions seraient contraaires à la liberté. Pourtant des sanctions similaires existent dans le Code des impôts et dans le Code des marchés publics. Par ailleurs, dans une brochure de propagande d'octobre 1971, M. Chaban-Delmas a indiqué que la Loi du 16 juillet 1971 sur la Formation Professionnelle assortit de sanctions financières le respect de l'obligation faite aux entreprises de provoquer devant les C.E. des délibérations sur les problèmes de formation.

**3** Dans la fonction publique, les Comités Techniques Paritaires qui doivent exister depuis 1946 ne sont pas encore tous constitués, notamment au niveau des directions départementales. D'autres Comités n'ont pu jamais siéger. C'est un scandale qui met en cause la responsabilité du gouvernement et qu'il faut davantage mettre en lumière. Les syndicats C.G.T. de fonctionnaires recherchent en permanence les moyens d'imposer partout la création et le fonctionnement régulier des Comités Techniques Paritaires (voir plus loin les points 12 et 24).

Par ailleurs, les services sociaux sont très rares dans la fonction publique. Quelques comités de gestion sociaux existent dans certaines administrations depuis 1968 (aux finances par exemple). Leur création devrait être généralisée à toutes les administrations.

**4** L'importante revendication des **Comités Centraux de Groupe** devra faire l'objet d'une proposition précise dans le sens de la résolution des Journées d'Etudes de mars 1971, à savoir : Comités Centraux de Groupe dominant un ensemble d'usines, de filiales et de sociétés avec un droit d'information économique, la connaissance du bilan consolidé, l'assistance d'un expert-comptable, etc. Dans la désignation des représentants élus il faudra éviter le risque d'une déformation de la représentation proportionnelle comme dans

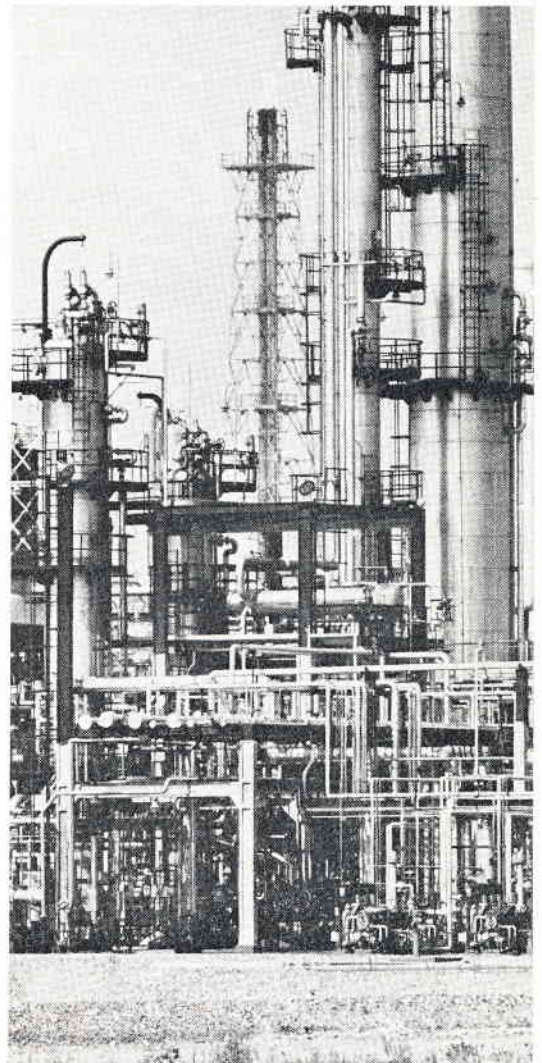
les Comités Centraux d'Entreprise. Lors d'une de nos délégations sur le droit syndical, le Ministre Fontanet a reconnu qu'il y avait un problème des groupes à régler dans le domaine de la représentation syndicale.

**5** Après les conquêtes de mai-juin 1968 sur le droit syndical, il convient d'étendre les prérogatives des syndicats en réclamant la **suppression des candidatures non syndicales** au 2<sup>e</sup> tour des élections, ce qui tendra à limiter les manœuvres patronales et la création de Comités « maison ».

**6** Les modalités pratiques du vote devraient faire l'objet de précisions légales. L'accord préélectoral devrait être rendu obligatoire sur ces modalités. La loi devrait contenir certaines obligations sur le vote par correspondance, sur le droit de surveillance des syndicats, sur la composition démocratique du bureau de vote, sur la proclamation des résultats. Elle devrait comprendre aussi une disposition tendant à faciliter et non pas à gêner l'obtention du quorum, en précisant que la moitié des inscrits s'entend des votants, y compris les bulletins blancs et nuls, et non pas en les excluant comme le fait la Cour de cassation. Il nous faut revendiquer également l'élection automatique dans l'ordre de présentation des candidats dès lors qu'un pourcentage important de ratures n'a pas été atteint.

**7** La notion d'établissement distinct doit-elle être précisée par la loi ou doit-elle rester soumise à l'appréciation de l'administration en cas de désaccord ? Si elle était précisée par la loi, les désaccords seraient soumis aux tribunaux. La question mérite réflexion. Dans certains cas, en effet, les syndicats réclament la distinction d'un établissement, afin d'élire un Comité d'Etablissement. Dans d'autres cas, ils contestent la distinction factice qui permet notamment aux patrons de tomber au-dessous du seuil de 50 salariés.

**8** De même, il faut s'interroger sur le droit pour l'administration de **répartir**





**les sièges** en cas de désaccord. Faut-il maintenir ce pouvoir d'arbitrage ou faut-il proposer une autre forme de solution des litiges ? Ne pourrait-on, par exemple, proposer un barème de répartition proportionnelle des sièges entre les collèges électoraux, pour éviter les injustices flagrantes qui résultent parfois de certaines décisions d'arbitrage ?

**9** Dans le même ordre d'idée, il faudrait demander l'abrogation de la disposition introduite dans la Loi de 1966 qui permet en principe à une convention collective d'augmenter le nombre des collèges électoraux malgré le désaccord des organisations syndicales d'une entreprise, car cela provoque de sérieuses entorses à la représentation proportionnelle.

**10** Enfin, si une réélection de C.E. est retardée pour une cause quelconque, la loi devrait prévoir la prorogation automatique **du mandat** des élus.

## COMPOSITION DES COMITÉS

**11** La composition antidémocratique des **Comités Centraux d'Entreprise** fait l'objet de nombreuses critiques de la part des organisations de la C.G.T. Trop souvent la composition syndicale d'un Comité Central d'Entreprise donne une image inversée des influences syndicales dans l'entreprise. Il est scandaleux, et il faut le dire, que la C.G.T. puisse se trouver minoritaire dans un Comité Central lorsqu'elle est majoritaire dans le personnel de l'entreprise. Il faut demander la suppression de l'élection au second degré, la suppression de la limite de douze membres. Nous pouvons proposer que l'élection du Comité Central se fasse au suffrage direct et proportionnel dans toute l'entreprise, les candidats pouvant être choisis, par exemple parmi les membres des Comités d'Établissement.

**12** Dans le secteur public, les Comités Techniques Paritaires sont désignés

sur la base de la représentativité découlant des élections aux Commissions Administratives Paritaires. Mais il existe des anomalies dans leur composition, l'administration ayant parfois tendance à utiliser des critères contestables. L'U.G.F.F. réclame une répartition des sièges fidèlement conforme aux résultats des élections aux Commissions Administratives Paritaires et aux commissions consultatives élues par les personnels non titulaires. Par ailleurs, au Comité Supérieur de la Fonction Publique, le gouvernement attribue arbitrairement 5 sièges à F.O. et 3 à la C.G.T. alors que la C.G.T. est l'organisation la plus représentative (sur les attributions des Comités Techniques Paritaires, voir le point 24).

**13** Un certain nombre de Fédérations d'industrie se plaignent à juste titre **du nombre trop faible des élus dans les grandes entreprises**. Le barème serait à refaire en resserrant les tranches et en augmentant le nombre des élus de façon à aboutir par exemple à 10 membres pour 1 001 travailleurs (au lieu de 7), 12 au lieu de 7 pour 1 501, 14 au lieu de 8 pour 2 001 et ainsi de suite.

**14** En cas de **fusion d'entreprises**, d'absorption, etc., il serait nécessaire de prévoir dans la loi des modalités de fusion des Comités sauvegardant les avantages acquis, le nombre et le mandat des élus, leurs prérogatives, etc.

## FONCTIONNEMENT DES COMITÉS

**15** La revendication la plus pressante concernant le fonctionnement des Comités d'Entreprise est celle du **paiement du temps passé aux réunions des commissions** par des salariés n'ayant pas de mandat électif. Le nombre des élus est trop restreint pour que les commissions puissent fonctionner convenablement sans le concours de salariés non élus.



**16** Des précisions législatives pourraient mettre un frein à certaines pratiques illégales. Par exemple, le Comité d'Entreprise peut inviter, par un vote majoritaire, certains cadres ou spécialistes à **assister aux séances du Comité**. Par contre le P.D.G., président, n'a pas le droit d'imposer aux séances la présence d'un ou plusieurs directeurs qui intimident et gênent les élus. Ou bien encore le président se substitue parfois au secrétaire élu et prend l'initiative de la rédaction, de la signature ou de la distribution des procès-verbaux des séances. La loi pourrait aussi revaloriser et renforcer le **rôle du secrétaire élu** du Comité pour freiner les empiètements de l'employeur. Elle pourrait préciser en quoi doit consister l'appareil administratif minimum mis à sa disposition.

**17** Au niveau du **Comité Central d'Entreprise**, le représentant syndical est le plus souvent un militant permanent mandaté par la Fédération syndicale. La loi pourrait consacrer cette pratique pour couper court à certaines obstructions des directions patronales.

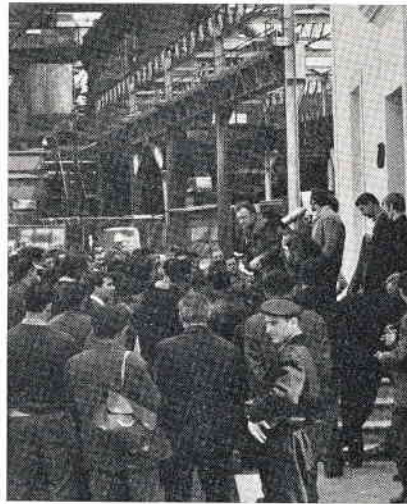
**18** La Loi est muette sur le **compte rendu de mandat** aux électeurs. L'Article 22 du Décret du 2-11-1945 se borne à prévoir l'affichage annuel d'un compte rendu financier du Comité d'Entreprise. Il serait nécessaire de revendiquer l'obligation pour l'employeur de payer comme temps de travail une assemblée annuelle du personnel réservée au compte rendu de mandat des élus du Comité. Cela intéresserait davantage le personnel à l'activité du C.E. et aiderait à faire avancer la revendication de l'heure syndicale mensuelle payée.

## ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES DU C.E.

La question des attributions économiques des C.E. revêt deux aspects dans le domaine des droits :

- d'une part, de nombreux droits existants ne sont pas utilisés et sont parfois même ignorés ;
- d'autre part, d'autres droits sont incomplets ou dépassés par l'évolution économique et appellent de nouvelles revendications.

**19** L'un des droits les plus importants insuffisamment utilisé est celui de la nomination d'un **expert-comptable**. Il n'y a pas de statistiques récentes mais on peut rappeler que sur 412 Comités d'Entreprise de sociétés anonymes représentées en 1961 à la Conférence C.G.T. de Drancy, 35 % n'avaient pas d'expert-comptable. En 1965, d'après l'enquête de la Fédération C.G.T. des



Métaux, un tiers des Comités n'avaient pas d'expert-comptable. En février 1971, selon une enquête du C.N.I.P.E. portant sur 25 grandes entreprises, plus de la moitié des C.E. ne feraient pas appel à un expert-comptable alors que la Loi les y autorise. Selon cette enquête, le non-recours à l'expert-comptable ne provient pas essentiellement d'une négligence ou d'une méconnaissance de la Loi mais du sentiment que les documents comptables de la direction sont à la fois incompréhensibles et muets sur les problèmes intéressant les travailleurs et que la présence d'un expert-comptable ne suffirait pas à changer cet état de choses. Il y a là matière à réflexion pour l'orientation de la propagande et de l'action des organisations syndicales. Mais il nous faut en même temps revendiquer l'assistance d'un expert-comptable dans les entreprises qui ne revêtent pas la forme d'une société anonyme. Cette revendication est à notre portée puisqu'en 1966 un amendement en ce sens avait même été adopté en commission à l'Assemblée Nationale avant d'être écarté par le vote bloqué de la Loi.

**20** L'obligation d'**informer trimestriellement le Comité**, quelle que soit la nature juridique de l'entreprise, sur la production et sur l'emploi, comme le

veut la Loi de 1966, est trop méconnue. Pour imposer son respect aux employeurs, il importe de réclamer que cette information soit faite par écrit.

**21** Dans les **sociétés anonymes**, par ailleurs, chaque membre du Comité d'Entreprise peut demander à **recevoir à domicile douze documents comptables** chaque année, comme les actionnaires. Pour faire respecter ce droit, également méconnu, il serait possible de demander l'inclusion dans la législation sur les Comités d'Entreprise des prérogatives qui résultent de la législation sur les sociétés.

**22** De nombreux documents comptables restent encore inaccessibles aux Comités d'Entreprise. La résolution de mars 1971 (4) les a cités et une proposition de loi pourrait les réclamer officiellement. Il s'agit notamment des projets de fusion, du chiffre d'affaires des filiales, du bilan consolidé, etc., et cela dans tous les types de sociétés. A cela s'ajoutent également nos revendications sur la **liberté de désignation de l'expert-comptable** quel que soit son siège (abrogation du Décret Debré de 1960), l'abrogation de l'**obligation de discrétion**, etc.

**23** Certains droits, en sommeil depuis 25 ans, doivent-ils être réactualisés ? La question peut se poser. Par exemple le dernier alinéa de l'Article 3 de l'Ordonnance de 1945, parfaitement ignoré par les services des prix, déclare que les Comités d'Entreprise sont habilités pour donner un avis sur les **augmentations des prix** et peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du **contrôle des prix**. Ce texte n'oblige pas l'employeur à solliciter l'avis du Comité mais permet au Comité de revendiquer que le patron lui soumette ses augmentations de prix pour avis. Les fonctionnaires du service des prix, dans le cadre de leurs enquêtes pourraient consulter les Comités d'Entreprise sur les augmentations sollicitées par les directions patronales (6). Il y a là des possibilités d'information économique à explorer pour l'action revendicative (7).

**24** Dans la fonction publique, les Décrets Debré ont apporté en 1959 des restrictions aux compétences des Comités Techniques Paritaires. Ceux-ci sont souvent réduits à jouer le rôle de chambres d'enregistrement. Leur rôle consul-

(6) La Fédération des Finances C.G.T. et le Syndicat C.G.T. du Commerce Intérieur et des prix (94, rue de l'Université, Paris-7<sup>e</sup>, tél. : 551-63-77) ont publié le 23 mars 1972 cinq revendications sur le contrôle des prix.

(7) Signalons à ce propos que l'Accord P.C.F.-P.S. pour un programme commun de gouvernement consacre une part de ses initiatives à l'intervention des organisations de travailleurs sur le contrôle des prix. Ce peut être une contribution à la réactivation de l'Article 3 sur le rôle des C.E. en ce domaine (« La V.C.O. »)

tatif est limité à peu de choses et ils sont très souvent mis devant le fait accompli par les représentants de l'administration. Ceux-ci multiplient les tentatives pour vider ces Comités de toute efficacité. Les textes existants ne sont donc même pas respectés. En outre ils sont insuffisants. En 1968, le gouvernement s'était engagé à ouvrir des discussions sur le rôle, la compétence et le fonctionnement des organismes paritaires dans la fonction publique. Quatre ans après, les réunions prévues n'ont pas encore eu lieu, malgré de multiples réclamations. Les organisations de fonctionnaires de la C.G.T. revendiquent avec force l'ouverture de ces discussions. Ils réclament l'élargissement du rôle des Comités Techniques Paritaires, et notamment une compétence dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, domaine très insuffisant dans le droit de la fonction publique.

**25** A l'échelle européenne, un projet du 10 octobre 1970 sur les futures sociétés anonymes européennes a prévu la création de **Comités Européens d'Entreprise**. Si ce projet voit le jour, il faudra revendiquer pour ces Comités Européens des **attributions économiques** comme dans la législation française. Des discussions ont lieu également sur d'éventuels Comités d'Entreprise de Groupes Européens et sur l'extension aux pays du Marché Commun de la législation allemande de cogestion. A cette occasion, les syndicats devront déjouer les tentatives d'entraîner les

Comités d'Entreprise de France dans la collaboration de classes et devront s'efforcer d'utiliser les nouvelles institutions, dans toute la mesure du possible, dans la lutte contre les monopoles capitalistes.

### ATTRIBUTIONS SOCIALES DES C.E.

**26** De trop nombreux Comités d'Entreprise n'ont pas de subvention patronale ou ne disposent que d'une subvention insuffisante (8). A cet égard, la principale des revendications à renouveler concerne la modification de la Loi de 1949 sur les ressources, dont la portée est trop limitée. Notre revendication centrale est **3 % (taux minimum) des salaires bruts** dans les entreprises, avec maintien des avantages acquis. Faut-il diversifier cette revendication selon la nature ou la taille de l'entreprise, notamment pour aider les petits Comités ? Faut-il l'incorporer dans la Loi sur les conventions collectives comme clause obligatoire ? Il y a ma-

(8) La « Revue Pratique de Droit Social » a procédé en mai 1972 à une enquête sur la subvention patronale aux C.E. auprès de toutes les entreprises de France ayant plus de 200 salariés. Les résultats de cette enquête seront dépouillés par ordinateur et publiés dans « la R.P.D.S. ». Les résultats détaillés seront exposés dans « La Vie des Collectivités Ouvrières ».

tière à réflexion. Un amendement sur la contribution patronale minimale avait été adopté au Sénat et à l'Assemblée Nationale, en Commission, lors des débats de 1966. Il y a donc des possibilités de pousser cette revendication. En outre, il conviendrait de faire légaliser la jurisprudence récente sur le droit des Comités d'Etablissement à recevoir directement leur subvention sans tutelle du Comité Central.

**27** La **liberté de gestion** des activités sociales pourrait faire l'objet de revendications, notamment la consécration législative du droit reconnu par la jurisprudence à la **création d'œuvres nouvelles** même avec l'argent des réalisations anciennes ainsi que l'autorité pleine et entière du C.E. sur les locaux remis à sa gestion. Si la **coordination des activités sociales** rencontre des obstacles juridiques, des propositions peuvent être également formulées sur ce point. En cas de non-règlement de la subvention due au C.E., il conviendrait aussi de revendiquer un **privilège** pour la créance du C.E. sur l'employeur.

**28** D'autres revendications se dégagent de la 4<sup>e</sup> résolution des Journées C.G.T. de 1965, notamment la **garantie des ressources** du C.E. en cas de baisse des effectifs, un prélèvement sur les profits pour les **investissements sociaux**, le paiement par l'employeur des **congés de formation** de moniteurs et animateurs, etc.

## III

# les moyens à mettre en œuvre pour faire aboutir ces revendications

Cette longue liste, encore incomplète, de revendications ne sera pas satisfaite évidemment du seul fait qu'elle sera énoncée. Mais toute bataille commence toujours par la formulation et la popularisation des revendications.

Il serait donc souhaitable :

1<sup>o</sup> D'engager une campagne d'explication et de popularisation dans la presse des différentes organisations de la C.G.T. et dans les revues des différents Comités d'Entreprise et similaires ;

2<sup>o</sup> De traduire ces revendications en propositions de loi, de les déposer à l'Assemblée, de les rendre publiques et de demander à nos syndicats de les soumettre à la fois aux patrons lors des discussions paritaires, aux pouvoirs publics et aux parlementaires ;

3<sup>o</sup> Il serait possible aussi de demander la réactivation de la Commission Supérieure des Comités d'Entreprise, afin de disposer d'une tribune permanente pour défendre nos revendications en matière de C.E. Cette Commission,

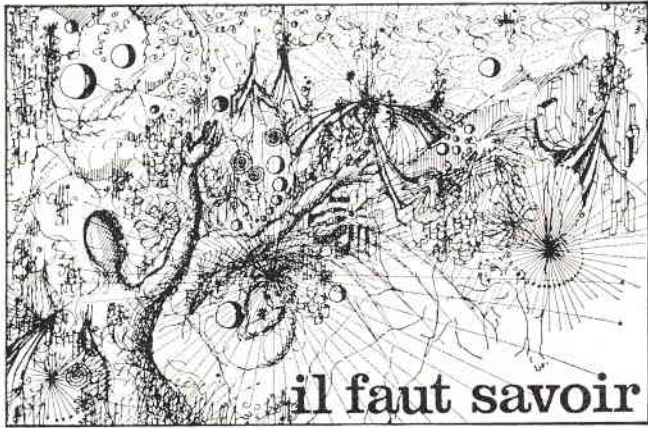


créée par un Arrêté de 1945 modifié en 1950, ne comprend certes que 3 représentants de la C.G.T. sur 30 membres et nous pourrions demander la modification de sa composition eu égard au rôle que joue la C.G.T. dans les C.E. Cette Commission Supérieure est

« chargée de suivre l'application de l'Ordonnance de 1945, de contribuer par ses avis au règlement des difficultés qu'elle pourrait soulever et, d'une manière générale, d'étudier toutes mesures qui lui paraîtront utiles pour assurer le bon fonctionnement et l'action des Comités d'Entreprise ». Si cette Commission se réunissait périodiquement, les représentants de la C.G.T. pourraient y réclamer la discussion de certaines revendications importantes et pourraient y dénoncer certaines manœuvres du patronat comme du gouvernement et mettre ces derniers en difficulté devant l'opinion ;

4<sup>o</sup> Enfin, dans le cadre de l'impulsion nouvelle décidée par le Bureau Confédéral de la C.G.T., les organisations confédérées pourraient étudier les formes de lancement d'une campagne pour la généralisation des Comités d'Entreprise et pour le renforcement de leurs moyens d'action au service des travailleurs.

M. C.



il faut savoir ...

### OPAL

est un bureau d'études spécialisé dans les équipements destinés à l'enfance. (OPAL : Organisation Programmation des Aménagements de Loisirs, 66, Chaussée d'Antin, Paris-9<sup>e</sup>. Tél. : 285-39-47. Directeur : A. Danancher). Nos lecteurs ont pu remarquer, à la lecture des articles consacrés aux problèmes des équipements de centres de vacances, l'étendue de la collaboration de notre rédaction avec les organismes spécialisés dans la conception des espaces (quelques noms : le « département collectivités » de Tourisme et Travail, le Cridoc, Orgeco, le Berim, etc.). Nos amicales rencontres avec « les Francs et Franches Camarades », nous ont permis pour deux récents articles (dont l'un figure dans cette édition) de bénéficier de la longue expérience et de l'activité de cette fédération laïque des centres de loisirs de jeunes. L'OPAL est justement la concrétisation d'un service spécialisé des « Francas » en ce domaine. Elle se propose d'aider les collectivités et particulièrement les C.E. et similaires, à mieux concevoir les espaces intérieurs ou extérieurs qui correspondent aux différents temps de vie de l'enfant, en particulier de ses temps de loisirs courts et longs.

Qu'il s'agisse de terrains de jeux et d'espaces verts aménagés sous toutes dimensions, de conception architecturale ou d'aménagement mobilier des centres de loisirs urbains de différents types : locaux collectifs résidentiels aménagés, maison de l'enfance, bibliothèques d'enfants, restaurants d'enfants, centres aérés, écoles ouvertes, etc., l'OPAL fournit des informations, une documentation, organise des conférences, des visites d'équipements, propose ses services techniques tels que conseils à différents niveaux, études manuscrites ou dessinées, maquettes, etc.

Elle peut également assumer des missions opérationnelles grâce au réseau d'hommes de l'art qualifiés qu'elle s'associe pour des opérations ponctuelles ou, si vous le préférez, collaborant avec les techniciens choisis par vous.

### SYNDICATS ET TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

C'est un petit ouvrage remarquable de Léon Gani écrit à partir des publications de la C.G.T. et de la C.G.T. Unitaires, pendant la période de l'entre-deux-guerres, puis de la C.G.T. réunifiée, de la C.F.D.T., C.F.T.C. et de Force Ouvrière. Ainsi l'auteur a reconstitué l'histoire des relations entre les syndicats et les travailleurs immigrés de 1918 à nos jours.

Les recherches sérieuses de l'auteur, puisées directement aux sources syndicales, mettent en lumière la démarche des confédérations syndicales, leurs réactions face à la politique de l'immigration du grand capital et de l'Etat, leurs activités à l'égard des immigrés, les formes d'organisation qu'elles ont développées pour assurer leur défense en étroite liaison avec leurs choix idéologiques fondamentaux.

Sans masquer les difficultés, ni travestir la réalité, l'ouvrage de Léon Gani, face aux critiques erronées, aux calomnies antisyndicales « affirmant que les syndicats se désintéressent des travailleurs immigrés ou que les questions de l'immigration se posent en termes totalement nouveaux sans rapport avec les analyses et les activités syndicales dans ce domaine », a le grand mérite de rétablir la vérité.

Contribution à l'histoire de mouve-

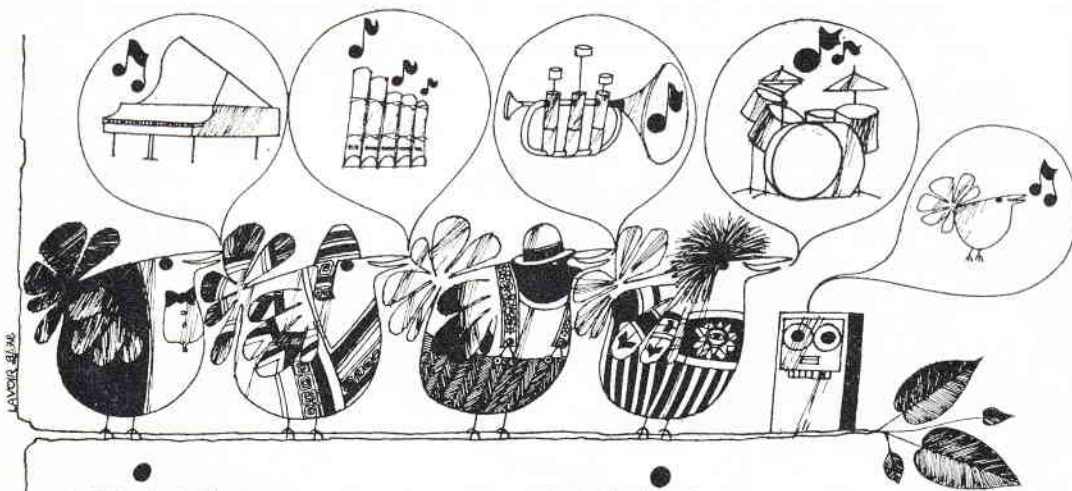
ment syndical, à celle des hommes en luttant contre l'exploitation, nous pensons que ce livre est d'une grande utilité pour nos militants, pour nos organisations.

En le faisant connaître, en aidant à sa large diffusion dans les bibliothèques et auprès des travailleurs nous souhaitons contribuer à rétablir la vérité à l'encontre des affirmations de ceux qui tentent par différents moyens d'écartier les immigrés de la vie syndicale. (Editions Sociales).

### SON DERNIER LIVRE

On relit avec passion les œuvres de l'excellent écrivain Alain Prévost. Pour son écriture, oui. Certainement pour la chaleur humaine qu'il savait nous communiquer. Prévost était écrivain comme homme, écrivain de l'homme, homme-écrivain. Nous l'avons ainsi connu... Nous l'avons rencontré sur la route de la clairvoyance et des justes causes comme militant culturel, notamment en tant que vice-président de « Travail et Culture ».

La mort ne lui ayant permis de donner toute la plénitude de sa vie, voilà qu'un récent livre, écrit en collaboration avec Michel Henriquet, nous ouvre encore l'horizon de son universalité culturelle puisqu'il s'agit d'un album inattendu sur « L'Équitation ». « Un art, une passion » précise le sous-titre. L'équitation et non le cheval ! Conçu comme un dictionnaire, illustré de photographies de Martin Fraudreau, le livre est beau, mais surtout il donne une dimension culturelle à une pratique qui tend à se développer parmi la jeunesse, contribuant ainsi à éviter le risque d'un nivellement par le bas. (Ed. du Seuil)



# Vivre en musique ...

Dans la précédente édition de « la V.C.O. » (n° 46), a été abordé « le fonctionnement de la discothèque » grâce à la cordiale collaboration de notre ami Roland Thirault. Contrairement à la méthode de présentation choisie pour le dossier « bibliothèque », des difficultés matérielles n'ont pas permis à notre rédaction de suivre la même démarche chronologique. D'ailleurs, en conclusion de l'article précité, nous annonçons une série d'études complémentaires permettant d'avoir une optique globale du rôle de la discothèque d'entreprise. Ainsi prévoyons-nous le développement des sujets suivants : les raisons d'écouter la musique ; la discothèque, foyer d'animation musicale dans l'entreprise ; le but et la dimension des formes de l'animation musicale. Dans l'immédiat, nous présentons l'article consacré au premier thème, intitulé « Vivre en musique... ». Il est signé par Luc Urbain, flûtiste, concertiste et professeur.

L'auteur ne prétend pas répondre à l'ensemble des questions posées dans le domaine de la musique et de l'initiation musicale, mais exprime un certain nombre d'idées et de réflexions tirées de sa propre expérience théorique et pratique. Il souhaite aussi ouvrir un véritable dialogue sur un sujet que nous considérons comme une partie intégrante de notre patrimoine culturel. Signalons enfin que Luc Urbain se propose de réaliser des animations musicales dans les entreprises avec la collaboration de « Travail et Culture ».

« La V.C.O. »

Qu'est-ce que la musique ? La « grande » et la « petite » musique ? Faut-il « comprendre » la musique ? La musique composante de l'enrichissement culturel ?

## QU'EST-CE QUE LA MUSIQUE ?

Depuis la plus haute antiquité, la musique représente un besoin.

Traduire un état d'âme, ou simplement flatter l'oreille, autant de raisons de s'exprimer le plus simplement du monde, « en musique ».

Le privilège n'existe pas, l'art est spontané et commence le jour où, heureux, l'homme a envie de chanter comme il a envie de vivre.

Imaginons pour un instant, le temps de la réflexion, la vie sans musique, sans chanson...

## LA « GRANDE » ET LA « PETITE » MUSIQUE

D'où vient ce mot « grande musique » ? Pourquoi cette musique, issue du peuple, est-elle à présent considérée comme synonyme d'incompréhension ?

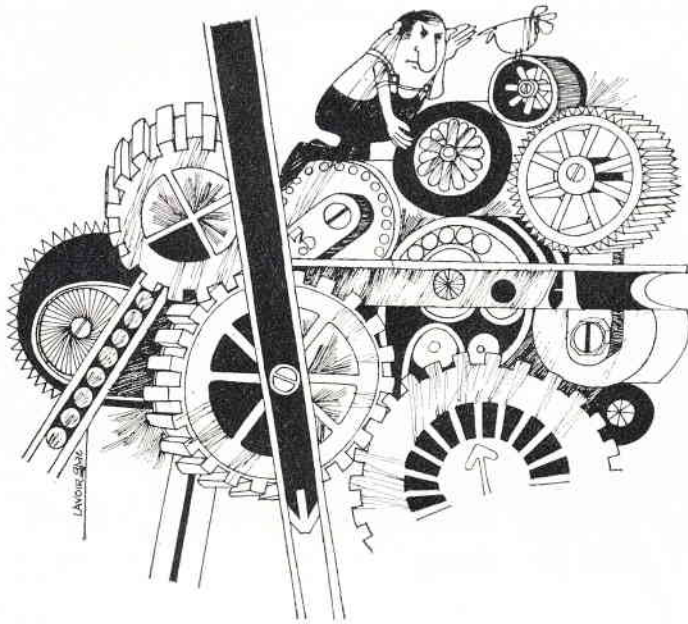
Depuis des générations, les bases manquent, l'approche inexistant devient ardue. On préfère écouter une musique facile, une chansonnette, car on a perdu le goût de l'effort. Effort de lire, de se cultiver, de s'initier et quand par chance on a vécu dans une famille où la musique s'écrivait en majuscules, tout paraît tellement simple.

Mais pourquoi a-t-on perdu ce goût de l'effort ?

L'éducation musicale, partie intégrante de notre patrimoine culturel, est-elle ce qu'elle doit être ?

Dans les établissements scolaires, une heure de musique est prévue par semaine. C'est trop peu





évidemment et les enfants intéressés par cette discipline ne peuvent s'épanouir comme ils le devraient.

Alors, que font-ils ?

Deux cas se présentent.

Pour ceux dont les parents peuvent supporter les obligations financières d'études musicales dans un conservatoire ou une école de musique, tout est simple. Ils se font inscrire, payent leurs cours, plus tard achètent un instrument et... « il ne leur reste plus qu'à travailler ».

Mais pour les autres ? Il faudra faire de gros sacrifices pour en arriver au même résultat. Une flûte coûte le prix d'un cyclomoteur par exemple, il faudra donc choisir entre la musique et le cyclomoteur !

Dans les familles nombreuses, il est indispensable de faire pratiquer la musique à 3, 4 ou 5 enfants, le budget ne supporterait pas une charge aussi lourde (100 à 200 F par mois). Alors, on ne fait pas de musique !

Mais, heureusement, l'amour de cet art donne quelquefois des ailes et on peut suivre l'exemple de ces travailleurs qui, après une dure journée, trouvent le repos et la détente dans une répétition à l'harmonie ou la fanfare du village. Quelle merveille de voir ces gens passer deux ou trois soirées par semaine à étudier un morceau qu'ils joueront ensemble, dans un même élan de fierté ! Ils ont trouvé l'équilibre, la maîtrise et la joie irremplaçable que symbolise la culture musicale.

### FAUT-IL COMPRENDRE LA MUSIQUE ?

Comme on regarde un tableau, lit un livre, on « écoute la musique ».

Le dictionnaire définit écouter par : « prêter

l'oreille, accueillir, prendre plaisir à... ». En matière de musique, cette définition est-elle exacte ?

« Non, me direz-vous, car la comprendre est nécessaire ! »

Démystifions cette légende ! Il n'est pas forcément nécessaire, lorsque vous regardez un beau paysage, de savoir de quelles roches et de quels arbres il est composé, le premier plaisir est bien celui de la vue.

Pour un morceau de musique, le problème est identique. Le premier, le vrai plaisir, c'est la découverte auditive de l'œuvre.



Les idées et les images qui en émanent vous seront propres, et même les plus folles pourront se concevoir.

Certaines œuvres ont une histoire. Généralement, l'auteur l'a expliqué dans un petit texte. Il en donne une idée générale et laisse à l'auditoire le soin de broder, d'orner.

Nous verrons plus loin que les enfants se prêtent très bien à ce jeu et y excellent. Ils n'ont encore aucune idée préconçue et si on les habitue très jeunes à cet exercice il leur semble facile.



Avez-vous pensé un jour à faire rimer musicien avec magicien ?

Une petite fille de cinq ans, dernièrement au cours d'un concert éducatif, a dit à son institutrice : « Les musiciens sont des magiciens ». Croyez-vous qu'elle ait cherché à « comprendre la musique » ? Elle l'a écoutée et l'a reçue exactement comme on doit la recevoir : en toute simplicité.

### LA MUSIQUE COMPOSANTE DE L'ENRICHISSEMENT CULTUREL

Du concert éducatif en maternelle à l'animation musicale pour adulte, j'ai l'occasion de fréquenter des publics de tous âges.

Les réactions sont évidemment différentes mais aboutissent toujours au même résultat. Les « petits » de 5 ans découvrent ce que certains adultes ont mis 50 ans à découvrir. Est-ce de leur faute ? Je ne le crois pas, et puis mieux vaut tard que jamais et regardons l'avenir !

A cinq ans, on aime tout ce qu'on vous fait aimer.

Partant de cette théorie, toutes les portes sont ouvertes.

L'éducation musicale en maternelle est primordiale.

Certaines écoles ont tenté cette expérience. Les enfants chantent, jouent de la flûte à bec et peuvent ainsi développer leurs instincts artistiques. Tout commence par des rondes, des petites danses improvisées, des battements de mains pour apporter la pulsation, le rythme indispensable aux futurs exécutants. Puis on leur donne un instrument. On leur

fait écouter progressivement des œuvres méticuleusement choisies, ce qui permet une évolution pondérée.

Mais l'écoute d'un disque ou d'une bande magnétique ne remplace pas la présence d'instrumentistes. Aussi des musiciens viennent dans les classes, dans les écoles présenter leurs instruments et les œuvres qu'ils interprètent. C'est la partie la plus vivante de cette progression, celle qui suscitera les vocations.

Lorsque cette génération musicale aura douze ou treize ans, c'est à de vrais mélomanes que nous nous adresserons. Ils iront aux concerts écouter leurs maîtres et y entraîneront leurs parents.

Nous pensons toutefois que la clé décisive qui permettra de développer le goût et la culture musicale reste l'éducation musicale, partie intégrante de l'Education Nationale, l'initiation musicale permanente...

Ceci n'excluant pas, évidemment, une fois les moyens (financiers et autres) donnés, que les collectivités locales agissent pour qu'un effort dans ce domaine soit entrepris, ce qui n'est pas toujours le cas à l'heure actuelle.

Alors, peut-être, pourrions-nous repeupler les salles de concerts, faire du jeune Français un musicien.

Aurons-nous la joie d'avoir bientôt dans nos écoles, dans nos villes et nos villages, une vraie vie musicale où chacun pourra, sans distinction, se complaire à volonté... ?

La musique n'est-elle pas une expression privilégiée de communication entre les hommes ?

... Alors, vivons en musique.

Luc URBAIN

# POURQUOI le chèque-déjeuner

(émis par le C. C. R.)

## est-il le seul "titre-restaurant" utilisé dans toute la France ?

Le C. C. R. est le SEUL émetteur de "titres-restaurant" assurant le service le plus complet et le moins coûteux parce que :

- proposé par les organisations syndicales (dont la C.G.T.)
- constitué en Société Coopérative
- ne distribuant pas de bénéfices

Des milliers d'entreprises publiques et privées, 45 banques dont les plus grandes pour leurs agences, 230 caisses de Sécurité Sociale, Allocations familiales, U.R.S.S.A.F., des dizaines d'A.S.S.E.D.I.C., caisses de retraites, Mutuelles, etc., utilisent le chèque-déjeuner pour leur personnel

le **chèque-déjeuner** apporte une contribution de l'employeur au repas du personnel de 3,50 F par jour (840 F par an et par salarié) exonérée des charges sociales et fiscales pour l'employeur, et de l'impôt sur le revenu pour le salarié.

Renseignements : chèque-déjeuner C.C.R.

4, boulevard Malesherbes, Paris (8<sup>e</sup>) - Tél. 265-25-89, 32-77 et 38-53

Présentez-vous en vous recommandant de la C.G.T.

## 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<sup>e</sup>**  
(Seine)



**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

**33, rue Bouret**

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



**A  
QUALITÉ,  
CONVENANCE  
et  
PRIX  
ÉGAUX,**

*donnez  
votre préférence  
aux annonceurs  
de*

**la "v. c. o."**

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

NOM : ..... Prénom : .....

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

Adresse complète : .....

Département : .....

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

Remplir et  
retourner  
à

**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

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

## NOUVEAUX DÉCRETS

Dans « la V.C.O. » n° 45 (février 1972) on peut trouver déjà un premier bilan des textes d'application pour les Lois du 16 juillet 1971. Il est inutile de revenir sur les cinq premiers Décrets du 10 décembre 1971. Mais un complément d'information s'impose sur ceux qui étaient connus, mais non parus au « Journal Officiel », lors de la parution de « la V.C.O. » n° 45, car leur publication est intervenue depuis (Décrets du 12 avril 1972) et leur version définitive comporte quelques légères modifications et quelques précisions supplémentaires.

Le tableau qui suit donne, dans la colonne n° 1, les principaux articles d'application du 12 avril 1972 (intégraux en caractère gras, résumés en caractère maigre) et, dans la deuxième colonne, les commentaires.

**N.B.** — Outre « la V.C.O. » n° 45 (pour les Décrets du 10.12.1971), rappelons que « la V.C.O. » n° 44 a publié, avec commentaires, le texte de l'Accord du 9 juillet 1970, de l'Avenant du 30 avril 1971 et quelques articles des Lois du 16 juillet 1971.

Rappelons aussi que des brochures (« textes d'intérêt général ») publiées par le « Journal Officiel » (26, rue Desaix, Paris-15<sup>e</sup>) contiennent l'ensemble de ces textes légaux : brochure n° 71-97 (Lois du 16-7-1971), brochure n° 71-189 (Décrets d'application du 10-12-1971), brochure n° 72-68 (Décrets d'application du 12-4-1972).

**Guy CABUROL,**  
*Secrétaire de la Commission Confédérale  
de l'Emploi, de la Formation et du Perfectionnement Professionnels.*

1

### LES 8 DÉCRETS DU 12/4/1972

#### DÉCRET 72-276

**relatif aux Comités départementaux de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.**

##### Articles 1 et 2

Sont sans changement par rapport à la formulation donnée dans « la V.C.O. » n° 45, page 22.

##### Article 4

Quelques modifications dans la composition de ce Comité :

- 9 représentants des Administrations,
- 12 représentants des professions (6 employeurs et 6 salariés dont un salarié agricole).

2

Au niveau départemental les problèmes de l'Emploi et de la Formation Professionnelle étaient jusque-là traités dans des organismes distincts. Ce nouveau Comité a compétence dans les deux domaines et se substitue à quatre organismes :

- Comité départemental de l'Enseignement Technique,
- Commission départementale de l'Emploi,
- Comité départemental de l'Enseignement Agricole,
- Commission départementale de la Formation Professionnelle des Adultes.

La pression syndicale a entraîné quelques améliorations, mais on est loin de la représentation quadri-partite réclamée par la C.G.T. (Administration, employeurs, salariés, enseignants).

Pour les enseignants, la proportion est enfin clairement établie entre ceux de l'enseignement technologique public et ceux du privé (5 pour le public, dont un de l'enseignement agricole, 2 pour le privé dont un du secteur agricole, 1 pour les centres

## formation et perfectionnement professionnels (suite)

- 9 représentants des enseignants,
  - 9 responsables d'établissements d'enseignement et de formation,
  - 12 représentants d'organismes intéressés à la formation professionnelle.
- Des suppléants sont désignés pour les différentes catégories en plus des titulaires (durée du mandat : 3 ans).

---

---

### DÉCRET 72-277

relatif à la composition du Comité départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi de la ville de Paris.

---

---

### DÉCRET 72-278

relatif aux Comités régionaux de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

#### Article premier

Il est constitué au sein du Comité Régional une commission de l'apprentissage. Cette commission comprend au plus 25 membres...

---

---

### DÉCRET 72-279

relatif à l'homologation des titres et des diplômes de l'Enseignement Technologique. (application de l'article 8 de la Loi 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'Enseignement Technologique)

#### Article premier

L'homologation des titres et diplômes qui sanctionnent l'Enseignement Technologique est réalisée par leur inscription sur une liste dite « Liste d'homologation des titres et diplômes de l'Enseignement Technologique » établie sous l'autorité du Premier Ministre, par niveaux, d'une part, par métiers, groupes de métiers ou types de formations, d'autre part.

#### Article 2

Il est institué auprès du Comité Interministériel de la Formation Professionnelle une commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'Enseignement Technologique.

Cette commission comprend, outre son Président :

- des représentants des divers Ministères concernés,
- sept personnalités, choisies en raison de leur compétence et de leur expérience en matière de Formation Professionnelle.

de formation professionnelle des adultes, 1 pour les centres de formation d'apprentis).

Un salarié du secteur agricole est ajouté à la représentation des salariés.

Dans les « représentants des organismes intéressés à l'emploi et à la formation professionnelle », dont le nombre est porté de 8 à 12, on relève la présence de 2 représentants d'associations de parents d'élèves de l'Enseignement Technologique et 2 conseillers de l'Enseignement Technique (il est précisé que l'un est employeur, l'autre salarié). Mais la présence patronale continue à être renforcée par les représentants des Chambres de commerce, d'industrie, des métiers, de l'agriculture.

---

---

Composition spéciale pour la ville de Paris (la représentation, inutile, du secteur agricole est supprimée). Trois conseillers de l'Enseignement Technique au lieu de deux (un employeur, un cadre, un salarié).

---

---

La création de cette commission symbolise la volonté gouvernementale de faire de l'apprentissage une « voie royale » de la Formation Professionnelle. Cependant, l'existence de cette commission se justifie par le fait que les jeunes en apprentissage sont au moins aussi nombreux que ceux de l'Enseignement Technologique et la C.G.T. devra veiller à assurer sa représentation dans cette commission.

---

---

La composition de la Commission d'homologation est laissée à l'arbitraire gouvernemental : représentants des ministres et « sept personnalités choisies ».

Ainsi disparaît le principe du monopole de l'Education Nationale pour la délivrance des diplômes, affirmé jusque-là dans la législation. La porte est ouverte à des abus en la matière. Cette situation exige une grande vigilance de notre part.

## Article 8

L'inscription sur la liste d'homologation est de droit pour les titres et diplômes délivrés par le Ministre de l'Education...

## DÉCRET 72-280

**relatif aux Centres de Formation d'Apprentis et au contrat d'Apprentissage.** (application de la Loi 71-576 du 16 juillet 1971 sur l'apprentissage)

## Chapitre 1<sup>er</sup> : Centre de Formation d'Apprentis

### Article premier

Les conventions portant création de centres de Formation d'Apprentis doivent être conformes à une convention type établie par arrêté conjoint des Ministres concernés après avis du Conseil National de la Formation Professionnelle.

La convention type est assortie d'annexes pédagogiques établies par branche professionnelle ou type de métier.

### Article 5

Un Conseil de Perfectionnement est constitué auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du centre de Formation d'Apprentissage.

### Article 6

Le Conseil de Perfectionnement comprend dans les proportions fixées par la convention portant création du centre :

- des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées par le fonctionnement du centre ;
- des représentants de l'organisme gestionnaire ;
- des représentants élus par le personnel d'enseignement et d'encadrement du centre ;
- des représentants élus des apprentis.

Les modalités d'application du présent article sont, en tant que de besoin, fixées par le règlement intérieur prévu à l'Article 8 ci-dessous.

### Article 7

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an. Il est obligatoirement consulté :

- sur les questions générales relatives à l'organisation et au déroulement des formations du centre,
- sur l'ouverture et la fermeture des sections,
- ainsi que sur le règlement intérieur du centre.

### Article 8

Un règlement intérieur, établi par l'autorité compétente de l'organe gestionnaire du centre, fixe, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions de la présente section ainsi que de celle de la convention.

### Article 18

Les conventions portant création d'un centre de Formation d'Apprentis sont conclues :

- par le Ministre de l'Education Nationale agissant en accord avec le Ministre intéressé ou par le Ministre de l'Agriculture, lorsqu'il s'agit

Dans « la V.C.O. » n° 45, nous donnions à titre d'exemple un seul article du projet, celui qui concernait les Conseils de Perfectionnement. Cet article, dans la version définitive, a changé de numéro (Article 7, au lieu de 23). Le Décret dans son ensemble a été allégé par rapport au projet initial : 63 articles au lieu de 82. Mais le texte y a perdu parfois en précision.

La **convention type** est établie et mise à jour avec consultation des Commissions Nationales Professionnelles Consultatives (une commission par grande branche professionnelle) où la C.G.T. est représentée.

**Conseil de Perfectionnement** : ces articles du Décret sont à compléter par les Articles 7, 8 et 9 de l'Accord du 9 juillet 1970 (voir « V.C.O. » n° 44, pages 28 et 29). A noter que, dans l'Accord, le Conseil « aura à connaître du budget relativement aux questions de sa compétence ».

Cette possibilité de contrôle financier, disparue dans le Décret, ne devra pas être perdue de vue par nos militants.

De même, l'Accord précise que « le temps passé aux réunions du Conseil par les représentants des travailleurs sera rémunéré comme temps de travail ».

**Conclusion des conventions** : rappelons la liste des personnes physiques ou morales énumérées à l'Article 4 de la Loi n° 71-576 : collectivités locales, établissements publics, compagnies consulaires, chambres de métiers et d'agriculture, établissements d'enseignement privé, organisations professionnelles, associations, entreprises ou toute autre personne physique ou morale « après avis du Comité Régional de Formation Professionnelle ».

## formation et perfectionnement professionnels (fin)

d'un centre de Formation d'Apprentis à recrutement national ou, dans le cas contraire, par le préfet de la région dans laquelle le centre aura son siège ;

- et par l'une des personnes physiques ou morales énumérées à l'Article 4 de la Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971.

### Article 21

La convention est signée pour 5 ans. (Pour renouvellement, délai minimum de 18 mois avant l'expiration.)

### Articles 26 à 29

Ils précisent les conditions que doivent remplir les personnes appelées à diriger un centre de Formation d'Apprentis ou à y enseigner.

## Chapitre 2 : Contrat d'apprentissage

### Article 37

L'agrément prévu à l'Article 15 de la Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 est demandé par l'employeur au préfet du département du siège de l'entreprise ou de l'établissement.

### Article 38

La demande, accompagnée de l'avis du Comité d'Entreprise, s'il en existe un, est adressée au secrétariat du Comité départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi :

- s'il s'agit d'entreprises inscrites au répertoire des métiers, par l'intermédiaire de la chambre de métiers qui y joint son avis ;
- dans tous les autres cas, directement ou par l'intermédiaire soit de la chambre de commerce et d'industrie, soit de la chambre d'agriculture, qui y joint alors son avis.

### Article 43

La durée du contrat est réduite d'un an pour les jeunes gens qui, après avoir suivi pendant une année au moins une formation à temps complet dans un établissement d'Enseignement Technologique, entrent en apprentissage en vue d'achever cette formation.

Ces apprentis sont considérés, notamment en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

### Article 48

Le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacun des semestres de l'apprentissage. Ce salaire ne peut être inférieur aux taux fixés par le Décret pris en application de l'Article 20 de la Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971, sans préjudice de l'application des conventions collectives ou accords de salaires plus favorables.

### Article 58

Le montant de la fraction de taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage est fixée à 20 pour 100 de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année considérée.

Ce pourcentage est ramené à 10 pour 100 pour la taxe due au titre de l'année 1972. Pour chacune des années 1973, 1974, 1975, il sera progressivement rapproché, par décret en Conseil d'Etat, du taux fixé à l'alinéa précédent, lequel sera applicable à la taxe due au titre de l'année 1976.

Notre revendication est ici que les centres de Formation d'Apprentis soient tous placés sous l'autorité effective de l'Education Nationale. Il faut s'appuyer sur l'Article 7 de la Loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 (sur l'Enseignement Technologique) qui permet et recommande l'implantation des centres d'apprentis dans les établissements d'Enseignement Technologique (voir « V.C.O. » n° 44, pages 28 et 29).

Ces articles doivent permettre d'obtenir des garanties sur la qualification pédagogique des enseignants des centres de Formation d'Apprentis.

Pour cet Article 15 de la Loi n° 71-576, voir « la V.C.O. » n° 44, page 26 : « Aucun employeur ne peut engager d'apprentis s'il n'a fait l'objet d'un agrément. »

Le syndicat C.G.T. d'entreprise devra informer le plus complètement possible des décisions prises par le C.E. à ce sujet, les représentants de la C.G.T. au Comité départemental (par l'intermédiaire de l'U.D.).

**C'est le seul point de ce long décret où il est fait clairement référence au C.E. Aussi y a-t-il lieu de s'appuyer :**

- sur le Décret du 2 novembre 1945 instituant les C.E. et leur attribuant une responsabilité évidente en matière de Formation Professionnelle ;
- sur la Loi du 18 juin 1966 apportant à ce sujet des éléments nouveaux et créant la Commission du C.E. compétente pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, ainsi que le Travail des Jeunes et des Femmes.

Ces compétences du C.E. sont rappelées au point X du préambule de l'Accord du 9 juillet 1970 (« V.C.O. » n° 44, pages 24 et 25) et à l'Article 6 du même Accord (« V.C.O. » n° 44, pages 28 et 29).

La Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 sur l'Apprentissage fait du contrat d'apprentissage « un type particulier de contrat de travail ». Aussi « l'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage ».

Ces dispositions peuvent améliorer sensiblement la condition des apprentis. Aussi on voit l'importance de veiller à l'application et à l'élargissement de tout ce qui concerne la rémunération des apprentis. (Voir, à la suite, le Décret n° 72-282.)

Cette part de la taxe, consacrée obligatoirement à l'Apprentissage, constitue le « quota-apprentissage ».

Au contraire, il n'y a aucune obligation pour l'employeur de réserver une autre fraction de la taxe d'apprentissage aux établissements publics d'Enseignement Technologique. Dans les possibilités d'exonération pour le quota, on relève une part du salaire versé aux apprentis égale à 15 % du S.M.I.C. pendant le premier semestre, c'est-à-dire la totalité si l'on s'en tenait au taux fixé par le Décret n° 72-283, étudié dans la suite de ce tableau.

## DÉCRET 72-281

### relatif aux mesures provisoires d'adaptation de la Loi d'Apprentissage.

#### Article 2

Les mesures provisoires ne pourront aller au-delà du 1-7-1976.

#### Article 3

Les accords provisoires de transformation prévoient la conclusion, avant le 1<sup>er</sup> juillet 1976, d'une convention comportant la transformation d'un ou de plusieurs cours professionnels ou organismes de formation préexistants en un centre de Formation d'Apprentis ou l'intégration desdits cours ou organismes dans un centre de Formation d'Apprentis déjà créé ou en cours de création.

#### Article 4

Dans l'attente de la conclusion d'un accord prévu à l'Article précédent, les organismes d'apprentissage peuvent être autorisés, pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1972 au 30 juin 1973, à continuer la formation des apprentis selon les mêmes modalités que pendant l'année scolaire 1971-1972.

#### Article 5

Les demandes d'accord provisoire sont adressées au préfet de région.

#### Article 12

L'accord provisoire fixe le calendrier selon lequel l'horaire annuel des formations organisées par le centre sera progressivement porté au minimum de 360 heures prévu à l'Article 5 de la Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971. (Voir cet Article 5 dans « la V.C.O. » n° 44, page 26.)

## DÉCRET 72-282

### relatif à la rémunération des apprentis.

#### Article premier

Maintien des pourcentages du S.M.I.C. prévus dans le projet du Décret. (Voir « V.C.O. » n° 45, page 23.)

## DÉCRET 72-283

### relatif à la taxe d'apprentissage.

#### Article 5

Douze sortes de dépenses peuvent donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, parmi lesquelles :

- frais d'équipement et de fonctionnement des centres de Formation d'Apprentis ;
- salaires versés aux apprentis pendant leur temps de présence au centre de formation ;
- salaires des formateurs (un salaire de formation pour 10 apprentis) ;
- salaires des représentants des travailleurs dans les conseils, comités, commissions de formation professionnelle pour le temps consacré à leur séance et rémunéré par l'employeur ;
- subventions aux écoles publiques et privées dispensant une première formation technologique ;
- frais de stage en milieu professionnel des jeunes suivant une première formation technologique ;
- versement aux chambres de métiers, etc.

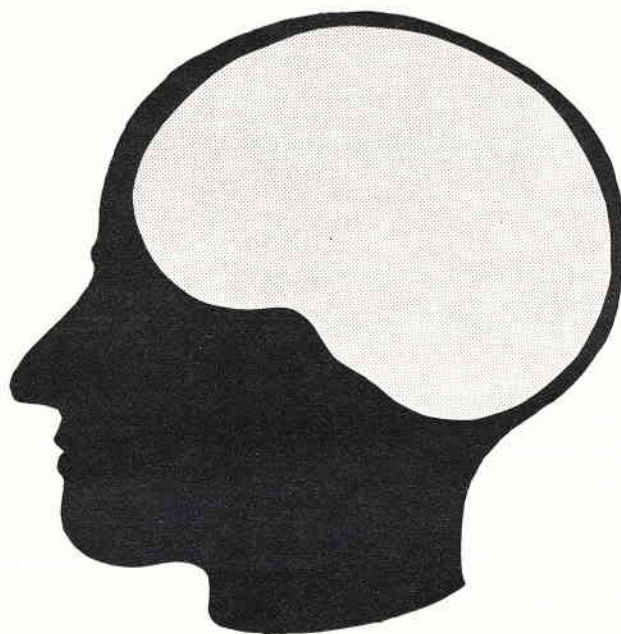
Cet Article 2, existant déjà dans le projet (voir « V.C.O. » n° 45, page 23) confirme donc les 4 ans prévus d'application restrictive. Au contraire, l'Article 7 du projet, cité dans la même « V.C.O. » n° 45, est changé dans le contenu et le numérotage.

Il y a donc intérêt et urgence à faire les démarches pour la transformation des cours professionnels, implantés dans les structures publiques d'enseignement, en centres de Formation d'Apprentis. Le passage à la nouvelle législation ne doit pas être l'occasion d'un transfert d'une structure publique à un organisme privé. On constate que ce Décret met en panne l'application de la Loi, en ce qui concerne notamment l'augmentation du nombre d'heures de cours d'enseignement général et théorique, donnés aux apprentis en complément de la formation pratique reçue dans l'entreprise. On voit l'importance de la lutte à mener pour que cet état de chose dure le moins longtemps possible.

Le maintien de ces pourcentages dérisoires, inférieurs à ceux de l'Accord du 9 juillet 1970, est un encouragement donné par le gouvernement aux employeurs pour ne pas appliquer l'Accord. Il faut considérer ces taux comme des minima et mener la lutte pour les dépasser.

Les exonérations peuvent s'appliquer aussi bien sur le quota-apprentissage (voir ci-dessus Article 58 du Décret n° 72-280) que sur les dépenses hors quota ayant trait aux premières formations technologiques en général, sous toutes leurs formes. Les possibilités d'exonération sont plus nombreuses qu'auparavant, en même temps que le taux de la taxe est réduit de 0,6 à 0,5 % des salaires. Cette situation va priver encore plus qu'avant les établissements techniques publics de leur part de taxe d'apprentissage pourtant indispensable à leur fonctionnement et il faut exiger de l'Etat des crédits nouveaux pour compenser ces pertes.

A signaler que la participation des employeurs à la formation continue (0,8 % des salaires en 1972, pourcentage porté à 2 % en 1976) est due en plus de 0,5 % de la taxe d'apprentissage.



# A PROPOS DES FONDS D'ASSURANCE- FORMATION

■ L'efficacité du syndicalisme de classe et son influence grandissante parmi les travailleurs inquiètent le pouvoir. Outre les entraves à l'action syndicale et les accusations mensongères traditionnelles, les tentatives insidieuses d'intégration se font nombreuses, se précisent et voudraient créer les conditions d'un syndicalisme acceptant d'entrer docilement dans le mécanisme de "la participation" et de la "concertation" entre "partenaires sociaux". Ainsi le projet de loi tout récemment proposé par l'U.D.R., devant « assurer le plein exercice des libertés syndicales », recommande dans son "exposé des motifs", « l'alliance entre syndicats et patronat », et préconise de substituer les Comités d'Entreprise aux syndicats dans les discussions avec les employeurs.

La formation professionnelle est devenue l'un des terrains fréquemment choisis par le patronat et le gouvernement pour exercer ces manœuvres à fin de collaboration de classes. A cela, il y a essentiellement deux raisons :

— D'une part, le développement de la Formation Professionnelle et la nécessité

de la Formation Continue sont maintenant inéluctables en raison des techniques modernes et de leur évolution rapide. Le patronat, ne pouvant plus échapper à un effort dans ce domaine, se propose de l'utiliser sur le plan de la diversion idéologique.

— D'autre part, les travailleurs et leurs organisations ont marqué des points dans ce secteur, puisque leurs luttes ont permis l'ouverture du droit à la formation par l'Accord interprofessionnel du 9 juillet 1970. A la suite, les pouvoirs publics ont été contraints aux aménagements législatifs du 16 juillet 1971. Mais, refusant de reconnaître que ces mesures lui ont été imposées par les luttes et désirant s'en attribuer le mérite, le gouvernement voudrait en faire un élément de sa « politique de participation et de concertation ». Il faut ajouter que la nouveauté des problèmes posés par la Formation Continue et la complexité des textes contractuels ou légaux sur ce sujet créent parfois, pour l'instant, quelques confusions qu'on tente d'utiliser contre les travailleurs, quand ils ne sont pas encore suffisamment avertis de ces questions.

# le fonds d'assurance-formation, pièce maîtresse du gouvernement

Le F.A.F. (nous emploierons cette abréviation au cours de cet article pour désigner le Fonds d'Assurance-Formation) est créé par une convention entre un employeur ou un groupe d'employeurs d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés d'autre part. Il a pour objet de collecter les contributions légales des employeurs pour la Formation Continue, de financer et d'impulser la Formation Professionnelle des salariés des entreprises. Le système du F.A.F. est donc une des principales bases de la politique gouvernementale dans la mesure où il vise à faire cogérer le budget de Formation Continue par les employeurs et les salariés. Ce système permet :

- de développer les illusions de la "participation" et de la "concertation" ;
- d'engager la responsabilité des représentants des travailleurs dans la répartition de fonds généralement insuffisants ;
- de tenter de faire payer aux travailleurs une part du coût de la Formation et du Perfectionnement Professionnels, sous la forme d'une cotisation du salarié au F.A.F. ;
- de masquer les insuffisances budgétaires de l'Etat en la matière et d'empêcher l'appréciation exacte de son effort : par les F.A.F., l'Etat se décharge de ses obligations en remettant préalablement aux "partenaires sociaux" la responsabilité du financement de la formation, ce qui lui permet ensuite de doser tout à son aise et de réduire au maximum son propre apport notamment en direction des structures publiques.

Les pouvoirs publics essaient depuis plusieurs années de mettre en place ce système. Déjà, dans la Loi du 31 décembre 1968 (sur l'aide financière de l'Etat aux salariés en formation), l'existence d'un F.A.F. avait été posée en principe comme la condition première de l'aide de l'Etat et il était prévu une cotisation obligatoire des salariés.

Au cours de discussions avec les pouvoirs publics, qui se sont tenues entre la signature de l'Accord du 9 juillet 1970 et la parution des Lois du 16 juillet 1971 sur la Formation Professionnelle, la C.G.T. a obtenu par de très fermes interventions quelques atténuations sur les aspects les plus néfastes des F.A.F. :

- l'aide financière de l'Etat n'est plus subordonnée à l'existence d'un F.A.F. ;

— la création d'un F.A.F. n'implique plus l'obligation (mais seulement la possibilité) d'une cotisation des salariés. (Voir la Loi 71-575 du 16 juillet 1971 et le Décret d'application 71-978 du 10 avril 1971. Ces textes sont commentés dans les « V.C.O. » n° 44 et 45.)

Mais le gouvernement n'a pas renoncé pour autant à cette formule et ne manque pas d'en faire de la publicité. Au président de l'un des premiers F.A.F. mis actuellement en place, le Secrétaire Général du Comité Interministériel de la Formation Professionnelle adressait le 19 mai dernier une lettre, où il est dit : « Le F.A.F. est plus qu'une technique de mise en œuvre et de gestion. Il doit être le prototype d'une concertation efficace dans l'élaboration comme dans l'exécution. C'est pourquoi, dans ce nouveau bond en avant que les pouvoirs publics entendent accomplir avec les partenaires de la vie sociale et économique dans la voie de la formation permanente, la création de tels fonds représente le type le plus passionnant d'expérience à tester, puis (si le succès vient comme je l'espère récompenser l'effort) à développer largement dans tous les secteurs de l'activité sociale et économique ». On voit ici clairement les intentions du pouvoir.

Une autre preuve de l'intérêt que les pouvoirs publics portent au F.A.F. réside dans le fait que la moindre expérience dans ce domaine est immédiatement reprise par une partie de la presse et présentée comme exemplaire. Ainsi, à propos d'une seule entreprise comptant à peine 300 salariés (les Etablissements Tourtellier à Mulhouse), la mise en place d'un F.A.F. fait l'objet d'une publication dans le bulletin « Liaisons Sociales » du 10 avril 1972 et surtout d'un long commentaire élogieux dans le journal « La Croix » du 17 mai 1972.

« Liaisons Sociales » reproduit simplement le texte de la convention créant ce F.A.F. Mais le fait même de publier un accord limité à une entreprise entraîne implicitement à le considérer comme un exemple et à l'utiliser tel quel ailleurs : c'est là une regrettable source de confusion auprès des militants et des travailleurs, car le texte est en contradiction évidente avec les conceptions générales de la C.G.T. sur le sujet. Au passage, il est à remarquer que les publications de la C.G.T. sont en tout état de cause les mieux placées pour s'exprimer sur ces problèmes et il est possible de surmonter toutes les difficultés par la pleine utilisation de « la V.O. », de « la V.C.O. », de « la R.P.D.S. », du « Droit Ouvrier », du « Peuple ».



# des erreurs à éviter...

Certains éléments mis en relief par l'article de « La Croix » permettent de détecter un certain nombre d'erreurs où les militants peuvent tomber quand ils sont insuffisamment informés sur les textes complexes régissant la Formation Professionnelle.

Dès le départ, le journal « La Croix » nous avertit que : « Chez Tourtellier, l'employeur milite pour un style nouveau de relations fondées sur le dialogue et la transparence... » Ici, on a déjà fait l'apprentissage de la concertation en matière de formation. Cela a permis la signature d'un "accord de pointe" défiant "l'égoïsme de l'entreprise" et dont la commission de formation, émanation du Comité d'Entreprise, est l'âme ».

Ainsi, en parlant de la réalité des besoins de Formation Professionnelle, on donne une image idyllique et fautive du « milieu professionnel qui deviendra le lieu privilégié d'une convergence des forces contraires et des tâches rivales, devant l'amortissement rapide du savoir qui fait de l'Education Permanente la meilleure chance de promotion pour tous ». C'est donc cette utilisation orientée des F.A.F. qu'il faut dénoncer. Cette tentative pour faire cautionner par les représentants des travailleurs la politique patronale de formation est confirmée dans le F.A.F. de l'entreprise Tourtellier, par le fait que le Comité d'Entreprise est responsable de la gestion du Fonds et que la Commission de Formation Professionnelle dresse « le programme des autorisations d'absences pour formation ». C'est là une voie dangereuse. Actuellement, sans doute, le budget de formation professionnelle des entreprises parvient parfois à faire face aux demandes. Car le droit à la formation est tout neuf et les besoins ne s'expriment pas encore massivement. Mais, compte tenu que le patronat tentera de limiter au minimum légal son effort financier, la gestion du budget de formation professionnelle conduirait, à plus ou moins longue échéance, à répartir des crédits devenus insuffisants pour répondre à toutes les possibilités données par l'application du congé-formation. De même, la Commission de Formation Professionnelle, chez Tourtellier, se voit confier la tâche délicate de fixer le volume des autorisations d'absences. L'employeur est sans doute très satisfait de faire porter ces lourdes responsabilités aux représentants des travailleurs. A cette notion de gestion, il faut substituer celle de contrôle des syndicats et des travailleurs sur l'utilisation des sommes : c'est une position actuellement plus réaliste et plus efficace.

Ensuite l'attention doit être attirée sur la confusion délibérément créée résultant

d'un amalgame désordonné de plusieurs préoccupations des travailleurs : les besoins de Formation Professionnelle sont mêlés aux aspirations culturelles, si bien que la satisfaction des uns et des autres risquent d'en souffrir et qu'il devient impossible de mesurer les efforts réels dans chaque domaine. Il s'agit en effet, comme il est dit dans la convention du F.A.F. de l'entreprise Tourtellier, « de multiplier les moyens d'accès des salariés à la culture sous toutes ses formes : individuelle et collective, professionnelle et de loisirs, sociale et syndicale ». Cette conception présente plusieurs graves inconvénients :

- La participation financière légale de l'employeur à la Formation Professionnelle Continue, versée au Fonds, risque ainsi d'être détournée de sa destination normale et suppléer finalement à des subventions qui devraient être accordées par ailleurs au Comité d'Entreprise, pour d'autres activités. De cette façon, la contribution imposée, par la Loi, au patron pour le développement de la Formation Professionnelle peut financer des activités sociales que le Comité d'Entreprise s'est volontairement données.

Cette situation désensibilise aussi l'action militante en direction des autres réalisations du Comité d'Entreprise, avec les luttes indispensables à l'obtention d'une subvention suffisante.

- Il faut également signaler tous les dangers qu'il y aurait à puiser dans le Fonds de la Formation Professionnelle pour l'éducation syndicale, surtout au niveau d'une entreprise. Outre le risque de voir l'employeur tenter de se mêler du contenu des stages syndicaux (puisqu'il participerait à leur financement), les congés pour éducation syndicale, au lieu d'être pris en compte à part, seraient tôt ou tard inscrits dans le pourcentage d'absences simultanées des travailleurs en congé pour Formation Professionnelle.

- Inadmissible au plan de l'utilisation des sommes, ce désordre du financement se répercute également au plan des recettes : le F.A.F. des établissements Tourtellier est alimenté non seulement par « la redevance légale de l'employeur au titre de la Formation Continue », mais encore par une dotation annuelle du Comité d'Entreprise. Le Comité d'Entreprise prend donc sur ses propres ressources pour effectuer des versements au F.A.F. : c'est là l'un des exemples, souvent dénoncés par la C.G.T., de l'utilisation des finances du Comité d'Entreprise à des fins qui le détournent de ses véritables attributions. Le Comité d'Entreprise n'a pas à financer la Formation Professionnelle : c'est l'affaire de



l'employeur, premier bénéficiaire de l'accroissement de la qualification de ses salariés et aussi de l'Etat qui a l'obligation nationale de développer la Formation Professionnelle.

Par ailleurs, le Comité d'Entreprise des Etablissements Tourtellier est signataire lui-même de la convention instituant le F.A.F.

Autrement dit, le Comité d'Entreprise a conclu un « accord d'entreprise » : c'est une action pour laquelle il n'est pas habilité. Seuls les syndicats de l'entreprise pouvaient prendre une telle initiative et cette confusion des pouvoirs s'inscrit dans la manœuvre tendant à substituer les Comités d'Entreprise aux syndicats.

## notre attitude vis-à-vis des "f. a. f."

Le fait que les F.A.F. sont utilisés comme un tremplin par la propagande gouvernementale et patronale doit nous rendre sans doute très méfiants vis-à-vis de ce système.

Cependant, dans les faits, certains employeurs pourront se libérer partiellement ou totalement de leur contribution financière à la Formation Professionnelle Continue par un versement à un F.A.F. : il suffit, pour que l'employeur ait cette possibilité, qu'une seule organisation syndicale accepte de participer au F.A.F. et de signer la convention qui l'organise. En conséquence, certains militants de la C.G.T. et représentants des travailleurs vont rencontrer cette situation. Il faudra bien dans certains cas accepter l'existence inévitable du F.A.F. et mener alors la lutte pour améliorer au maximum son contenu. Une grande vigilance s'imposera évidemment.

D'une manière générale, le F.A.F. le plus dangereux est celui qui est constitué au niveau d'une seule entreprise (l'exemple des Etablissements Tourtellier le prouve suffisamment). Le F.A.F. peut au contraire rendre des services aux travailleurs dans des secteurs professionnels où les salariés sont très dispersés, les entreprises de petite taille et les activités très diversifiées.

De toute manière, le F.A.F. devra rester si possible, l'exception : toutes les difficultés et les pièges énumérés précédemment peuvent se présenter dans le cas de la contribution d'un F.A.F., conduisant les travailleurs à prendre devant cette situation un certain nombre de précautions.

Ils s'opposeront à toute contribution financière des salariés et des Comités d'Entreprise. Les travailleurs ne doivent en aucun cas payer leur formation (même partiellement, par exemple sous la forme d'une minime cotisation symbolique). La Formation Professionnelle est un DROIT.

Ils empêcheront que le F.A.F. soit seulement un organisme collecteur drainant une part des contributions patronales. Le F.A.F. doit se préoccuper aussi de contrôler l'élaboration du plan de formation et de rechercher les moyens de formation en fonction des besoins avec priorité donnée aux structures publiques.

Ils exigeront le contrôle des organisations syndicales sur l'emploi des sommes disponibles, s'opposeront au besoin à certaines utilisations et refuseront de participer à la répartition.

Ils éviteront que l'organisme assurant le fonctionnement et contrôlant le F.A.F. soit un simple conseil de gestion ; ils demanderont la composition paritaire de cet organisme.

Ils veilleront à ce que d'autres organismes ne soient pas remis en cause dans leur existence, leur fonctionnement ou leurs prérogatives, par la présence d'un F.A.F. qui ne saurait se substituer à eux : Conseil de Perfectionnement et Conseil d'Administration des Centres de Formation Comité d'Entreprise et Commission de Formation Professionnelle, Commission Paritaire de l'Emploi. Chacun de ces organismes constitue un terrain de lutte dont il n'est pas question de se passer et tous ont leurs attributions spécifiques précisées généralement dans les textes contractuels et légaux sur la Formation Professionnelle.

Ils réclameront l'application correcte des textes légaux (Décret 71-978 du 10.12.71)

A propos des F.A.F., il y aura plus que jamais nécessité de déjouer toutes les tentatives de l'employeur pour faire cautionner sa politique de formation professionnelle : la vigilance consistera en général à ne pas laisser les syndicats et les Comités d'Entreprise endosser des responsabilités qui ne sont pas les leurs. Ils devront refuser de déterminer préalablement (donc de limiter) le volume du budget de formation, la perspective étant de satisfaire tous les besoins. Ils devront non pas sélectionner les demandes de congé-formation, mais veiller au respect des critères de priorité et à la prise en compte de TOUTES LES CATEGORIES de personnel. Le fil conducteur reste la défense des intérêts des travailleurs, sur une base de lutte de classes.

Guy CABUROL.

Secrétaire de la Commission Confédérale de l'Emploi, de la Formation et du Perfectionnement Professionnels.



# LA OUATE DE CELLULOSE PRODUITE une solution moderne pour l'hygiène

La société de distribution Beghin (SODIBE) commercialise avec succès depuis plusieurs années la gamme des produits « LOTUS » très connue du grand public (mouchoirs, couches, papier-toilette, essuie-tout, serviettes de table, etc.) l'ensemble de ces productions ont un dénominateur commun dans leur conception : LA OUATE DE CELLULOSE.

LA OUATE DE CELLULOSE est maintenant mise au service des collectivités par l'intermédiaire du département ROBERTSAU-LOTUS spécialisé dans les fournitures de collectivités et qui fera aujourd'hui l'objet de notre enquête.

Parmi les multiples références déjà acquises par le département ROBERTSAU, nous avons retenu pour nos lecteurs une interview effectuée auprès d'une firme mondialement connue puisqu'il s'agit d'ELECTROLUX.

Employant 32 000 personnes réparties dans 23 usines, 43 pays dont la France, cette grande maison qui prouve son dynamisme, notamment par le choix judicieux de ses équipements, a bien voulu se prêter par l'intermédiaire de M. Raymond Tranier Directeur de l'usine de Courbevoie à répondre à quelques-unes de nos questions.

Quelles sont les raisons qui ont motivé votre choix concernant les distributeurs d'essuie-mains ROBERTSAU-LOTUS et quelle est la date de mise en service des différents équipements ?

#### Monsieur Tranier

Notre maison mère dont le siège est établi en Suède utilise les services de la ouate cellulosique



Photo 1

depuis près de 12 années, nous avons nous-mêmes adopté ce système (ROBERTSAU 1960) ne serait-ce que par la référence sérieuse que constitue la Suède sur le plan de l'hygiène. L'expérience ne nous a pas déçus.

Quels sont les types d'appareils que vous utilisez ?

#### Monsieur Tranier

Nous disposons de deux types d'appareils.

a) le distributeur standard en métal émaillé blanc où chaque essuie-mains est indépendant, très rationnel par sa simplicité d'emploi.

Ce sont les appareils dont nous avons disposés en premier, nous les utilisons pour les bureaux où ils s'adaptent parfaitement, ils ne nécessitent aucun entretien spécial (Photo 1, fiche technique).

#### b) le distributeur Cormatic

Une vingtaine de modèles de ce type sont répartis dans l'ensemble des salles d'eau collectives de l'usine ; ils se différencient avec l'appareil standard par le mode de distribution (en rouleau) ; ici chaque essuie-mains se présente automatiquement à une cadence réglable de 0 à 12 secondes.

Une traction exercée des deux mains par l'utilisateur suffit pour détacher l'essuie-mains qui se découpe automatiquement (1).

Ces types de distributeurs présentent-ils beaucoup d'avantages par rapport aux essuie-mains textiles ?

#### Monsieur Tranier

Les distributeurs ROBERTSAU-LOTUS ne nécessitent aucun entretien spécial, leur facilité d'utilisation, l'usage de chaque essuie-mains, le caractère hygiénique de ceux-ci, assurent un emploi agréable et facile pour l'utilisateur. Par contre, l'essuie-mains à rouleau textile est à changer très souvent, il se salit très rapidement, peu agréable à l'emploi.

Pensez-vous vous équiper prochainement du distributeur LOTUS R. 20 ?

#### Monsieur Tranier

Pour une usine je ne pense pas que l'emploi particulier de cet appareil soit très fonctionnel, néanmoins, ce distributeur moderne et de grand standing doit trouver aisément sa place dans nombre de collectivités, restaurants, cliniques, cafétérias, etc., l'action de la serviette « OUATE DE CELLULOSE » combinée à celle de l'air chaud assurant un double confort ainsi qu'un séchage plus rapide des mains (photo l'appareil).

Nous remercions vivement M. Tranier de sa participation à notre enquête destinée aux lecteurs de « la V.C.O. », gestionnaires de collectivités et responsables de C.H.S. auxquels nous signalons que le département ROBERTSAU se tient à leur disposition pour l'essai gratuit d'un produit, pour toutes documentations ou visite d'un spécialiste :

**Département ROBERTSAU**  
26, avenue de Suffren  
PARIS-15° - Telex : 26.270  
Tél. : 734-12-45



DEJA UN NOMBRE IMPORTANT DE COLLECTIVITES OUVRIERES (CRECHES, RESTAURANTS D'ENTREPRISE, CAFETERIAS, ETC.) SONT UTILISATRICES DES PRODUCTIONS ROBERTSAU-LOTUS. NOUS RECOMMANDONS AUX RESPONSABLES L'ETUDE SERIEUSE DE CE CHOIX DE MATERIEL, REPONDANT AUX EXIGENCES ACTUELLES DE L'HYGIENE POUR TOUTES COLLECTIVITES.

(1) Ce type de distributeur utilise un type spécial de papier ouaté, très absorbant, ayant subi un traitement qui le rend solide à l'état humide et évite la déchirure au contact de mains trop mouillées.



# PAR LOTUS (département ROBERTSAU)

## dans les collectivités



Lotus R. 20

### NOTICE DU DISTRIBUTEUR STANDARD R. 06

#### DESCRIPTION

Le distributeur standard R. 06 est en métal traité électro-zingué, recouvert de peinture antirouille émaillée : donc très solide.

Il est laqué blanc.

Sa mise en place s'effectue très simplement, par quatre vis, sur toutes surfaces murales.

Dimensions :

- hauteur : 0,46 m
- largeur : 0,28 m
- profondeur : 0,10 m
- poids : 4 kg

prévoir les recharges en temps utile, sans qu'il soit nécessaire d'ouvrir l'appareil.

Le distributeur R. 06 contient jusqu'à 450 essuie-mains.

Il permet l'utilisation de tous les essuie-mains, en particulier des cartouches d'essuie-mains Lotus :

- essuie-mains en pure ouate de cellulose double épaisseur : réf. 89.19, traitée W.S. (solide humide) confort et blancheur sans concurrence ;
- essuie-mains, papier gaufré, pliage en C, une épaisseur, réf. 89.11 traités W.S. (solide humide).

#### METHODE DE DISTRIBUTION

La pose est effectuée par l'utilisateur.

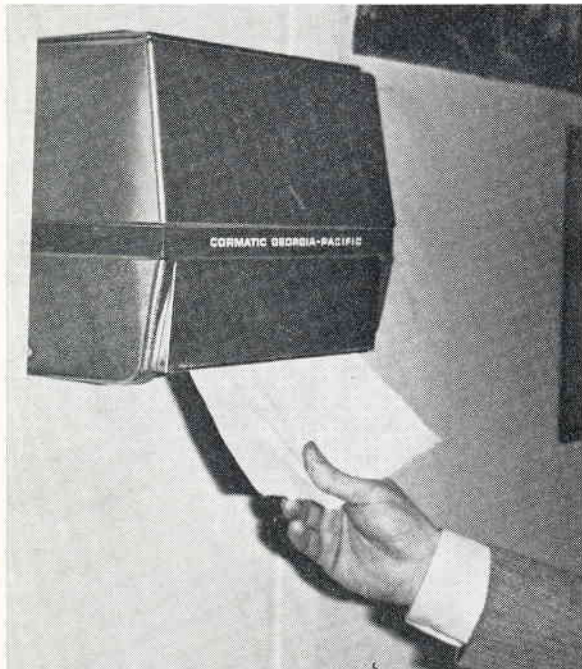
Le service après vente est **gratuit** et assuré par les grossistes.

En cas de panne importante, on procède à l'échange standard du distributeur.

#### FONCTIONNEMENT ET RECHARGE

Le fonctionnement de l'appareil est très simple : il se verrouille avec une clé.

Deux rainures permettent de contrôler le niveau des essuie-mains et donc de



Les trois gestes du Cormatic...



# 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,



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.



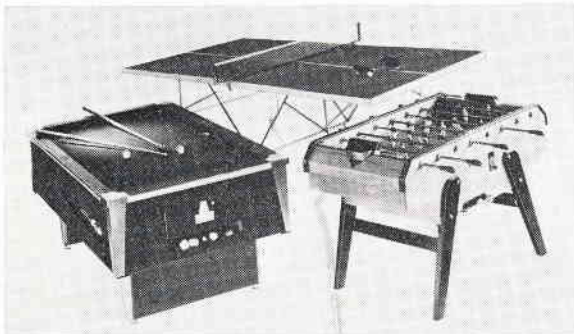
Fournissant actuellement le personnel de près de 2.000 entreprises et administrations, PARIS-OUEST poursuit sa progression en élargissant sa clientèle et en créant pour elle de nouveaux services différenciés de sa formule principale. Ainsi une « antenne » vient-elle d'ouvrir au Centre de Paris, 94, rue 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.



## 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<sup>er</sup> spécialiste des jeux de table**  
**RENÉ PIERRE**  
**B.P. 338 - 71 CHALON-SUR-SAONE**

et voici le conseil du jour  
 des 3 chefs  
**Panzani - Milliat - Petitjean**

# les fricatelles

Faites réchauffer  
 les Fricatelles.  
 Servez ces délicieuses  
 croquettes de viande  
 accompagnées de pâtes  
 "Coudes Rayés Gros"  
 ou "Torti" au beurre.



PANZANI - MILLIAT - PETITJEAN  
 Département "Collectivités"  
 B.P. 602 69 Lyon - 6<sup>e</sup>

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

# MADOLUC

Fabricant - Importateur

155, rue du Temple - PARIS-3<sup>e</sup>  
272-04-91



## ARTICLES POUR CADEAUX

- GRAND CHOIX DE BÉBÉS ET POUPÉES
- JOUETS
- SPÉCIALITÉ DE CARTES BIJOUX ET ACCESSOIRES FILLETES
- PORTE-MONNAIE FANTAISIE, BOURSES PERLÉES, ETC.
- TROUSSES DE TOILETTE
- SACS DE DAMES - SACS DU SOIR
- BIJOUTERIE FANTAISIE

## ARTICLES POUR COOPÉRATIVES

- FILETS A PROVISIONS
- SACS SHOPPING FANTAISIE



rogerjouets

119, rue St-Martin  
75 - PARIS-4<sup>e</sup>  
Tél. : 887-87-42

**GROS - IMPORTATION  
DISTRIBUTEUR DES  
MARQUES DE JOUETS  
COLLECTIVITÉS  
ADMINISTRATIONS  
CATALOGUE  
SUR DEMANDE**

les adresses utiles

les jeux  
les jouets  
farces / attrapes  
cotillons

# PARIS-JURA

131, rue du temple - paris-3<sup>e</sup>  
tél. : 272-56-43

## VENTES AUX COLLECTIVITÉS

*Choix considérable toute l'année  
Spécialiste en très beaux jouets*



**SPÉCIALISTE  
CONFISERIE  
BISCUITERIE  
CHOCOLAT EN GROS**

Articles salés pour apéritif

Dragées en vrac et en boîtes (pour toutes cérémonies)

*Nous consulter pour*

## COLIS DE NOËL

Fêtes de Comités d'Entreprise

## BOITES DE FIN D'ANNÉE

S.A. TEPI 67-73, rue des cascades - Paris-20<sup>e</sup> - Tél. 636-80-81  
et 636-82-05

**GROSSISTE EN CONFISERIE**

- CHOCOLATERIE
- BISCUITERIE

**ALIMENTATION FINE**

**A. BRILLAT-SAVARIN**

LIVRAISON RAPIDE

PRIX TRÈS AVANTAGEUX

74, rue du Temple - 75 - Paris-3<sup>e</sup>  
Tél. : 272-00-99 - 887-53-90

**CARNETS DE VŒUX**

*pour toutes fêtes*

**E<sup>TS</sup> AGUESSE-BOTTOU**



*une jolie carte de vœux  
fait toujours plaisir  
et coûte si peu*

**PRIX DE GROS et FRANCO DE PORT  
AUX COMITÉS D'ENTREPRISE ET SERVICES SOCIAUX**

*vos camarades, vos collègues, connaissent-ils  
vraiment le rôle et les actions du Comité d'Entreprise ?  
il faut les informer  
d'une manière utile et agréable*

- **ECRIVEZ-NOUS.** Demandez-nous la visite de notre représentant. Il vous donnera des idées et vous aidera à résoudre vos problèmes.
- **ATTENTION!** Certains travaux demandent des délais.

**AGUESSE-BOTTOU**  
83 - LE REVEST  
Tél. (94) 98-91-41 TOULON

*Vous désirez CRÉER ou ENRICHIR  
une BIBLIOTHÈQUE  
une DISCOTHÈQUE*

N'HÉSITÉZ PAS A NOUS CONSULTER

**Centre de Diffusion du Livre et de la Presse**

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

**TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS**

# FRAMAG

SPÉCIALISTE 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

## COMITÉS D'ENTREPRISE

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

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

Prix très étudiés selon budget

### E<sup>ts</sup> SELECT

25, rue Bergère (9<sup>e</sup>)  
770-05-52 et 523-07-00

### E<sup>ts</sup> Emile TOULOUSE

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

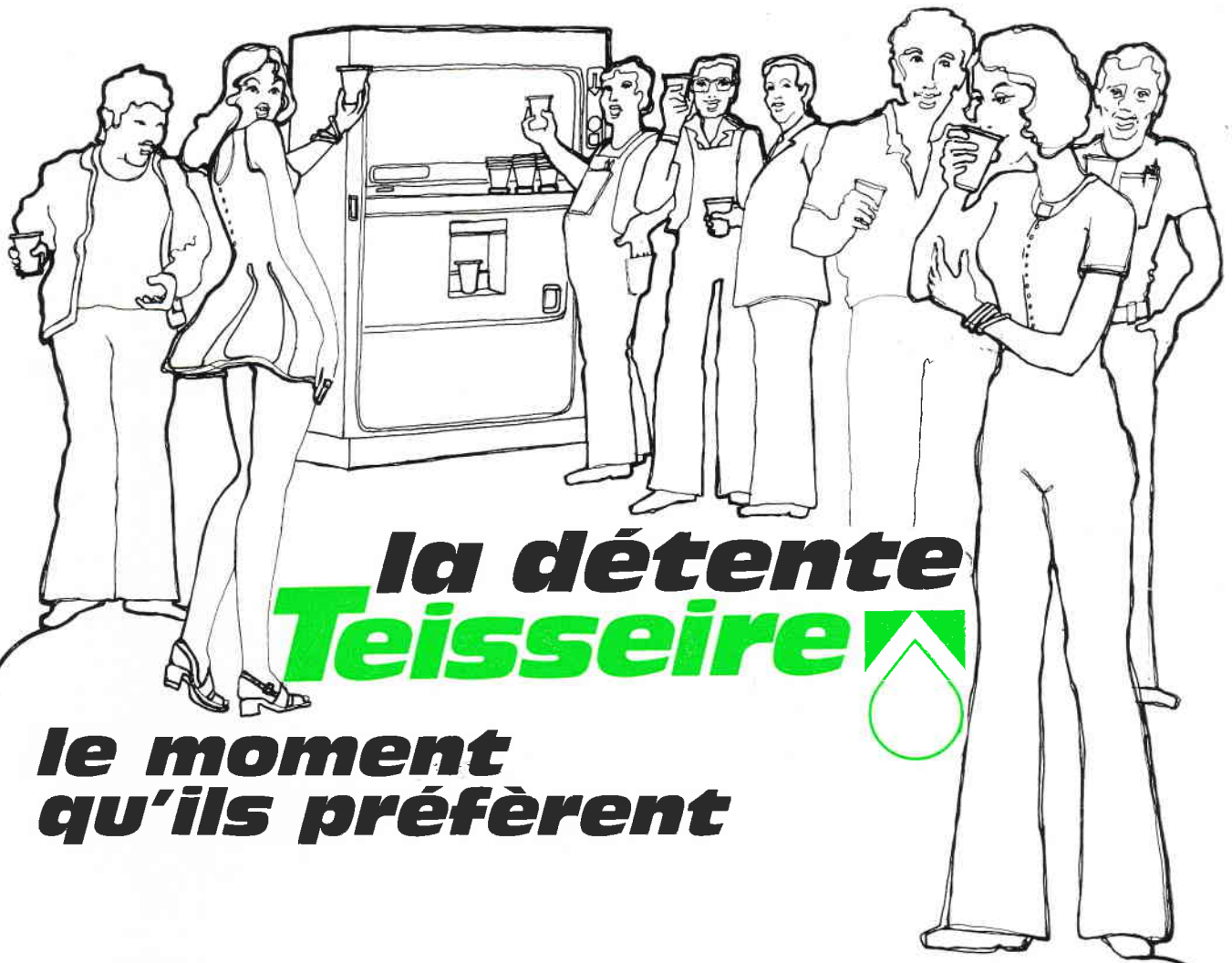
Fournitures de boîtes de chocolats, marrons glacés, pâte de fruits, etc.

**Qualité**

**Prix**

Exposition permanente  
aux deux adresses indiquées  
du 1<sup>er</sup> novembre au 15 décembre

Tarif et catalogue sur demande



# la détente

# Teisseire



## le moment qu'ils préfèrent

### **Concentrés Teisseire naturellement bons**

Les concentrés Teisseire sont issus d'une technique de fabrication et de conditionnement qui préserve les éléments vitaminés et énergétiques des fruits ou des plantes entrant dans leur composition. C'est leur goût naturel qui, auprès du grand public, fait qu'aujourd'hui les concentrés Teisseire sont les plus demandés.

### **Concentrés Teisseire naturellement économiques**

Parce que très fortement concentrés, les concentrés Teisseire sont particulièrement économiques pour les collectivités. Présentés en boîtes de 4 litres avec ou sans bouchon verseur, les boîtes de concentrés Teisseire sont adaptables à tous les distributeurs-doseurs, manuels ou automatiques.

### **21 saveurs 21 concentrés**

#### **boissons froides**

- orange
- citron
- menthe
- grenadine
- pamplemousse
- anis
- ananas
- framboise
- fraise
- cassis
- mandarine
- cola
- bitter
- tonic-amer

#### **boissons chaudes**

- au :**
- chocolat
  - café
  - thé naturel
  - thé au rhum
  - puncho orange
  - puncho citron
  - bouillon

**bon à découper** Je désire recevoir sans engagement une documentation gratuite sur les concentrés Teisseire

SOCIÉTÉ : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

**Teisseire** 15, rue Général Rambaud 38 GRENOBLE  
 TÉL. (76) 87.14.64 TÉLEX 32 701  
 PARIS - TÉL. (16.1) 205.38.27

VCO

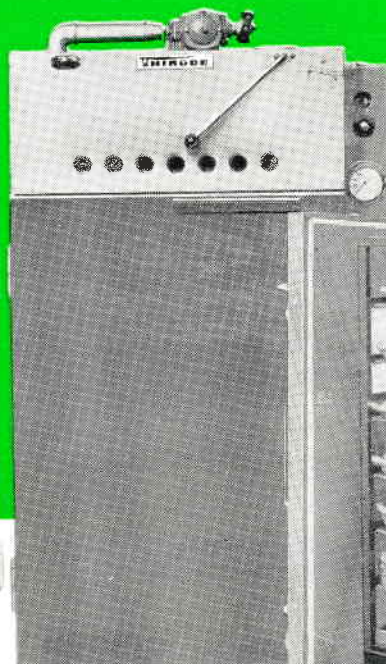
**Teisseire : toute la tradition du sirop**

efficaces et modernes

# les 3 "Pulsair" Thirode



PULSAIR 500  
3 plaques 60 x 80  
75 poulets



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



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

## des économies sur tous les tableaux :

### Gain de place.

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

### Gain de marchandises.

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

"Le Pulsair s'amortit en cuisant !".

### Gain de temps.

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

### Gain de personnel.

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

### Gain à l'achat.

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

**THIRODE**

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

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

- recevoir une documentation complète  
 la visite d'un technicien

NOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_