

LAVIE



DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● notre enquête sur la subvention des c. e. ● à propos du ski évolutif ● ● une circulaire sur la formation continue

48

nov. 72 / 4 f

RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



S.G.R.E.

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



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

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

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

**1 000 000
de repas servis chaque mois
850 collaborateurs**

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

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

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

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

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

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

**Nos annonceurs
sont à votre disposition**

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

C.C.R. (titres-restaurant)	34
S.G.R.E./CADIPA (restauration)	2
Teisseire (boissons)	39
Tourtel (bière)	4

INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

Allibert (équipement)	4
Conti (machines-café)	13
O.D.A. (distributeurs)	38
Pernod-Equipement (distributeurs)	15
Setral-Voyer (équipement)	6
Société F. Beghin (sanitaire) ..	35 et 37
SOCOPAP (équipement)	16
Thirole (cuisine)	40
Triton (lave-vaisselle)	36

LOISIRS

C.D.L.P. (livres et disques)	36
Framag (équipement)	35
Madoluc (cadeaux)	38
Mora (équipement-loisirs)	38
R. Pierre (jeux)	38

DIVERS

La bonne formule (coopérative)	37
La carte publicitaire	25 et 26
Offres et annonces	13

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

possédez-vous le

BILAN SOCIAL DE L'ANNEE 70

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

* "la v.c.o." vous présente ses meilleurs vœux pour 1973 *

EDITORIAL	5	L'assaut	L. Mascarello
ACTUALITE	8	Un restaurant interentreprise	D. Cinq
ENQUETE	17	Combien perçoivent les C.E. pour leurs activités sociales ?	M. Cohen
EMPLOI	30	Les C.E. et la formation professionnelle continue	G. Caburol
SPORT	27	Evolution du ski et ski évolutif	G. Le Joliff
INFORMATION	12	Formes de gestion des restaurants	G.L.
	33	Il faut savoir	
LEGISLATION	14	En ouvrant notre courrier	
PRESSE	6	Flash presse	
iconographie		g. azenstarck (29); a. deneulin (1, 8, 9, 10, 11); doc/f.s.g.t. (29); doc/u.c.p.a. (28).	

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

ABONNEZ-VOUS !

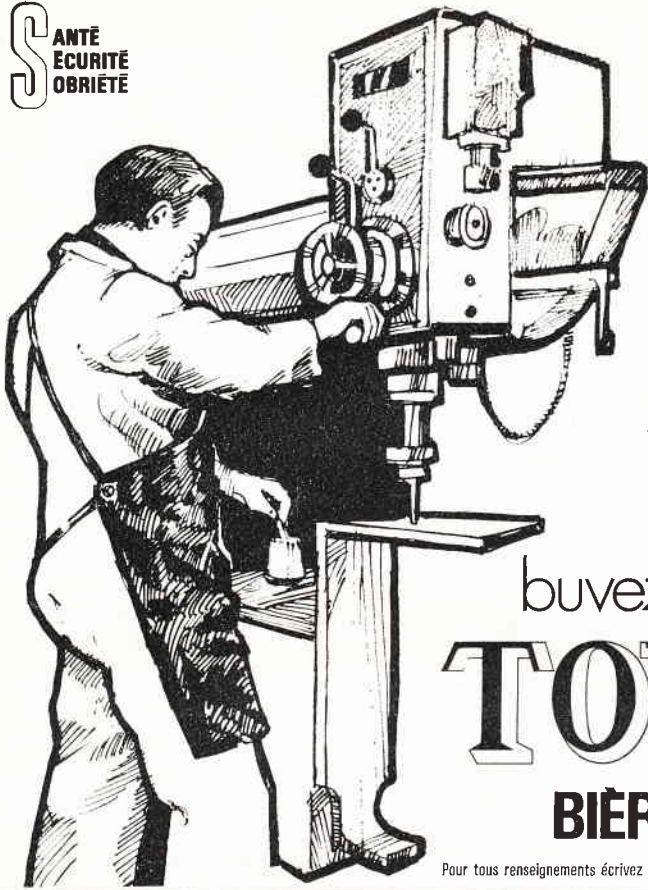
4 NUMÉROS :

14 F

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

Editée par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIERE", 33, rue Bouret, PARIS-XIX^e ■ Directeur de Publication : Henri KRASUCKI ■ Secrétaire de Rédaction : Dominique CINQ ■ Pour toutes correspondances rédactionnelles : LA V.C.O. (secrétariat de rédaction), 213, rue Lafayette - PARIS-10^e ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (Jean DADEN), 187, quai de Valmy, Paris-10^e - Tél. : 203-96-58 ■ © Tous droits réservés. Les articles ne peuvent être reproduits qu'en accord avec l'Administration ■ Imprimerie Robin et Mareuge - 7, Cité de Gènes - PARIS-XX^e.

SANTÉ
SECURITÉ
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.

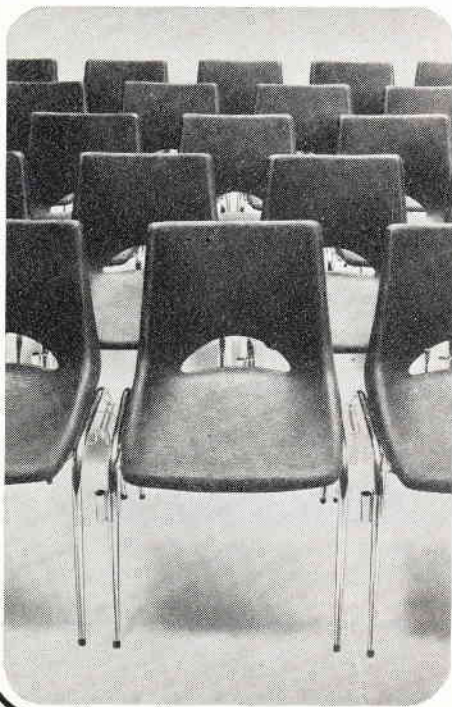
Autorisée dans les distributeurs automatiques, TOURTEL est en place dans de très nombreuses entreprises : E.D.F. - RENAULT CHRYSLER - FRANCE.

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 dis-
position. Remplissez et adressez-
nous le bon ci-dessous. Bon do-
cumentation "Sièges ALLIBERT"
à envoyer à :

M.....

Société.....

Adresse.....

Fonction.....

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



L'ASSAUT

Prendre d'assaut une citadelle est en général un fait d'armes mais lorsqu'il s'agit d'en faire un centre de tourisme social cela peut paraître une gageure.

Et pourtant c'est sur cela que la bataille est engagée depuis plusieurs mois. La Municipalité d'Union démocratique de Villefranche a dénoncé le contrat passé, avec un promoteur privé, par la municipalité précédente réactionnaire, contrat prévoyant la construction d'appartements de haut standing au profit des élites bourgeoises qui écument tous les coins et recoins de la côte. Un nouveau protocole fut conclu avec « Tourisme et Travail » pour créer — tout en respectant le site — un centre de vacances et culturel de 800 places réservées aux travailleurs. 21 Comités d'Entreprise sont déjà intéressés à cette réalisation sociale de qualité.

Le pouvoir, qui semble ignorer que 52,5 % des Français ne prennent pas de vacances, s'oppose à ce projet par l'intermédiaire du Préfet et avec l'appui du député-maire centriste de Nice. Il est ainsi fidèle à lui-même. Contre le tourisme social il défend les intérêts des promoteurs privés et des banques.

Le C.G.T. et ses organisations mènent depuis toujours l'action pour une véritable politique de tourisme social. C'est pourquoi elles sont solidaires de la lutte engagée par la Municipalité démocratique de Villefranche, « Tourisme et Travail » et les Comités d'Entreprise.

Il s'agit non seulement de permettre que la citadelle de Villefranche devienne, par un aménagement approprié, un centre de vacances pour les travailleurs, mais également d'un aspect du combat plus général pour, comme le prévoit le Programme Commun de la Gauche qui a le soutien de la C.G.T.,

« Une politique de préservation de la nature, d'organisation du repos, des loisirs, de la culture et du tourisme. »

LA QUALITÉ
DE LA VIE
DANS
L'ENTREPRISE

**RESTAURANTS
D'ENTREPRISES**

EQUIPEMENTS SOCIAUX - BUREAUX

**clefs en main
en 3 mois**

organisation
ingenierie
construction
équipement
mobilier

documentation sur simple demande a

**GROUPE
SETRAL-VOYER**

7, RUE FABRE D'EGLANTINE, PARIS 12
TELEPHONE: 345.45.01 & 345.20.60



E.D.F. : LA GRANDE BRADERIE

... Westinghouse va donc créer avec Schneider, Creusot-Loire plus précisément, une société qui utilisera les ateliers et le personnel français qui appliqueront les techniques américaines. En outre, le Ministre Charbonnel a autorisé Westinghouse à aller encore plus loin, c'est-à-dire à fabriquer en France le combustible nécessaire aux centrales nucléaires.

Après l'abandon, en 1969, de la technique française, et le rattachement à la technique américaine, une grave question se pose aujourd'hui, qui rend difficilement admissible la dernière décision gouvernementale.

Depuis peu, dans les milieux informés, un certain nombre de questions surgissent lorsqu'on sait que plusieurs réacteurs américains, sept semble-t-il, tous de grande puissance et appartenant à la technique adoptée maintenant en France, sont sous le coup d'interdiction de fonctionnement à pleine puissance tant qu'il ne sera pas remédié aux défauts qu'ils comportent et qui peuvent engager la sûreté nucléaire, c'est-à-dire la sécurité des installations et des personnes...

... E.D.F. se trouve maintenant embarquée, avec un programme demandant de très lourds moyens financiers, sur une technique inconnue en France, qui n'a encore fait ses preuves industrielles nulle part...

... La réalité qui se confirme en ce moment est que la locomotive américaine a de sérieux ratés et que des inquiétudes se manifestent à son égard, en particulier en ce qui concerne la sécurité qu'elle offre.

Il s'avère que la technique américaine, dite à l'eau légère et utilisant de l'uranium enrichi, n'est pas encore au point. Le combustible utilisé d'où naissent aussi bien la chaleur utilisée que les radiations dont il faut se préserver est en cause. Sans énumérer ici tous les problèmes techniques qui restent à régler, il apparaît, plus grave encore, que les systèmes de sécurité ne sont pas adéquats pour parer aux incidents de fonctionnement qui peuvent se produire. Les graves réserves actuellement faites semblent porter sur le refroidissement de secours du réacteur et l'enceinte de sécurité chargée d'éviter la dispersion des produits radioactifs mortels.

Problème si sérieux, dans les lacunes observées, que l'U.S.A.E.C. (équivalent du Commissariat à





l'Energie Atomique aux U.S.A.), organisme d'Etat américain, chargé du contrôle fédéral, a dû bloquer la construction ou l'exploitation de bon nombre de centrales nucléaires, ou limiter la marche de certaines autres. Il s'ensuit des pertes financières considérables et certains risques de manque d'électricité...

(« L'Humanité », 7 octobre 1972.)

O.S. : UN SALARIE SUR TROIS

Un salarié sur trois, dans l'industrie, est un O.S. (ouvrier spécialisé) ou un manœuvre. Il y a donc plus de 3 millions d'O.S. dans ce secteur.

En effet, selon une enquête de l'INSEE portant sur 115 000 établissements industriels (de plus de 10 salariés) employant près de 9 millions de personnes, le pourcentage des O.S. et manœuvres est en moyenne de 32,6 %. Il est d'ailleurs plus élevé dans la main-d'œuvre féminine (40,6 %) que masculine (30 %).

Le pourcentage moyen varie selon les secteurs d'activité. Il va de 52 % dans le bois et l'ameublement à 3,9 % dans le secteur eau, gaz et électricité en passant par 36,3 % dans la métallurgie et 41,2 % dans la mécanique. L'industrie du papier-carton a également une proportion d'O.S. et de manœuvres importante (47,2 %). Et ce sont les industries textiles et des cuirs et peaux qui se situent à la moyenne (respectivement 32,8 % et 32,6 %).

Dans le bâtiment où 80 % des salariés sont des ouvriers, les non qualifiés ne représentent que 20 à 25 % du personnel selon la taille des établissements. La part maximum se trouve dans les unités dont les effectifs sont compris entre 100 et 500 salariés.

Sur les 9 millions de salariés concernés, 3 millions sont donc sans qualification et plus de 4 millions sont des « ouvriers qualifiés » ou des « personnels qualifiés des services ». Les agents de maîtrise représentent 600 000 emplois, les techniciens 700 000 et les ingénieurs et cadres supérieurs près de 600 000. Pour cette dernière catégorie, on constate que la plus forte proportion se trouve dans l'industrie du pétrole (7,3 %) et la plus faible dans l'habillement (0,4 %).

(« La Croix », 26 octobre 1972.)

MISE AU POINT NECESSAIRE

Au fil de la campagne nationale sur les retraites, la feuille de l'U.D.R. « La Nation », d'autres journaux, des personnalités et malheureusement « Force Ouvrière » ont mis en cause notre regretté camarade Ambroise Croizat.

Nous publions ci-contre une mise au point que nos camarades Jean Breteau, Secrétaire Général de la Fédération CGT des Métaux et Jules Daumur, responsable des retraités pour la Fédération, ont adressée à M. Jarrot, député U.D.R., maire de Montceau-les-Mines :

« Vous avez écrit dans « Le Courrier de Saône-et-Loire »... : « La retraite à 60 ans ! C'est M. Ambroise Croizat, Ministre Communiste, qui a supprimé la retraite à 60 ans. »

La vérité, la voici ! Les documents officiels ci-après en font foi. Voici la preuve, reproduite du « Journal Officiel » du samedi 20 octobre 1945 :

« Assurance vieillesse.

« Art. 63. — L'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui atteint l'âge de 60 ans.

« Pour les assurés qui justifient d'au moins trente années d'assurance, la pension est égale à 20 p. 100 du salaire annuel de base.

« Lorsque l'assuré demande la liquidation de sa pension après l'âge de 60 ans, cette pension est majorée de 4 p. 100 du salaire de base par année d'assurance accomplie postérieurement à cet âge.

« Art. 65. — Si l'assuré a accompli moins de trente années mais au moins quinze années d'assurance, la pension est égale à autant de trentièmes de la pension calculée conformément à l'Article 63 ou, s'il est inapte au travail, à l'Article 64, qu'il justifie d'années d'assurance.

« Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale : Alexandre Parodi. »

« Ce n'est donc pas notre camarade A. Croizat qui a signé l'ordonnance n° 45-2454 du 19 octobre 1945, mais bien M. Alexandre Parodi... »

« En octobre 1945, notre ami et camarade A. Croizat, Secrétaire Général de notre Fédération, n'était pas Ministre du Travail. Sa nomination date du 20 novembre 1945... »

(« Le Retraité de la Métallurgie », sept./oct. 1972.)



La Ricamarie... Firminy... Une des régions à l'origine de notre industrie nationale, comptant des luttes sociales inscrites parmi les pages les plus émouvantes de l'histoire du mouvement ouvrier français. Coincée entre les hautes terres du Forez, du Pilat et du Lyonnais. Des étages de cités contaminées par la lèpre usinière, découvrant les stigmates de la rude vie de son peuple. De-ci de-là, des complexes miniers ou métallurgiques abandonnés par des exploités forcenés ; plaies béantes d'un paysage défiguré par le vice du profit.

Contrepoint de décor, au bout de rues aux pavés irréguliers, cachée par un remblai de chemin de fer, l'usine Creusot-Loire-Firminy. Une note vive perce la grisaille environnante : une construction, à dominante de verre, sans prétention architecturale attire l'œil du visiteur par la clarté de ses ouvertures, l'agrément d'une verdure tonifiante... « Voilà quelques bureaux d'études » estimeront les sceptiques à la vue d'armatures métalliques. Pour beaucoup il s'agit pourtant d'un bel ensemble social réalisé par le Comité d'Etablissement Creusot-Loire-Firminy comprenant centre médical, restaurant-cafeteria, bibliothèque, discothèque, laboratoire photos, salles de conférences et de détente.

DU C.E. au C.I.E.

Des enfants descendent d'un car... ils se dirigent vers l'entrée principale des locaux. Persuadé de rencontrer une classe scolaire, j'interroge mon hôte Marcel Charrel, Secrétaire du Comité, sur la présence de ces jeunes dans l'enceinte d'un C.E.

« Ce sont des "gosses" d'écoles avoisinantes. Ils viennent au premier service du restaurant fixé à 11 h 30...

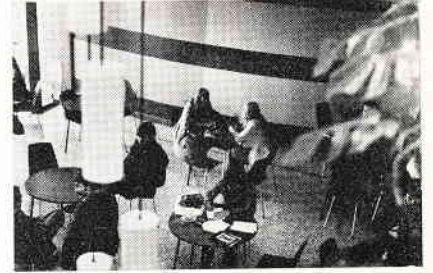
les autres repas s'étaleront ensuite jusqu'à 15 heures... »

Ai-je été assez précis ? Insistons :

« Le législateur précise pourtant que les activités sociales d'un Comité concernent les seuls salariés de l'établissement et leur famille... »

— « Bien sûr ! Et nous entendons respecter cette exigence... Pour éclairer les lecteurs de "la V.C.O.", rappelons brièvement l'évolution de notre self.

« Essentiellement, à l'initiative de notre syndicat C.G.T., la politique proposée aux travailleurs pour une conception créatrice du rôle du C.E. s'appuie sur une réactivation permanente de son action sociale, avec ses conséquences revendicatives en direction du patronat, démocratiques en regard du rayonnement des réalisations, enfin budgétaires quant à la concrétisation des projets. A propos de ce dernier aspect, nous avons donc soutenu une orientation financière assurant les investissements nécessaires à l'amélioration qualitative des activités du Comité. Ainsi les secteurs de l'enfance, de l'entraide, de la santé, des loisirs, de l'animation culturelle méritaient des équipements correspondant au niveau de leurs besoins et facilitant leur croissance. De même, voilà peu de temps encore, les moyens mis à la disposition du personnel de Creusot-Loire (ex-CAFL) pour se restaurer se limitaient à deux cantines installées dans des locaux désuets. Petit à petit, l'idée de construire un complexe social et culturel s'est confirmée. Les dispositions préliminaires à sa concrétisation se sont renforcées, notamment par la prise en charge par les travailleurs eux-mêmes des objectifs sociaux, l'organisation de démarches revendicatives auprès de l'employeur, la création d'un poste budgétaire "fonds de réserve d'investissement", les contacts pour l'obtention d'un prêt avantageux... Aujourd'hui, nous bénéficions d'un en-



semble moderne dans lequel s'intègre harmonieusement un restaurant "self service".

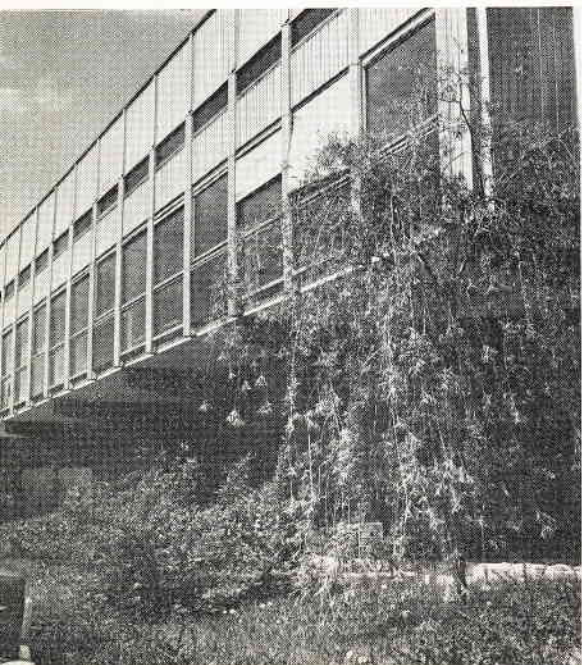
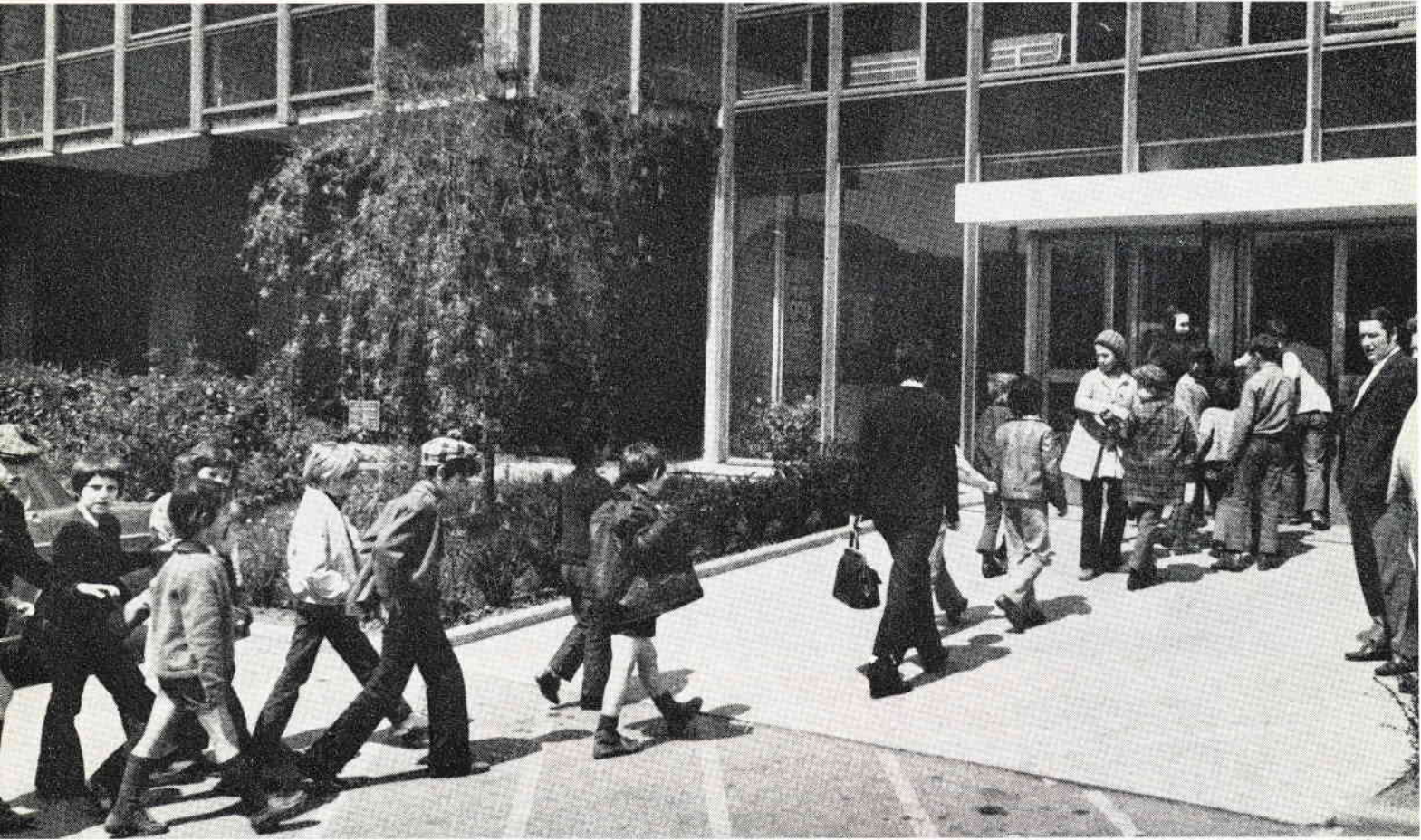
« Notre préoccupation s'est étendue aux problèmes de gestion de ce service. Le contexte capitaliste du circuit commercial dans notre pays, la particularité d'un éventail d'horaires plus diversifiés qu'ailleurs, la réalité locale d'une proximité de l'habitat influent sur la rentabilité fonctionnelle et la stabilité financière d'une telle réalisation, au risque de détourner les fonds du Comité d'Etablissement de leur finalité émancipatrice, celle d'assurer le développement des activités de loisirs, de vacances sportives, culturelles, enfantines... Or, la Loi débloque — en partie, mais déjà appréciablement — une certaine statique des C.E. en leur permettant de coordonner leurs idées et leurs moyens par la constitution de Comités Inter-Entreprise à propos d'une ou plusieurs initiatives. Nos besoins rencontrant ceux d'autres Comités et collectivités, naissait en 1967, conformément à la législation, le C.I.E. de Gestion du Restaurant, qui au niveau fonctionnel agit comme tout C.E. et peut donc prévoir des conventions renouvelables... ainsi avec l'enseignement ! Explication à la venue de scolaires dans notre "self" ! »

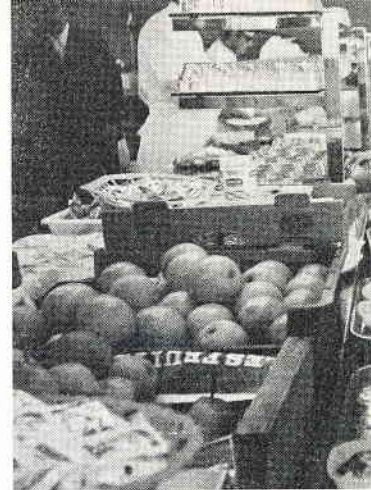
Poussant plus loin le problème de la coordination, j'avance :

« Quelle fut la réaction des travailleurs de Creusot-Loire ? »

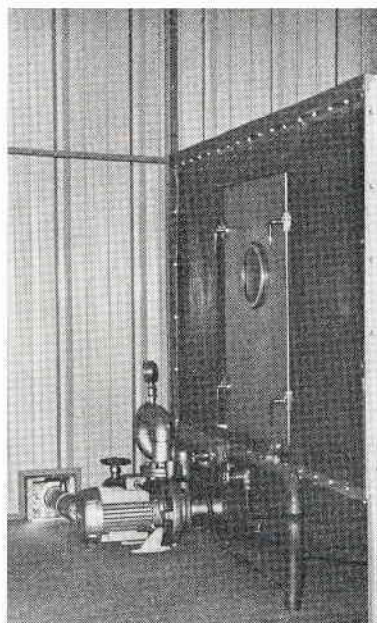
— Tu n'ignores pas que les perspectives de cette conception ne sont pas toujours bien claires, y compris chez nos propres militants. Au début, nous avons rencontré les inévitables incompréhensions, mais notre travail d'explication a permis de chasser un "esprit de clocher" atrophiant. Une innovation se gagne par une action en profondeur et devient une réalité lorsqu'elle est comprise par la collectivité. »

un restaurant interentreprise





la rampe des scolaires... des décidés,



un appareillage de climatisation peu coûteux et efficace



restaurant interentreprise

(fin)

LA PLACE DE LA DIÉTÉTIQUE

Onze heures trente. Un dernier groupe d'enfants pénètre dans le hall d'accueil. Sur l'aile droite du bâtiment, des retraités de Creusot-Loire quittent le centre médical et se dirigent vers la salle de détente du rez-de-chaussée.

Qui lisant un ouvrage emprunté à la bibliothèque du Comité, qui peut-être discutant avec sa compagne des conseils du médecin, celui-ci couvant d'un doux regard la joie juvénile envi-

ronnante, attend confortablement installés la fin du service réservé aux bambins.

« Nous préférons pour des raisons de sécurité, de cadre de vie, de particularités diététiques assurer une rotation différente pour l'enfance », m'informe notre ami Edouard Jay, gérant du restaurant, formé à l'expérience de la réalité sociale de l'entreprise complétée par une formation technique.

De fait, au premier étage, au long d'une rampe de distribution, rêveurs ou espiègles, les enfants choisissent, aidés par leurs maîtres, leurs plats préférés du jour, poussent légèrement, pas à pas, leur plateau... et vont s'installer, au hasard de leur monde, à leur place préférée.

Bientôt le rythme affolant du travail rappellera le visiteur aux réalités de la vie... Deux rampes de service — dont une réservée aux jeunes —, régulièrement "programmées" par un personnel qualifié et attentif aux choix de l'utilisateur, écoulent progressivement le flot subit des arrivants. La cadence décroîtra vers 13 heures... mais ce sont, en moyenne, 870 repas débités journalièrement que comptabi-

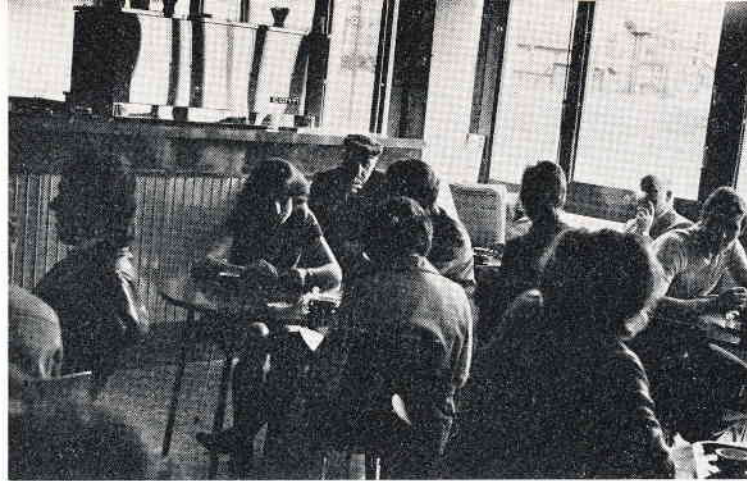
lisera l'économat. Si la capacité d'absorption simultanée atteint 520 places, un circuit étalé de rotation inscrit le système de restauration dans une atmosphère pondérante. Il est à remarquer que chacun s'est séparé de sa tenue de travail : marque d'une évolution dans la compréhension du rôle compensateur du repas.

Une installation sans prétention luxueuse mais répondant aux obligations maximales d'un cadre de vie agréable contribue certainement à éviter une dégradation physiologique supplémentaire aux conséquences de conditions de travail difficiles : choix des couleurs, disposition des tables, confort des chaises, goût du mobilier, dégagement des espaces, emplacement central de la cuisine, discrétion de la préparation, sonorisation étudiée, air conditionné, etc. Peut-être, à notre avis, la cafeteria est-elle trop exiguë ! Ne serait-il pas nécessaire d'ouvrir au rez-de-chaussée un deuxième débit de café, déjà installé d'ailleurs ?

« Qu'il s'agisse de la "Commission restaurant" du Comité d'Établissement Creusot-Loire, du C.I.E. ou du service technique du self-service, explique le gérant, nos préoccupations diététiques



un hésitant, une aide appréciée



cafeteria



de 20 à 22 entrées



prolongent les efforts des élus du C.E. pour créer un restaurant à l'heure de notre temps. La diversité des professions, la situation du marché alimentaire dans notre société, une certaine dominante d'idées préconçues voire arrêtées ne facilitent pas les initiatives pédagogiques... mais notre méthode progressive dans l'information du public pour lui fournir les clés d'une composition équilibrée de son menu — et naturellement correspondante à ses besoins véritables — doit nous permettre de maîtriser une politique diététique conséquente. Dans une première étape, nous souhaitons par la diversité de nos plats proposés — par exemple une vingtaine d'hors-d'œuvre — inciter le consommateur à se débarrasser de son carcan sacro-saint. Deuxième étape prochainement envisagée : concevoir un tableau des valeurs nutritives des aliments en relation avec les besoins corporels différenciés, charge à chacun de juger pour son propre cas.

« Reste pour les responsables d'une collectivité le choix de l'achat des aliments dans le respect des valeurs qualitatives du produit. Nous voulons garantir l'équilibre naturel de l'homme,

cependant le pouvoir de décision échappe encore aux consommateurs. C'est une affaire nationale qui concerne non seulement les collectivités, mais aussi les organisations démocratiques... et surtout toute la population ! »

Voilà une belle réalisation ! Vais-je trouver la faille ? Me tournant vers le Secrétaire du Comité d'Établissement Creusot-Loire :

« Combien verse votre C.E. pour pondérer le prix de revient du repas ? »

M'attendait-il sur cette question controversée ? Fermeement, il précise :

« Pas un centime ! J'expliquais d'ailleurs au début de notre entretien que le Comité développe une activité créatrice et se refuse à pallier les carences du patronat en matière sociale, notamment à propos de la situation des prix. Ceci dit, la gestion doit serrer au plus près la rationalité pour obtenir le prix du repas le plus correct, mais celui-ci correspond à la réalité. »

Exemple à suivre !

Dominique CINQ.

FICHE TECHNIQUE

Création : Comité d'Établissement Creusot-Loire-Firminy

Gestion : Comité Inter-Entreprise

Fonctionnement : Self-service sur deux rampes (dont une pour les enfants).

Ouverture : de 11 h 20 à 15 h

Capacité maximale : 520 places

Débit : 870 personnes (moyenne avec les scolaires)

Prix : 5 F. (vin : 0,60 F, eaux : 0,50 F)

Divers : 2 cafeterias

Service : charge à chaque consommateur de débarrasser son plateau, nettoyage permanent assuré par le personnel du self

Menu : hors-d'œuvre, légume, viande, fromage, dessert (au choix : 20 à 22 entrées, deux légumes, deux viandes, quatre fromages, trois desserts)

FORMES DE GESTION DES RESTAURANTS

Une étude récente évalue à 60 % du budget social des entreprises la part consacrée à la restauration ; cette même étude indique que sur 100 restaurants d'entreprises à peine 30 sont contrôlés ou gérés par les Comités d'Entreprise.

Ces chiffres démontrent que des milliards de francs, fruit du travail des salariés, sont contrôlés par le patronat.

ÉVOLUTION DE LA RESTAURATION A L'ENTREPRISE

La défense des intérêts des salariés, le développement des activités sociales font donc un devoir aux C.E. et aux organisations syndicales de se préoccuper de ce problème de la restauration qui intéresse des millions de travailleurs.

La diminution du temps consacré au repas, l'établissement de la « journée continue », le travail des femmes qui « supprime la gamelle » de jadis et le prix des repas dans les restaurants extérieurs, font du restaurant d'entreprise une nécessité sociale de notre temps.

Durant de longues années, le patronat a jalousement défendu « ses cantines » qui étaient le prolongement de ses ateliers et bureaux. La discipline, le contrôle étaient entre ses mains ; à bon compte, il développait un paternalisme qui renforçait un « esprit maison » et son prix de cantine était souvent un alibi pour le maintien de bas salaires.

Puis à la Libération le législateur adoptant l'institution de Comités d'Entreprise, progressivement, la maîtrise par les travailleurs de la gestion des activités sociales — dont les restaurants — s'est renforcée.

Certes, la situation est inégale selon les secteurs professionnels, d'autant que l'application de la Loi dans toutes ses conséquences est loin d'être respectée par le patronat et l'Etat : inexistence de C.E. ou d'organismes similaires, absence ou insuffisance de subventions, détournements de la finalité créatrice de l'action des Comités, entraves de fonctionnement, etc.

Il reste qu'aujourd'hui bon nombre de C.E. gèrent directement eux-mêmes leurs restaurants d'entreprises. Il s'agit là d'une évolution incontestable de la maturité administrative des cadres syndicaux, surtout si la conception financière du fonctionnement de ce service n'estompe pas les responsabilités patronales à propos du prix du repas et ne met pas en cause le développement des autres activités du Comité.

Toutefois, l'évolution progressive de la capacité gestionnaire des activités fut celle du chemin de l'expérience, avec ses enseignements essentiellement positifs, mais aussi ses difficultés. A propos de la restauration, certaines situations dénaturaient la qualité du service. Par exemple bien souvent dans le temps, à l'exception du cuisinier, le personnel de « cantine » était recruté dans l'établissement, provoquant des conditions de travail et des salaires inspirés de ceux existant dans l'entreprise. C'est ainsi que ce personnel se voyait dépendre de convention ou accord particuliers, nullement liés aux conditions existant dans la restauration et amenant des différences sensibles de frais généraux, créant une diversité, rendant difficile toute relativité.

Depuis une période, on remarque une évolution dans les formes de gestion de restaurant d'entreprise. Pour diverses raisons, les C.E. s'adressent de plus en plus à des spécialistes pour régler le problème de la restauration, considérant que « faire des repas relève d'une profession ».

L'absence d'une législation sérieuse a permis à certains individus de profiter de cette situation et nous avons connu dans trop d'établissements le scandale des « marchands de soupe ».

L'expérience aidant, la situation s'est assainie et les formes de gestion, de contrôle et de garantie se sont élaborées.

Sans opposer de nouvelles possibilités à celle de la gestion directe du restaurant par le C.E. qui comme nous venons de le voir garde toute sa valeur, également sans intention publicitaire, nous voudrions informer les lecteurs sur la nature de deux méthodes : le contrat de mandataire et le contrat de gestion libre.

LE CONTRAT DE MANDATAIRE

En toutes circonstances, le Comité d'Entreprise se doit de sauvegarder son autorité sur la gestion de la cantine, et s'il est nécessaire d'éviter aux élus de sombrer dans les détails de la gestion, il n'est pas juste d'abandonner une responsabilité qui intéresse la majorité des salariés.

Le contrat de mandat ou de régie peut aider nos C.E. Le Comité mandate une personne ou une société afin de gérer pour son compte. C'est-à-dire que dans le cadre d'un contrat précis garantissant l'autorité et le contrôle du C.E., le mandataire s'occupe de tous les détails de la gestion.

OFFRES ET annonces

Couple, 10 ans expérience direction centre de montagne pour jeunes, adultes et familles - femme économiste et responsable des questions administratives - mari, directeur, animateur, initiateur de ski - recherche postes similaires dans C.E., municipalité ou organisation de tourisme - disponibles pour saison 1972-73. S'adresser A.C.P., 187, quai Valmy - Paris-10^e qui transmettra.

Comité d'Entreprise Aéroport de Paris recherche pour conduire et animer bibliobus personne qualifiée en animation culturelle - prendre contact à 587-51-41 poste 33.28 ou écrire à Secrétaire du Comité d'Entreprise.

Morvan. Sortie bourg. avec principaux commerçants. Altitude 550 m. Propriété avec Château, construction époque 1900. 14 pièces, plus dépendances, parc. Total : 94 ares. Proximité lacs, point de vue carte Michelin. Ecrire : Clerc, Ouroux-en-Morvan, 58 - Montsauche.

Comité d'Entreprise - S.V.F. vend pour cantine 2 marmites à vapeur.
Tél. : 733-09-60 - Poste 480 (Mme Dufour); Poste 363 (M. Chaymotty).

A vendre : Colonie de vacances en Haute-Loire - Très bon état - 110 lits - 920 m² habitables - Sur un terrain de 6 000 m² Prix 220 000 F IMMO, 7, rte de Strasbourg 69140 Rillieux - Tél. : 23-05-15.

Comité d'Entreprise vend armoire frigorifique excellent état (800 l). S'adresser C.E. « Auxiliaire Entreprise », St-Benoit-la-forêt (37500).

En s'adressant à des spécialistes gérant plusieurs affaires, cela conduit à un allègement de la gestion.

La comptabilité centralisée permet l'établissement des salaires et charges sociales, le règlement des fournisseurs et leur comptabilisation, l'établissement de comptes rendus de gestion sans obliger chaque gestionnaire à une bureaucratie onéreuse.

La centralisation offre de meilleurs achats, évite la recherche de fournisseurs — d'où gain de temps —, élimine des intermédiaires inutiles par la coordination maximale de la livraison.

Ce regroupement permet également l'embauche et l'utilisation d'un personnel de la profession.

Le contrat de mandataire est donc très proche de la gestion appointée dont elle a les avantages (éviter des taxes) en supprimant les inconvénients, à savoir : dégager d'une façon réelle le C.E. des détails de la gestion.

LE CONTRAT DE GESTION LIBRE

Certaines collectivités choisissent la gestion libre des cantines et restaurants. C'est-à-dire que le contrat fixe la qualité des repas et un prix forfaitaire ; le gestionnaire, simple commerçant, assure avec son personnel la marche du restaurant sans avoir à rendre de comptes de fonctionnement.

Ce contrat dégage entièrement le C.E. de toutes responsabilités, son rôle se limitant au contrôle de la qualité du prix et des quantités fixés par le contrat.

Cette forme de gestion se développe dans l'ensemble des entreprises. Elle est surtout le fait des directions patronales. Or, souvent les C.E. ne participent pas comme la Loi le permet à la négociation de tel contrat, laissant des sociétés de gestion, émanations du patronat et des plus grands trusts financiers, prendre en main la gestion de milliards de francs qui deviennent source de profits. Il s'agit là d'un aspect dangereux contribuant à l'affaiblissement du rôle du C.E. et de son pouvoir de décision.

Par la suite, afin d'aider nos Comités, notre revue va s'efforcer, avec l'aide de spécialistes, à mieux cerner les problèmes de la restauration. A cet effet, nous continuerons à publier des expériences de gestion et de contrôle de restaurants — entre autres voir dans cette édition le reportage de « la V.C.O. » auprès du C.E. Creusot-Loire-Firminy —, illustration de la persévérance de notre mouvement syndical dans la défense, là comme ailleurs, des intérêts des salariés.

G. L.



Machines à café

CONTI

PREMIER FABRICANT FRANÇAIS

CONCESSIONNAIRE

ECREMCO

62, rue Auguste-Comte - LYON 2^e

TÉL. (78) 37-17-92 - 37-45-03



en ouvrant notre courrier

DANS QUELLES CONDITIONS LES IMMIGRÉS SONT-ILS ÉLECTEURS ET ÉLIGIBLES AUX C.E. ?

M. Y.W..., Lens, 62

Depuis le 29 juin 1972, sont électeurs, sans aucune condition de nationalité, aux élections des Comités d'Entreprise, les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations privatives du droit de vote.

Depuis la même date, sont éligibles, sans aucune condition de nationalité, aux élections des Comités d'Entreprise, les électeurs âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire en français, travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise.

Ces modifications résultent d'une Loi du 27 juin 1972 parue au « Journal Officiel » du 28 juin. Elles s'ajoutent à celles résultant de la Loi du 22 juin 1972 abaissant à seize ans l'âge légal de l'électorat à l'entreprise.

En vertu de la loi du 27 juin 1972, les immigrés sont électeurs même s'ils ne savent pas lire et écrire en français. Par contre, ils ne sont éligibles que s'ils savent lire et écrire en français. Cette condition n'existait pas dans les anciens textes. Mais la majorité gouvernementale, obligée de céder sur l'éligibilité des immigrés à la suite de la campagne des organisations syndicales, en particulier de la C.G.T., a ajouté cette dernière restriction.

Par ailleurs, à notre avis, cette limitation « linguistique » ne peut s'appliquer aux ressortissants de la Communauté Economique Européenne. Le règlement 1612/68 (art. 8) prévoit l'égalité des droits syndicaux entre les ressortissants des Etats membres.

A noter que ni l'employeur, ni l'Inspecteur du Travail ne sont compétents pour apprécier si un candidat sait lire et écrire en français. Ils ne peuvent récuser aucune candidature. En cas de litige, seul le Juge d'Instance est compétent pour décider. Il faut remarquer que la Loi n'exige pas une connaissance complète de la langue française.

Rien n'est changé en ce qui concerne les délégués syndicaux. Pour être désigné délégué syndical, il faut avoir vingt et un ans et la nationalité française, sauf traité de réciprocité. Les ressortissants des pays du Marché Commun peuvent être délégués syndicaux en France sans condition de nationalité. Quant au droit d'être syndiqué, il appartient à tous les immigrés sans exception.

DEUX RECENTS ARRETES A PROPOS DE LA CONTRIBUTION PATRONALE A LA CONSTRUCTION.

Deux arrêtés viennent de modifier partiellement les dispositions relatives à la participation patronale de 0,9 % pour la construction (arrêté du 29 août 1972, J.O. du 10 septembre 1972, p. 9689).

La liste des organismes habilités à recevoir les fonds patronaux est

désormais la suivante : les comités interprofessionnels du logement ; les chambres de commerce et d'industrie ; les caisses d'allocations familiales ; le fonds d'action sociale pour les travailleurs migrants ; les sociétés anonymes de crédit immobilier ; les organismes d'HLM ; les sociétés d'économie mixte de construction ; les sociétés anonymes coopératives à loyer modéré (mais seulement jusqu'au 31 décembre 1972).

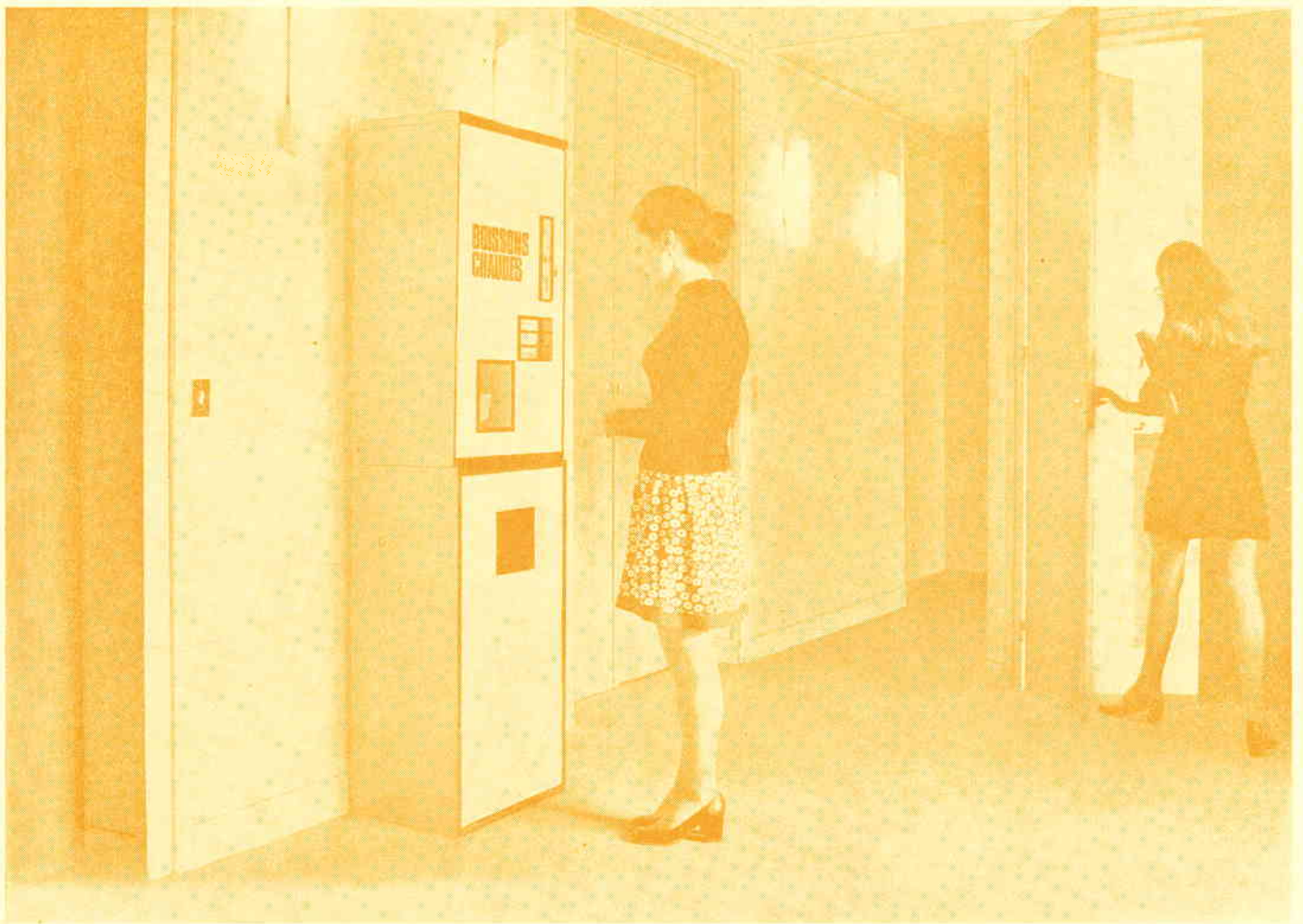
Les prêts consentis par les organismes collecteurs soit aux salariés directement, soit aux sociétés de construction pour le financement de programme d'accession à la propriété, sont limités aux montants ci-dessous selon le type de logement envisagé.

Ces limites s'appliquent également aux investissements réalisés directement par les employeurs, soit sous forme de prêts à leurs salariés, soit sous forme de travaux de construction de logements quand l'employeur a obtenu l'autorisation préfectorale nécessaire pour construire.

En ce qui concerne la construction de logements locatifs, les textes fixent également les conditions et limites dans lesquelles les sommes recueillies par les organismes collecteurs peuvent être affectées à ce financement.

MONTANTS MAXIMA DES PRETS

Types de logement	Région parisienne	Autres départements
I	8 000 F	6 000 F
I bis	13 000 F	9 500 F
II	19 000 F	15 000 F
III	26 000 F	21 000 F
IV	33 000 F	27 000 F
V	40 000 F	34 000 F
VI	49 000 F	40 000 F
VII	57 000 F	45 000 F



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

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

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

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

C'est cela le service Pernod-Equipement.
 Et le reste : la fabrique de glace automatique
 ou le broyeur de bouteilles, par exemple.

Tout ce que vous ne pouvez pas faire vous-même, quoi.

Pernod-Equipement

Un service qui vous en rend une infinité d'autres



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

pour la fourniture et
l'équipement de :

adressez-vous



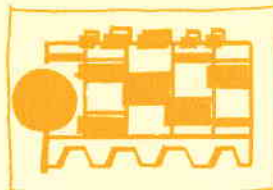
à 1 seul fournisseur



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

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

consultez-nous

pour tous les achats concernant les secteurs ci-après

FOURNITURES ET MOBILIER DE BUREAU

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

**ÉQUIPEMENT DE CUISINES CENTRALES
ET RÉFECTOIRES**

LITERIE

BATIMENTS PRÉFABRIQUÉS

CONSTRUCTIONS SCOLAIRES

publi 75

S **OCOPAP**

siège

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

succursale à Lyon

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

combien perçoivent les c.e. pour leurs activités sociales ?

(RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE DE LA "REVUE
PRATIQUE DE DROIT SOCIAL")

maurice cohen

rédacteur en chef de la r.p.d.s.



A l'occasion d'une étude sur les règles de financement des Comités d'Entreprise (1), la « Revue Pratique de Droit Social » a procédé en mai 1972 à une enquête sur la contribution patronale que perçoivent effectivement les Comités d'Entreprise.

BUT DE L'ENQUÊTE

Les enquêtes sont nécessaires sur ce point car malheureusement la Loi du 2 août 1949, très insuffisante, n'oblige pas tous les employeurs à verser une contribution financière aux C.E. et ne fixe pas de minimum commun obligatoire dans toutes les entreprises (1).

On sait que la C.G.T. réclame depuis longtemps une contribution patronale au moins égale à 3 % de la masse des salaires bruts. Par ailleurs, le Programme Commun de gouvernement de la gauche prévoit que les entreprises devront établir et publier le montant de leur dotation au Comité d'Entreprise.

Les contributions patronales effectivement versées varient en fait en fonction du rapport des forces en présence. Il en résulte des différences notables d'une entreprise à l'autre et seules les enquêtes permettent de saisir la réalité.

Mais les enquêtes sur ce point effectuées dans le passé ne portaient que sur un nombre assez réduit d'entreprises (2). Il est regrettable que le Ministère du Travail n'ait pas jugé utile de procéder à une enquête d'ensemble depuis la parution de la Loi du 2 août 1949. Sans doute craignait-il de mettre en lumière le nombre important de Comités ne percevant aucune subvention patronale (sans compter les deux tiers des entreprises assujetties qui n'ont pas de C.E.!).

Pour donner une image fidèle de la réalité, l'enquête de la « R.P.D.S. » avait pour but de couvrir un millier de Comités d'Entreprise. Avec 990 réponses exploitables, ce résultat a été atteint.

CHAMP D'APPLICATION

Il n'existe aucune liste officielle des C.E. existant en France, ni même aucune statistique officielle précise sur le nombre des Comités constitués. Les C.E. devraient exister dans tous les établissements industriels, commerciaux et agricoles de plus de 50 salariés. Les listes d'entreprises disponibles, fournies par l'Institut National de la Statistique (I.N.S.E.E.), ne visent que les établissements industriels et commerciaux et comprennent 35.000 adresses d'établissements de plus de 50 salariés. L'utilisation d'une telle masse d'adresses aurait entraîné trop de déchets en

raison de l'absence de C.E. dans les petites entreprises.

Aussi la « R.P.D.S. » a-t-elle dirigé son enquête exclusivement vers les établissements industriels et commerciaux de France ayant plus de 200 salariés. De ce fait, 7 627 questionnaires ont été envoyés. Les établissements qui ne sont ni commerciaux, ni industriels, ne sont pas compris dans l'enquête. Bien entendu, de nombreux établissements sollicités ne possèdent aucun Comité d'Entreprise. En l'absence de statistiques, on peut estimer ces établissements à 60 % de l'ensemble, soit environ 4 500 (3). Il existerait donc environ 3 000 Comités au-delà de 200 salariés.

LES QUESTIONS POSÉES

Les cartes-réponses ont été envoyées aux secrétaires des Comités d'Entreprise des établissements industriels et commerciaux de plus de 200 salariés. Elles ne posaient que deux questions, afin d'éviter toute complication susceptible d'avoir une influence négative sur le nombre de réponses. Ces deux questions étaient les suivantes :

- montant de la subvention au C.E. en pourcentage de la masse des salaires bruts ;
- nombre actuel (approximatif) des salariés de l'entreprise.

En outre, les établissements destinataires étaient identifiés à l'aide du numéro d'identification de l'INSEE, lequel comprend notamment le groupe d'activité économique, le numéro de département et le numéro de commune.

LE DÉPOUILLEMENT DES RÉPONSES

La période de réponse était fixée du 10 mai 1972 au 15 juillet 1972. En fait, compte tenu des vacances, des réponses sont parvenues à la « R.P.D.S. » jusqu'en octobre 1972. Le dépouillement des réponses a été confié à l'ordinateur de « La Vie Ouvrière » (chef de service Henri Valentino ; analyste-programmeur Michel Bucourt). En cours de dépouillement, des résultats partiels arrêtés au 22 juillet 1972 ont été publiés en septembre 1972 dans la « Revue Pratique de Droit Social » (1).

Un deuxième dépouillement, basé cette fois sur les réponses reçues jusqu'en octobre 1972, a été effectué par l'ordinateur. Plus approfondi que le premier, ce dépouillement donne une physionomie des résultats par groupe d'activité économique, par département, par région économique. Ce travail a été réalisé en collaboration avec Gérard Desseigne, docteur en Sciences Sociales. Ce sont les principaux élé-

(1) « Les moyens matériels et les ressources financières des Comités d'Entreprise » (R.P.D.S. n° 328-329 d'août-septembre 1972, p. 229 à 248).

(2) 1^o Enquête de la C.G.T. en 1961 (374 réponses de C.E. sur les activités sociales, concernant 678.772 salariés) ; 2^o Enquête de « Liaisons Sociales » en 1964 (254 réponses concernant 495.331 salariés) ; 3^o Enquête de la Fédération C.G.T. de la Métallurgie en 1965 (213 réponses concernant 439.492 salariés dont 147 C.E. indiquant le pourcentage de subvention) ; 4^o Enquête de la Fédération C.G.T. de la Métallurgie en 1967 (143 réponses). Toutes ces enquêtes font l'objet d'une étude détaillée dans l'intéressante thèse pour le doctorat de spécialité de M. Gérard Desseigne : « La gestion des Comités d'Entreprise ». (Faculté de Droit de Paris, novembre 1968), malheureusement non publiée.

(3) Il faut faire une mention spéciale de certaines entreprises qui ne sont pas couvertes par l'enquête parce qu'elles ne possèdent pas de Comités d'Entreprise proprement dits, bien qu'une contribution patronale au financement des activités sociales y soit versée. Tel est le cas de l'Électricité et du Gaz de France. Au G.D.F. (26.000 salariés), la contribution est égale à 5,50 % de la masse des salaires. A l'E.D.F. et dans les centres mixtes (93.700 salariés), la contribution est égale à 6,60 % de la masse des salaires. Ces versements ont permis la création d'un remarquable réseau social géré par la Caisse Centrale d'Activités Sociales (C.C.A.S.) à direction exclusivement syndicale.

ments de ce dépouillement détaillé que nous présentons ici en neuf tableaux.

LES RÉPONSES REÇUES

1 207 réponses ont été reçues. Après élimination des réponses incomplètes et des doubles emplois, 990 réponses exploitables ont été utilisées pour le dépouillement.

Dans toute la mesure du possible, ce dépouillement a été effectué au niveau des établissements. Seuls ont été retenus en tant que tels 24 Comités Centraux d'Entreprise que nous ne pouvions pas remplacer, faute d'éléments d'information, par des Comités d'Etablissement. De ce fait, les réponses exploitables se répartissent ainsi : 966 réponses de Comités d'Etablissement et de Comités d'Entreprise proprement dits, 24 réponses de Comités Centraux d'Entreprise.

Bien entendu, lorsque des Comités d'Etablissement sont recensés, le Comité Central de l'entreprise à laquelle ils appartiennent n'est pas pris en considération.

La couverture obtenue avec nos 990 réponses exploitables est satisfaisante. En effet :

1° Parmi les 3 000 Comités environ des établissements de plus de 200 salariés, ceux qui ne perçoivent aucune subvention n'ont évidemment pas éprouvé le besoin, à quelques rares exceptions près, de répondre à un questionnaire portant sur le pourcentage de la contribution patronale.

2° Les 990 entreprises ou établissements concernés comprennent un effectif total de 1 682 737 salariés. L'importance de ce chiffre tend à montrer que l'enquête a couvert largement les secteurs bénéficiant d'une subvention.

3° Les grandes entreprises ont presque toutes répondu à l'enquête, comme le montrent les chiffres ci-après.

Le nombre des réponses reçues doit donc approcher sensiblement celui des Comités concernés qui perçoivent une subvention patronale.

La répartition des réponses reçues selon les tranches d'effectifs est la suivante :

Effectifs	Questionnaires envoyés	Réponses exploitables reçues	Proportion
200 à 500	5.441	449	8,2 %
501 à 1.000	1.455	257	17,6 %
1.001 à 2.000	499	141	28,2 %
2.001 à 5.000	192	93	48,4 %
5.001 à 10.000	29	31	106,8 % (4)
10.000 et plus	11	19	172,7 % (4)
	7.627	990	

L'origine des Comités par groupe d'activité économique révèle une nette prédominance de la métallurgie (voir tableaux n° 4 — p. 20 — et 8 — p. 24 —) suivie d'assez loin par les industries chimiques. Si l'on

considère les grands secteurs d'activité, on constate que les 990 Comités percevant une contribution se répartissent ainsi :

Industrie (groupes n° 11 à 61) :	818
Commerce (groupes n° 69 à 78) :	70
Services (groupes n° 82 à 99) :	64
Transports (groupes n° 62 à 68) :	24
Energie (groupes n° 10 et 11) :	12
Pêche et Agriculture (n° 01 à 05) :	2

Quant à l'origine géographique, elle révèle une prépondérance de la région parisienne, suivie d'assez loin par la région Rhône-Alpes et la région du Nord. Les régions considérées pour le regroupement de nos réponses (tableaux n° 6 — p. 22 — et 7 — p. 23 —) sont les 21 régions de programme classées dans l'ordre officiel (5).

LE MONTANT DES CONTRIBUTIONS PATRONALES EST FAIBLE

Les résultats de l'enquête éclairent la grosse insuffisance des contributions patronales.

1° Le rapprochement entre le nombre des Comités concernés et celui des réponses reçues tend à démontrer que la moitié des Comités des établissements de plus de 200 salariés ne reçoivent aucune contribution patronale (6).

2° Les trois quarts des Comités percevant une contribution perçoivent moins de 2 % de la masse des salaires. Plus du tiers perçoivent même moins de 1 %. On comprend que, dans ces conditions, les Comités d'Entreprise éprouvent, pour la plupart, de grosses difficultés à créer et gérer des activités sociales correspondant aux besoins modernes des travailleurs.

Notre tableau n° 1 (ci-dessous) montre que les Comités et les salariés qui bénéficient du minimum revendiqué de 3 % ne constituent qu'une faible minorité (12 % des Comités ; 20 % des effectifs). Parmi eux figurent les C.E. de l'aéronautique qui bénéficient d'un versement minimum de 5 % à la suite d'un accord conclu au lendemain de la Libération de la France.

Tableau n° 1 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

CONTRIBUTIONS PATRONALES AU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES DANS LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX DE PLUS DE 200 SALARIÉS				
Importance de la contribution en % de la masse des salaires	C.E. percevant une subvention en pourcentage		Effectifs salariés des entreprises concernés	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 2 %	732	73,9	1.102.315	65,5
2 à 2,99 %	137	13,9	242.353	14,4
3 % et plus	121	12,2	338.069	20,1
Total :	990	100 %	1.682.737	100 %

(4) En raison des concentrations d'entreprises postérieures à l'établissement du fichier d'adresses de l'INSEE, le nombre de grandes entreprises qui ont répondu est supérieur à celui des entreprises sollicitées.

(5) Les 21 réponses économiques comprennent les départements suivants : Région parisienne (Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise) ; Champagne-Ardenne (Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne) ; Picardie (Aisne, Oise, Somme) ; Haute-Normandie (Eure, Seine-Maritime) ; Centre (Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret) ; Basse-Normandie (Calvados, Manche, Orne) ; Bourgogne (Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne) ; Nord (Nord, Pas-de-Calais) ; Lorraine (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges) ; Alsace (Bas-Rhin, Haut-Rhin) ; Franche-Comté (Doubs, Jura, Haute-Saône, Territoire de Belfort) ; Pays de la Loire (Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée) ; Bretagne (Côtes-du-Nord, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan) ; Poitou-Charentes (Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres, Vienne) ; Aquitaine (Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques) ; Midi-Pyrénées (Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne) ; Limousin (Corrèze, Creuse, Haute-Vienne) ; Rhône-Alpes (Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie, Haute-Savoie) ; Auvergne (Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme) ; Languedoc-Roussillon (Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales) ; Provence-Côte d'Azur (Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Var, Vaucluse) ; Corse.

(6) Cette proportion est certainement beaucoup plus importante dans les établissements de 50 à 200 salariés non compris dans notre enquête.

Tableau n° 2 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

**CONTRIBUTIONS PATRONALES AU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES
SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX**

Taille de l'établissement ou de l'entreprise	Nombre des Comités d'Entreprise percevant une contribution patronale (selon l'importance du versement en % de la masse des salaires bruts)										TOTAL	
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % à 6,99 %	7 % et plus	Nombre	%	
200 à 500 salariés	70	118	181	50	19	6	0	4	1	449	45,4	
501 à 1.000 salariés	26	62	93	41	17	9	8	1	0	257	26,0	
1.001 à 2.000 salariés	11	29	53	23	10	6	9	0	0	141	14,2	
2.001 à 5.000 salariés	12	11	36	14	7	8	5	0	0	93	9,4	
5.001 à 10.000 salariés	2	4	14	7	0	3	1	0	0	31	3,1	
10.000 salariés et plus	1	1	8	2	3	2	2	0	0	19	1,9	
TOTAL	Nombre	122	225	385	137	56	34	25	5	1	990	100 %
	%	12,3	22,7	38,8	13,8	5,7	3,5	2,6	0,5	0,1	100 %	

Tableau n° 3 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

**NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS
DONT LES COMITÉS PERÇOIVENT UNE CONTRIBUTION PATRONALE**

Taille de l'établissement ou de l'entreprise	Effectifs concernés selon l'importance de la contribution (en pourcentage de la masse des salaires bruts)										TOTAL	
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % à 6,99 %	7 % et plus	Effectifs	%	
200 à 500 salariés	22.719	39.336	60.890	17.700	7.434	1.977	0	1.284	310	151.650	9,0	
501 à 1.000 salariés	17.426	44.200	64.456	32.292	12.774	6.836	6.119	680	0	184.783	11,0	
1.001 à 2.000 salariés	17.730	41.879	78.246	31.044	14.840	7.593	13.344	0	0	204.676	12,2	
2.001 à 5.000 salariés	37.790	33.525	110.197	39.025	24.625	28.625	15.081	0	0	288.868	17,2	
5.001 à 10.000 salariés	14.614	29.518	99.652	52.104	0	25.917	5.800	0	0	227.605	13,5	
10.000 salariés et plus	100.000	28.130	262.007	70.188	58.236	56.422	50.172	0	0	625.155	37,1	
TOTAL	Effectifs	210.279	216.588	675.448	242.353	117.909	127.370	90.516	1.964	310	1.682.737	100 %
	%	12,5	12,9	40,1	14,4	7,0	7,6	5,4	0,1	0,0	100 %	

Tableau n° 4 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

LES CONTRIBUTIONS PATRONALES PAR GROUPE D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Groupe d'activité économique (Les numéros correspondent à la nomenclature des activités économiques)	Nombre des Comités d'Entreprise percevant une contribution patronale (selon l'importance du versement en % de la masse des salaires bruts)										TOTAL	
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % à 6,99 %	7 % et plus	Nombre	%	
01 à 05 Pêche et Agriculture	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0,2	
10 Pétrole et carburants li- quides	0	0	4	0	4	0	1	0	0	9	0,9	
11 Combustibles minéraux solides	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0,3	
12 à 15 Extraction de minerais di- vers et de matériaux de construction	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0,3	
16 à 18 Production de métaux	1	0	17	3	5	1	0	0	0	27	2,7	
19 et 20 Première transformation des métaux, fonderie	6	17	36	9	4	1	2	0	0	75	7,6	
22 à 24 Mécanique générale, ap- et 29 pareils de précision	6	11	34	3	2	2	2	1	0	61	6,2	
21 et Construction de machi- 25 à 27 nes, véhicules et nefs	23	35	54	27	8	5	16	0	0	168	17,0	
28 Construction électrique	8	23	32	20	3	6	0	1	0	93	9,5	
30 Industrie du verre	2	5	3	1	1	0	0	0	0	12	1,2	
31 et 32 Céramique et matériaux de construction	2	7	8	1	2	0	0	0	0	20	2,0	
33 et 34 Bâtiment et travaux pu- blics	12	5	11	0	0	0	0	0	0	28	2,8	
35 à 38 Industries chimiques et caoutchouc	9	9	19	14	13	9	4	2	0	79	8,0	
39 à 46 Industries agricoles et ali- mentaires	4	18	19	4	1	1	0	0	0	47	4,8	
47 et 48 Industrie textile	5	19	12	10	0	0	0	0	0	46	4,7	
49 Habillement et travail des étoffes	17	6	5	1	0	0	0	0	0	29	2,9	
50 à 52 Cuirs et peaux	0	15	9	0	0	0	0	0	0	24	2,4	
53 Industries du bois et de l'ameublement	1	5	6	1	0	0	0	0	0	13	1,3	
54 Papier et carton	0	1	16	12	1	0	0	0	0	30	3,0	
55 Industries polygraphiques	1	8	22	3	1	1	0	0	0	36	3,6	
56 à 61 Industries diverses	5	8	8	4	1	1	0	0	0	27	2,7	
62 à 68 Transports, Télécommuni- cations	3	7	10	1	1	1	0	0	1	24	2,4	
69 et 70 Commerces agricoles et alimentaires	7	4	11	3	1	0	0	0	0	26	2,6	
71 à 76 79 à 81 Commerces divers	7	12	13	9	0	0	0	0	0	41	4,1	
77 et 78 Hôtellerie, Débits de boissons	0	1	1	0	0	1	0	0	0	3	0,3	
82 à 85 Banques, Assurances, Agences	1	7	23	1	6	5	0	1	0	44	4,5	
86 à 88 Spectacles	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0,1	
91 à 99 Professions libérales et Services administratifs privés	0	0	7	10	2	0	0	0	0	19	1,9	
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	Nombre	122	225	38	137	56	34	25	5	1	990	100 %
	%	12,4	22,8	38,9	13,8	5,6	3,4	2,5	0,5	0,1	100 %	

Tableau n° 5 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES PAR GROUPE D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Groupe d'activité économique (Les numéros correspondent à la nomenclature des activités économiques)	Effectifs salariés des établissements et entreprises visés au tableau n° 4, selon l'importance de la contribution patronale en pourcentage de la masse des salaires bruts.										TOTAL	
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % à 6,99 %	7 % et plus	Effectifs	%	
01 à 05 Pêche et Agriculture	0	440	1.400	0	0	0	0	0	0	1.840	0,1	
10 Pétrole et carburants li- quides	0	0	9.092	0	12.996	0	1.200	0	0	23.288	1,4	
11 Combustibles minéraux solides	0	0	107.405	0	0	0	0	0	0	107.405	6,4	
12 à 15 Extraction de minerais di- vers et de matériaux de construction	2.101	8.700	0	0	0	0	0	0	0	10.801	0,6	
16 à 18 Production de métaux	654	0	58.548	1.585	6.847	813	0	0	0	68.447	4,1	
19 et 20 Première transformation des métaux, fonderie	3.685	15.961	32.649	8.410	1.960	400	3.679	0	0	66.744	4,1	
22 à 24 Mécanique générale, ap- et 29 pareils de précision	3.120	7.447	46.280	2.840	2.318	18.667	3.480	680	0	84.832	5,0	
21 et Construction de machi- 25 à 27 nes, véhicules et nefs	20.883	28.313	120.430	73.593	33.826	10.582	71.577	0	0	359.204	21,3	
28 Construction électrique	5.830	26.143	33.193	38.143	2.845	14.385	0	314	0	120.853	7,2	
30 Industrie du verre	1.821	4.603	2.539	394	15.354	0	0	0	0	24.711	1,5	
31 et 32 Céramique et matériaux de construction	749	2.414	5.371	2.250	2.905	0	0	0	0	13.689	0,8	
33 et 34 Bâtiment et travaux pu- blics	11.168	2.543	13.785	0	0	0	0	0	0	27.496	1,6	
35 à 38 Industries chimiques et caoutchouc	12.184	6.839	41.241	12.099	12.952	21.863	10.580	670	0	118.488	7,0	
39 à 46 Industries agricoles et ali- mentaires	1.147	15.116	15.036	1.770	1.800	560	0	0	0	35.429	2,1	
47 et 48 Industrie textile	1.320	9.909	10.810	10.931	0	0	0	0	0	32.970	2,0	
49 Habillement et travail des étoffes	7.330	4.827	1.736	260	0	0	0	0	0	14.153	0,8	
50 à 52 Cuir et peaux	0	8.763	8.152	0	0	0	0	0	0	16.915	1,0	
53 Industries du bois et de l'ameublement	280	2.555	4.315	900	0	0	0	0	0	8.050	0,5	
54 Papier et carton	0	380	6.952	12.436	460	0	0	0	0	20.228	1,2	
55 Industries polygraphiques	348	5.070	17.869	8.524	250	1.300	0	0	0	33.361	2,0	
56 à 61 Industries diverses	2.245	4.976	3.125	2.490	370	700	0	0	0	13.906	0,8	
62 à 68 Transports, Télécommuni- cations	8.944	6.458	18.065	36.000	603	4.100	0	0	310	74.480	4,4	
69 et 70 Commerces agricoles et alimentaires	104.123	3.195	12.170	4.679	1.200	0	0	0	0	125.367	7,5	
71 à 76 79 à 81 Commerces divers	20.200	18.136	17.354	17.047	0	0	0	0	0	72.737	4,3	
77 et 78 Hôtellerie, Débits de boissons	0	2.000	450	0	0	1.000	0	0	0	3.450	0,2	
82 à 85 Banques, Assurances, Agences	2.147	31.740	84.408	4.000	20.013	53.000	0	300	0	195.608	11,6	
86 à 88 Spectacles	0	0	520	0	0	0	0	0	0	520	0,0	
91 à 99 Professions libérales et Services administratifs privés	0	0	2.553	4.002	1.210	0	0	0	0	7.765	0,5	
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	Effectifs	210.279	216.588	675.448	242.353	117.909	127.370	90.516	1.964	310	1.682.737	100 %
	%	12,5	12,9	40,1	14,4	7,0	7,6	5,4	0,1	0,0	100 %	

Tableau n° 6 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

LES CONTRIBUTIONS PATRONALES PAR RÉGION ÉCONOMIQUE

CIRCONSCRIPTIONS D'ACTION RÉGIONALE	Nombre des Comités d'Entreprise et d'Etablissement (a) percevant une contribution patronale (selon l'importance du versement en % de la masse des salaires bruts)										TOTAL	
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % à 6,99 %	7 % et plus	Nombre	%	
RÉGION PARISIENNE	19	50	81	34	17	16	10	4	0	231	23,9	
CHAMPAGNE - ARDENNE	4	7	13	2	1	0	0	0	0	27	2,8	
PICARDIE	5	6	12	3	1	1	0	0	0	28	2,9	
HAUTE-NORMANDIE	7	7	17	13	4	2	0	0	0	50	5,2	
CENTRE	8	7	10	7	5	0	1	0	0	38	4,0	
BASSE-NORMANDIE	2	0	7	3	0	0	0	0	0	12	1,2	
BOURGOGNE	2	7	10	3	0	0	0	0	0	22	2,3	
NORD	13	20	28	10	1	1	0	0	0	73	7,6	
LORRAINE	5	13	23	4	1	0	0	0	0	46	4,8	
ALSACE	4	12	9	2	1	1	1	0	0	30	3,1	
FRANCHE-COMTÉ	2	4	16	4	0	0	0	0	0	26	2,7	
PAYS DE LA LOIRE	8	9	27	11	6	2	1	0	0	64	6,6	
BRETAGNE	6	5	7	2	0	0	0	0	0	20	2,1	
POITOU - CHARENTES	6	9	10	5	0	0	1	0	0	31	3,2	
AQUITAINE	2	15	8	2	1	2	3	0	0	33	3,4	
MIDI-PYRENEES	2	2	13	6	3	1	2	0	0	29	3,0	
LIMOUSIN	1	2	8	0	0	0	0	1	1	13	1,3	
RHONE - ALPES	14	32	51	14	10	4	2	0	0	127	13,1	
AUVERGNE	2	3	8	1	0	0	0	0	0	14	1,4	
LANGUEDOC - ROUSSILLON	2	4	8	2	2	0	0	0	0	18	1,9	
PROVENCE - COTE D'AZUR	7	6	14	5	0	0	2	0	0	34	3,5	
ENSEMBLE	Nombre	121	220	380	133	53	30	23	5	1	966	100 %
	%	12,5	22,8	39,3	13,7	5,5	3,1	2,5	0,5	0,1	100 %	

(a) Aux 966 Comités d'Entreprise et d'Etablissement indiqués dans ce tableau, il convient d'ajouter 24 Comités Centraux d'Entreprise qui ont répondu en tant que tels à l'enquête. Nous ne les avons pas fait figurer dans la région du siège social, car ces 24 entreprises possèdent des établissements répartis dans différentes régions. Le total représente les 990 Comités indiqués au tableau n° 2.

Tableau n° 7 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION ÉCONOMIQUE

CIRCONSCRIPTIONS D'ACTION RÉGIONALE	Effectifs salariés des établissements visés au tableau n° 6, selon l'importance de la contribution patronale en pourcentage de la masse des salaires bruts (b).											
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % à 6,99 %	7 % et plus	TOTAL		
										Effectifs	%	
RÉGION PARISIENNE	24.886	49.689	159.423	116.932	35.981	28.300	23.564	1.284	0	440.059	30,9	
CHAMPAGNE - ARDENNE	1.589	6.005	6.806	490	330	0	0	0	0	15.220	1,0	
PICARDIE	9.395	5.370	9.812	2.825	650	3.225	0	0	0	31.277	2,2	
HAUTE-NORMANDIE	5.631	3.741	9.741	22.927	2.566	1.485	0	0	0	46.091	3,2	
CENTRE	4.912	4.439	8.426	3.663	2.970	0	825	0	0	25.235	1,8	
BASSE-NORMANDIE	953	0	9.290	1.020	0	0	0	0	0	11.263	0,8	
BOURGOGNE	810	2.596	15.032	1.337	0	0	0	0	0	19.775	1,4	
NORD PAS-DE-CALAIS	6.192	11.658	103.942	8.860	603	7.700	0	0	0	138.955	9,8	
LORRAINE	4.590	8.030	56.053	4.309	655	0	0	0	0	73.637	5,2	
ALSACE	4.332	16.929	8.815	1.100	860	1.150	614	0	0	33.800	2,4	
FRANCHE-COMTE	735	3.383	42.635	13.662	0	0	0	0	0	60.415	4,2	
PAYS DE LA LOIRE	4.520	5.463	24.128	15.907	5.471	3.674	3 006	0	0	62.169	4,4	
BRETAGNE	4.590	3.180	4.259	595	0	0	0	0	0	12.624	0,9	
POITOU - CHARENTES	2.395	6.663	7.345	4.725	0	0	700	0	0	21.828	1,5	
AQUITAINE	4.270	7.427	3.822	845	460	1.480	4.125	0	0	22.429	1,6	
MIDI-PYRÉNÉES	1.196	1.765	8.658	5.875	29.853	337	3.480	0	0	51.164	3,6	
LIMOUSIN	280	3.340	5.057	0	0	0	0	680	310	9.667	0,7	
RHÔNE - ALPES	105.822	25.814	59.337	21.016	11.607	10.497	1.980	0	0	236.073	16,6	
AUVERGNE	2.000	1.604	36.847	900	0	0	0	0	0	41.351	2,9	
LANGUEDOC - ROUSSILLON	551	1.539	25.938	1.040	2.407	0	0	0	0	31.475	2,2	
PROVENCE - CÔTE D'AZUR	15.920	2.370	17.182	1.750	0	0	2.050	0	0	39.272	2,7	
ENSEMBLE	Nombre	205.569	171.005	622.548	229.778	94.413	57.848	40.344	1.964	310	1.423.779	100 %
	%	14,5	12,0	43,7	16,1	6,6	4,1	2,9	0,1	0,0	100 %	

(b) Aux 1.423.779 salariés indiqués dans ce tableau, il convient d'ajouter 258.958 salariés occupés dans les 24 entreprises citées à la note (a) du tableau n° 6. Le total représente les 1.682.737 salariés indiqués au tableau n° 3.

Tableau n° 8 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

LES CONTRIBUTIONS PATRONALES DANS LA METALLURGIE
(Groupes d'activité économique n° 16 à 29 inclus, France entière)

Taille de l'établissement ou de l'entreprise	Nombre des Comités d'Entreprise percevant une contribution patronale (selon l'importance du versement en % de la masse des salaires bruts)										
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % et plus	TOTAL		
									Nombre	%	
200 à 500 salariés	23	43	67	18	10	4	0	1	166	39,2	
501 à 1.000 salariés	14	24	43	21	6	3	7	1	119	28,0	
1.001 à 2.000 salariés	3	12	31	12	4	3	7	0	72	17,0	
2.001 à 5.000 salariés	4	5	20	5	1	3	4	0	42	9,9	
5.001 à 10.000 salariés	0	2	10	5	0	1	0	0	18	4,2	
10.000 salariés et plus	0	0	2	1	1	1	2	0	7	1,7	
TOTAL	Nombre	44	86	173	62	22	15	20	2	424	100 %
	%	10,4	20,3	40,8	14,6	5,2	3,5	4,7	0,5	100 %	

Tableau n° 9 (Enquête R.P.D.S., mai-octobre 1972)

LES CONTRIBUTIONS PATRONALES DANS LA RÉGION PARISIENNE

Taille de l'établissement ou de l'entreprise	Nombre des Comités d'Entreprise et d'Etablissement percevant une contribution patronale (selon l'importance du versement en % de la masse des salaires bruts)										
	Moins de 0,5 %	0,5 % à 0,99 %	1 % à 1,99 %	2 % à 2,99 %	3 % à 3,99 %	4 % à 4,99 %	5 % à 5,99 %	6 % et plus	TOTAL		
									Nombre	%	
200 à 500 salariés	9	27	33	8	4	4	0	4	89	38,5	
501 à 1.000 salariés	4	12	15	9	6	4	1	0	51	22,1	
1.001 à 2.000 salariés	2	6	16	7	2	4	6	0	43	18,6	
2.001 à 5.000 salariés	3	3	9	7	4	3	2	0	31	13,4	
5.001 à 10.000 salariés	1	2	7	1	0	1	1	0	13	5,6	
10.000 salariés et plus	0	0	1	2	1	0	0	0	4	1,7	
TOTAL	Nombre	19	50	81	34	17	16	10	4	231	100 %
	%	8,2	21,7	35,1	14,7	7,4	6,9	4,3	1,7	100 %	

Amis lecteurs,

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

adressez-nous

les

cartes-postales

ci-jointes

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

“la v. c. o.”

c'est

VOTRE revue :

ABONNEZ-VOUS!

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à : _____

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse : _____

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à : _____

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse : _____

BULLETIN D'ABONNEMENT

à “ la vie des collectivités ouvrières ”

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

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

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

Timbre

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

Timbre

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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



ÉVOLUTION DU SKI

L'exploitation de « l'or blanc » est devenue, en quelques années, une entreprise commerciale très importante dans notre pays. Le rôle des promoteurs immobiliers, du pool des fabricants, est déterminant dans le développement de l'activité et ceci quels que soient le niveau et les motivations de la pratique.

Les jeux de Sapporo ont été l'illustration de la contradiction existant entre les affairistes du sport et la pratique de qualité de l'élite sportive. Si le sport français a connu, sur les pentes japonaises, une cuisante défaite, le matériel français, dont les coureurs s'étaient fait les hommes-sandwichs, continue à bien se vendre ; ceci est d'ailleurs dans la logique des choses puisque le sport dans notre pays tend à devenir de plus en plus une carte parmi d'autres à la recherche du profit.

L'ENVIRONNEMENT COMMERCIAL DU SKI

Si les intérêts du sport d'élite sont subordonnés aux intérêts des grandes firmes, chaque niveau de la pratique ressent, par contrecoup ou même indirectement, cette subordination.

La grande masse des travailleurs ne peut pas se payer le luxe de vacances d'hiver et, malgré l'effort important consenti par les collectivités d'entreprises ou locales, la pratique du ski reste une activité réservée à une minorité. De plus, combien parmi ceux qui ont pu consentir les efforts financiers suffisants pour payer l'hébergement et le voyage ne pourront apprendre à skier, devant les dépenses importantes de location de matériel, de remontées mécaniques, de vêtements, de cours de ski, etc. ?

Dans ce contexte, les éducateurs voulant faire du ski une activité contribuant au développement social et culturel des individus ont beaucoup de peine à se situer.

Autour du ski, tout est marchandise, subissant les lois du marché. Il ne suffit pas que le matériel ou les vêtements soient démodés d'une année sur l'autre, la pratique elle-même se vend. C'est telle mé-

thode contre telle autre qui devient un argument de vente.

Ceci a pour effet de proposer une pratique stéréotypée et aliénante qui, à plus ou moins long terme, élimine les moins aptes. Il faut bien voir que l'apprentissage du ski a toujours été vu comme une possibilité supplémentaire de commercialiser l'activité. Et si la bonne foi des pionniers de l'organisation du ski en France ne peut être mise en cause, il n'en demeure pas moins qu'en 1972 l'apprentissage du ski est devenu une petite industrie qui connaît des problèmes de concurrence, de prix de revient, de campagne publicitaire, de points de vente, etc., très comparable à l'ensemble du marché des affaires dans notre société.

Depuis quelques années, un vent de révolte contre la sacro-sainte méthode a commencé à souffler. Au début, comme souvent dans ces cas-là, les condamnations sont tombées dru sur ceux qui osaient remettre en cause la « méthode », puis la concurrence ayant trouvé des supports pour s'exprimer (ex. G. Joubert dans « Ski Magazine »), certains pratiquants étant informés, il fallu bien remettre en cause certaines choses ! De la copie de l'élégance du moniteur, on est passé à la recherche de l'efficacité (copie des champions) tout en restant au niveau de la pédagogie du geste.

D'un autre côté, la grande masse des pratiquants ayant des difficultés à « acheter » la méthode, on a vu sur les pistes de plus en plus de skieurs se lancer sans conseil et sans aide ; les résultats ne sont nullement ridicules. (G. Joubert le comprit bien puisqu'en 1970 sorti un livre « Pour apprendre soi-même à skier » qui, rapidement, devint un succès en librairie).

LE SKI ÉVOLUTIF

Dans une période très récente, une nouvelle forme d'apprentissage fut mise au point (par l'U.C.P.A. en grande partie) qui, si elle ne remet pas fondamentalement la « méthode de ski en cause », transforme les premières glissades du débutant grâce aux « mini-skis ».

Les principes de cette méthode sont les suivants : donner aux débutants complets

ET SKI ÉVOLUTIF



des skis courts (1,30 m-1,35 m) pendant un ou deux jours, puis allonger les skis progressivement jusqu'à atteindre une longueur normale au bout de huit jours.

Il est certain que les premiers pas sont plus faciles, surtout pour les débutants les moins aptes à s'initier à ce nouvel environnement.

Les expériences très limitées que nous avons pu faire à la F.S.G.T. nous ont montré (mais cela reste à étudier d'une manière beaucoup plus systématique) que lorsque, au bout de huit jours, on refondait ensemble un groupe ayant appris sur mini-skis et un autre groupe ayant évolué sur des skis de longueur normale, des observateurs extérieurs étaient incapables de distinguer ceux du groupe des skis courts et ceux du groupe des skis habituels.

Bien sûr, on peut se poser légitimement la question si, à long terme, la pratique de mini-skis dans les débuts ne devient pas un handicap par la suite, pour de nouvelles adaptations motrices. Mais ceci reste à vérifier.

Quoi qu'il en soit, le fait que les mini-skis « dédramatisent » les premières glissades reste un facteur intéressant.

Les progrès de cette méthode sont, malgré tout, en butte à des difficultés financières auxquelles se heurtent les collectivités qui voudraient l'adopter. En effet, il faut posséder deux paires de skis et deux fixations de sécurité pour une même personne. C'est un investissement important qui crée des problèmes aux adeptes de cette nouvelle « méthode ».

Quel que soit l'avenir que les skieurs donneront à cette nouvelle forme d'apprentissage, il n'en reste pas moins que les promoteurs de cette technique ont fait œuvre utile en cherchant des formes pouvant permettre une adaptation plus rapide des débutants. Quand on connaît le conservatisme pointilleux de certains milieux régissant le ski français, il est possible de s'imaginer les difficultés qu'ils ont dû rencontrer pour se faire entendre.

ANALYSE DE LA METHODE TRADITIONNELLE DE SKI

Mais, cette évolution importante si l'on compare les trois dernières années avec les dix précédentes, se situe en fait au niveau de petites révolutions de palais face à la généralité d'une conception pédagogique rétrograde.

Pour être une marchandise commercialisable (cette activité sociale et humaine qu'est l'apprentissage, puis la possession du mode de déplacement original que représente le ski), il a fallu « démonter » pièce par pièce la réalité globale de l'activité.

D'une part, une vue étroite rejette en bloc le côté social et culturel (ainsi telles sont les déformations : le travailleur et le P.D.G. sont égaux devant la « méthode » ; dire le contraire, c'est faire de la politique et la politique n'a rien à voir avec le ski, etc.).

D'autre part, on décortique, on vend les mouvements par petit bout. En schématisant ! trois types de virages, s'appuyant sur des connaissances psychomotrices de l'homme, sont proposés : la station debout (virage, chasse-neige) ; la marche (virage stem amont) ; le saut (christiana léger). C'est-à-dire qu'il est proposé, logiquement semble-t-il, de parcourir le même cheminement des acquis moteurs que le petit enfant.

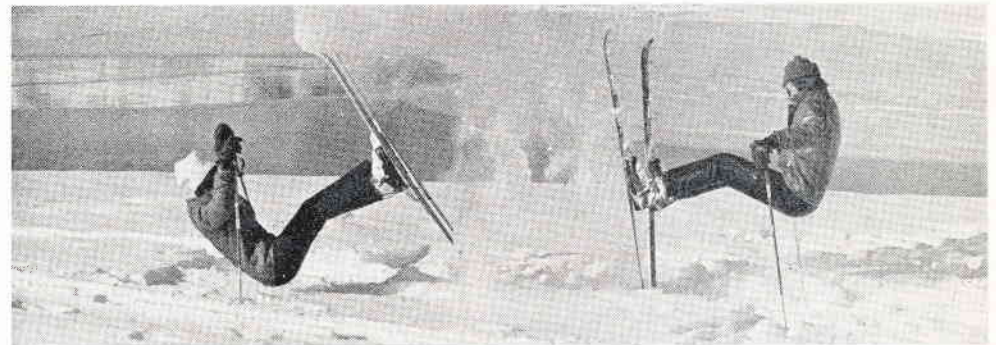
1,35 m.
1,60 m.
2 m :
la gamme des skis
du débutant
au champion



des chutes sans fracture



l'enseignement du ski
fait un bond en avant :
les débutants commencent
sur des skis courts



SKI EVOLUTIF

(Extrait de la fiche technique U.C.P.A.)

RESULTATS :

Progrès extrêmement rapides de tous les élèves sans distinction de morphologie ou de tempérament.
7 jours au lieu de 30 à 40 pour atteindre le niveau 3 étoiles (virage aval parallèle).
Pas de fracture enregistrée jusqu'à ce jour dans aucun pays.
Ski dans la détente, plus imaginaire...
« Tout le monde » peut apprendre à skier.

LA METHODE :

Skis de différentes longueurs pendant la période d'apprentissage. Exemple : 1 m : demi-journée ; 1,30 m : les deux jours suivants ; 1,60 m : les deux jours suivants ; taille normale en fin de semaine.
Apprentissage de l'équilibre et de la glissante sur skis courts à basse vitesse, de virages naturels dès le premier jour par braquage ou par saut (dégagement).
Suppression des mouvements de chasse-neige et de stem en tant que buts à atteindre avant de passer à des « difficultés » supérieures.
Découverte de l'indépendance des jambes...
... Suppression de l'appréhension qui bloque psychiquement le déroulement naturel des progrès...

sur les pistes par se ressembler tous, n'ayant qu'un éventail limité de mouvements à leur disposition, exécutés sans distinction des conditions de neige, de pente et de trajectoire. A ce sujet, il est caractéristique que telle méthode apprise aux adultes est déconseillée aux enfants qui, moins capables que leurs parents de s'adonner à des abstractions stériles, apprennent à skier... en skiant. C'est une de raisons qui leur permet de savoir skier plus rapidement.

Notre propos n'est pas de tenter de démontrer qu'on apprend à skier plus rapidement sans conseil d'aucune sorte. Ce que nous voulons expliquer c'est que le ski, tel qu'il s'apprend traditionnellement, poursuit des objectifs très discutables. C'est une pratique (tourner sur soi-même, ses genoux, son buste, ses mains,...) voulant ignorer la vie.

Car la vie des hommes est avant tout sociale. Le ski, comme tout autre activité, n'a de raison d'être que s'il est un moyen au service des hommes pour une vie culturellement plus riche. Sinon, le ski n'est qu'un moyen de déplacement inutile dans le développement de la société actuelle.

C'est pourquoi les efforts qui tendent à perfectionner toujours plus la technique comme fin en soi tournent en fait le dos aux véritables questions qui se posent dans l'apprentissage et le perfectionnement du ski. Certes, il serait illusoire d'ignorer les problèmes purement techniques, mais ceux-ci ne sont pas déterminants, loin s'en faut. On s'aperçoit au niveau de l'élite sportive qu'une vie centrée à tous les instants sur la pratique seule aboutit au résultat inverse de celui recherché. Tout homme, fut-il un champion, doit posséder un équilibre social minimum (famille, travail, loisirs) qui lui permette de se situer socialement par rapport aux autres hommes. Ceci est aussi vrai lorsqu'il s'agit de pratiquants occasionnels. C'est le cas pour la grande masse des skieurs. L'organisation collective de la pratique, l'affectivité qui lie les individus dans un groupe, la composition sociale du groupe, les acquis culturels de chaque membre du groupe, etc., nous apparaissent comme des facteurs autrement décisifs que la position du buste ou la longueur des skis.

Or, si la technique répond à une classification, à des recherches précises et importantes, c'est l'empirisme le plus complet qui domine dans l'organisation sociale de l'activité. Les moniteurs de ski, s'ils sont toujours de très bons techniciens, ne reçoivent que de vagues conseils en matière de pédagogie, ce qui les gêne souvent pour faire progresser leur propre méthode d'enseignement. La commercialisation de l'apprentissage du ski aboutit, en fin de compte, à rendre l'individu dépendant de la technique. En général, c'est elle qui décide de la progression — élément par élément —, alors qu'à notre avis cette technique devrait être au service de l'homme pour son développement culturel et harmonieux.

Le skieur stéréotypé, agressé dans sa pratique par une technique sacro-sainte qui l'aliène en fin de compte dans ses développements moteurs de skieur, doit être remplacé par un homme à qui est proposée une vie sociale enrichissante dans laquelle l'activité physique (le ski) sera un moyen de rencontre et de perfectionnement individuel.

Le contexte social et économique qui entoure le ski actuellement est particulièrement défavorable à ce genre de préoccupation éducative.

Gérard LE JOLIFF,

*membre du Comité Directeur
de la F.S.G.T.*

tenir compte des autres aspects
que la technique pure
c'est donner
une véritable dimension au ski.



une pédagogie des situations
qui devrait remplacer
celle des gestes

Sans vouloir ici entrer dans une discussion complexe de spécialiste, il nous paraît que cette démarche ne soit pas fondée sur une connaissance juste de l'homme. Ceci pour deux raisons essentielles.

D'abord, le débutant possède déjà et depuis longtemps les acquis psychomoteurs nécessaires à l'apprentissage du ski (station debout, marche, saut, etc.). Cela ne se situe plus dans l'ordre « préférentiel » des débuts de la vie. Notre expérience nous montre qu'il est possible de faire accomplir par tout débutant, dès les premiers jours, des déplacements, des virages avec déplacements des appuis (marche) ou par flexions (saut) et qu'ils sont par contre souvent en difficultés dans les positions statiques de la station debout.

Par ailleurs, il n'est pas pensable d'ignorer les différences de tous ordres entre les individus, qu'elles soient physiques (petit, grand, gros, souple, musclé,...) ou culturelles et sociales (niveau des connaissances, origine géographique, couche sociale,...).

LES VÉRITABLES QUESTIONS SONT AILLEURS

Dans ces conditions, vouloir passer dans le moule étroit d'une méthode de ski tous les individus, c'est n'offrir de débouchés qu'à une minorité capable de s'adapter au cadre restreint de ladite méthode.

Ceci conduit au désolant spectacle de milliers de skieurs dans notre pays qui, quelle que soit leur aptitude de départ, finissent

les c. e. et la formation professionnelle continue

Au sujet de la formation professionnelle continue, trois informations doivent être portées d'urgence à la connaissance des militants des Comités d'Entreprise :

1) La parution d'une circulaire ministérielle, en date du 4 septembre 1972, apportant des précisions sur la consultation du Comité d'Entreprise, à propos de la participation financière des employeurs à la formation continue.

2) La réalité que les C.E., employant dix salariés ou plus, sont redevables de la contribution financière à la formation continue.

3) Le fait que des propositions de services sont faites, à ce sujet, aux Comités d'Entre-

prise concernés, par les organismes les plus divers et n'ayant aucune vocation particulière à régler les problèmes de formation pour le personnel des C.E.

Étudions tout d'abord la circulaire du 4 septembre 1972 ! Intitulée « Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue », la brochure n° 72-207 du Journal Officiel en contient le texte intégral (A commander au J.O., 26, rue Desaix, 75732 Paris, Cedex 15, C.C.P. 9063 Paris - Prix : 0,50 F). Ici, ne sont repris que les articles importants et d'un intérêt immédiat pour les militants et les travailleurs des entreprises.

les dépenses de formation doivent répondre à certaines conditions pour être exonérables

ARTICLE 42-11 (p. 19 et 20) (1)

A propos des stages d'adaptation : « Il est précisé toutefois que ne peuvent être considérées comme entrant dans cette catégorie les actions de simple adaptation au poste de travail ainsi que les actions d'accueil ou d'information sur l'entreprise qui constituent une simple prise de contact pour les nouveaux personnels. De même, sont à écarter, les séjours dans des établissements ou entreprises autres que l'établissement où le personnel est normalement employé qui

ont pour seul objet de familiariser le personnel avec de nouveaux matériels. »

A propos de tous les stages : « Ne peuvent être considérés comme des actions de formation au sens du texte légal, les actions de simple information, telles que les réunions communément désignées sous les vocables de « conférences », « colloques » ou « symposiums », ainsi que les voyages dits d'étude, lorsqu'ils ne font pas partie intégrante d'un programme de formation. »

A propos des cours par correspondance : « Ces cours doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise et l'organisme

(1) La pagination renvoie à la brochure 72-207 du J.O.

dispensateur de formation ; ces cours doivent donner lieu à l'envoi de devoirs corrigés ; les stages ayant recours à ce procédé doivent comporter des regroupements périodiques de stagiaires à l'initiative de l'entreprise, du groupement interprofessionnel ou de l'organisme dispensateur des cours. »

A propos des cours télévisés (R.T.S. Promotion) : « Les actions organisées en fonction de ces cours pourront être retenues au titre de la participation dans la mesure où elles donneront lieu à des regroupements avec un encadrement pédagogique suffisant et à condition que les intéressés suivent un cycle complet de formation. Dans ce cas, le prix d'achat des documents d'accompagnement pourra également être pris en compte. »

A propos des rémunérations versées aux stagiaires en formation : « Les dépenses de rémunération des stagiaires à prendre en compte au titre de la participation s'entendent du montant brut des rémunérations, majoré des cotisations de Sécurité Sociale à la charge de l'employeur afférentes aux dites rémunérations, ainsi que des charges légales assises sur ces rémunérations. »

Ces précisions doivent permettre d'éliminer, au niveau des entreprises, des actions de formation que les employeurs tenteraient d'imputer abusivement sur le montant de leur contribution, alors qu'elles ne répondent pas aux critères exigés.

la délibération du c. e. sur les problèmes de formation continue doit faire l'objet d'un procès-verbal précis et détaillé

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le procès-verbal de la délibération du Comité d'Entreprise est obligatoirement joint à la déclaration de dépenses de formation souscrite par l'employeur (en vue de l'exonération de la taxe de formation continue). A défaut de cette consultation du Comité d'Entreprise, l'employeur est passible d'une majoration de 50 % sur sa contribution. Dans le cas où le C.E. ne serait pas mis en place, il suffit à l'employeur de fournir un procès-verbal de carence.

A ce sujet, la circulaire du 4 septembre 1972 donne les indications suivantes :

ARTICLE 43-1 (p. 39)

« Il est précisé qu'il s'agit de la délibération du Comité d'Entreprise. La seule consultation de la commission chargée d'étudier les problèmes de formation, prévue dans les entreprises employant plus de 300 salariés, ne saurait tenir lieu de délibération du Comité d'Entreprise... »

A propos du procès-verbal de délibération du Comité d'Entreprise sur la formation continue : « Dressé sous la forme d'un compte rendu précis et détaillé des délibérations auxquelles a donné lieu l'examen des problèmes propres à l'entreprise relatifs à la Formation Professionnelle Continue, ce document comporte les signatures du Président et du Secrétaire du Comité d'Entreprise.

« En règle générale, la réunion du Comité d'Entreprise se tient avant que soient prises les décisions générales concernant l'application de la Loi et notamment la mise en œuvre du congé de formation ainsi que les actions de formation financées par l'entreprise.

« A titre exceptionnel, pour l'année 1972 il est admis que le Comité d'Entreprise pourra être consulté en cours d'année.

« Dès l'exercice 1973, la délibération du Comité d'Entreprise devra donc, en principe, intervenir avant le 1^{er} janvier. »

Autrement dit, les Comités d'Entreprise devront, d'ici au 31 décembre 1972, avoir délibéré :

- sur les réalisations et l'utilisation des fonds pour 1972 ;
- sur les actions et le budget prévus pour 1973.

ARTICLE 43-2 (p. 40)

Dans les formations comportant un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production, sous certaines conditions : « A condition qu'il soit dispensé par un personnel ayant reçu un entraînement pédagogique, qu'il soit conforme à une progression préalablement établie et donne lieu, en fin de stage, à une appréciation des résultats obtenus.

« Dans ce cas, il doit être rendu compte au Comité d'Entreprise des conditions dans lesquelles s'est déroulé cet enseignement pratique.

« Le procès-verbal de la séance au cours de laquelle ce compte rendu a été effectué doit, dans ce cas, pouvoir être présenté aux services chargés du contrôle. »

ARTICLE 43-3 (p. 40)

Cas des entreprises comportant plusieurs établissements : « Dès lors que l'entreprise est tenue de constituer des Comités d'Etablissement, chaque Comité d'Etablissement doit être consulté dans les conditions prévues ci-dessus.

« Il apparaît cependant souhaitable que le Comité Central d'Entreprise soit également

consulté sur l'ensemble de la politique de l'entreprise. Les procès-verbaux des réunions des différents Comités d'Etablissement (ou les procès-verbaux de carence) doivent tous être joints à la déclaration de l'entreprise.»

Cet article de la circulaire permettra de s'opposer à la recommandation qui était faite dans le guide pratique du C.N.P.F. sur la Formation Continue : il y était recommandé de consulter essentiellement le Comité Cen-

tral d'Entreprise « dont la seule délibération devait être jointe à la déclaration fiscale ».

ARTICLE 43-4 (p. 40)

Consultation d'organismes autres que le C.E. : « Dans les entreprises ou organismes où les attributions du Comité d'Entreprise sont dévolues à d'autres organismes, ceux-ci sont substitués automatiquement au Comité d'Entreprise. »

c. e. redevables de la contribution financière à la formation continue

Les C.E., employant 10 salariés ou plus, sont redevables, aux termes de la Loi du 16-7-71 n° 71-575, de la contribution financière à la Formation Continue (montant égal à 0,8 % des salaires pour 1972).

Devant cette situation nouvelle, les militants des C.E. se posent à juste titre des questions sur la façon la plus efficace de s'acquitter de cette obligation, en alliant les aspirations du personnel et l'amélioration de ses compétences techniques en vue d'un meilleur fonctionnement du Comité d'Entreprise.

Dans ce domaine, il existe des organismes susceptibles de rendre des services aux C.E. et offrant toute garantie. Certains de ces organismes sont soutenus par la C.G.T., par exemple : Centre Suzanne Masson, IFCASE

(Institut de Formation de Cadres et animateurs Socio-Educatifs), INFPRASE (Institut de Formation Professionnelle des Responsables Animateurs Socio-Educatifs), CEDIRC (Centre d'Education, de Diffusion et de Recherches Culturelles).

L'appel direct aux organismes publics de formation (AFPA, enseignement technique public) constitue aussi une solution conforme à nos conceptions. Il y aura nécessité, alors, de passer des conventions avec ces organismes de formation.

Enfin, certaines organisations de la C.G.T. étudient un projet, notamment au niveau de la région parisienne, qui pourrait prendre en compte, regrouper les besoins particuliers des C.E. et qui serait apte à régler leurs problèmes. Toutes les informations à ce sujet seront données prochainement.

mise en garde adressée aux c. e.

Il convient de revenir ici sur les propositions de service de certains organismes s'occupant de Formation Continue qui ont déjà fait l'objet d'une mise en garde dans le Courrier Confédéral n° 355 - pages 19 et 20 - (13 novembre 1972).

Profitant de la période de recherche où se trouvent forcément les militants sur ce problème, certains organismes font des propositions de service auprès des C.E., avec des préoccupations mercantiles évidentes, notamment les organismes AGEFAF et UNIFORMATION. Pour gagner la confiance des travailleurs, le dépliant publicitaire d'AGEFAF et UNIFORMATION utilise, d'une manière abusive, la caution de la C.G.T., présentée comme ayant signé au niveau confédéral la convention créant ces organismes. En réalité, AGEFAF et UNIFORMATION ont été instaurés sur le secteur des coopératives, mutuelles et associations.

Aussi, seuls les syndicats C.G.T. concernés (syndicat C.G.T. des mutuelles, USEPAL) sont signataires. Si les Fonds d'Assurance-Formation peuvent ainsi rendre exceptionnellement des services, dont il ne faut pas

se priver, la C.G.T. a dénoncé au plan général la malfeasance d'un tel système, s'il était étendu (voir « la Vie des Collectivités Ouvrières », n° 47).

Les Comités d'Entreprise, en ce qui les concerne, doivent repousser les propositions d'AGEFAF - UNIFORMATION qui pourraient, au premier abord, paraître constituer une solution toute faite à un problème urgent. Ces organismes n'ont aucune vocation particulière à régler les problèmes des C.E. et débordent d'une manière inconsidérée le secteur initial pour lequel ils ont été créés.

Les C.E. n'ont aucun avantage à s'adresser à l'association de gestion AGEFAF qui cherche surtout à étendre sa clientèle.

Ils n'ont pas non plus intérêt à adhérer à un Fonds d'Assurance-Formation tel qu'UNIFORMATION.

Guy CABUROL,
Secrétaire

de la Commission Confédérale C.G.T.
de l'Emploi, de la Formation
et du Perfectionnement Professionnels.



il faut savoir ...

R.D.A. SANS MYSTERE

Dans « la V.C.O. » 46, nous avons déjà signalé le premier ouvrage français traitant du sport en République Démocratique Allemande : « Les mystères du sport en R.D.A. », livre-reportage de Roland Passevant. Nous y revenons car non seulement il s'agit d'un événement dans la littérature sportive par son éclairage vivant sur la conception culturelle du sport mais aussi par l'explication des étonnants résultats de ce petit pays aux « Jeux Olympiques » 1972 de Munich.

C'est d'un autre regard que nous apprécions la réalité sportive en R.D.A., celui de la découverte et de la compréhension d'une évolution démocratique, loin de l'aigreur élyséenne des « usines à fabriquer des champions » : « ... S'agit-il seulement d'un problème sportif ? N'est-ce pas plus largement de l'homme dont il est question dans ce pays neuf, de l'homme dans toute sa dimension, laquelle s'exprime spectaculairement dans le domaine du sport ? De l'homme libéré, enrichi, par le sport, mieux assuré pour d'autres passionnantes conquêtes ?... »

Tout au long d'un reportage au style vif et franc, depuis le rôle émancipateur du sport reconnu par la législation à son rayonnement réel dans la vie sociale, aussi de la découverte des formes de pratiques à l'harmonie de la vie humaine, enfin du « sport pour tous et pour chacun » aux « petits problèmes » qu'on ne sous-estime pas, c'est la réalité du sport comprise comme activité enrichissante de l'homme, comme composante culturelle de la capacité créatrice, que le lecteur vit au fil des pages. Belle occasion de réflexions pour notre pays ! (E.F.R.)

DISCOTHEQUES

Dans un premier article consacré au fonctionnement et au développement des discothèques de C.E. (« V.C.O. » 46), nous signalions dans notre

« fiche technique » quelques éditions musicales. La revue « Diapason », citée dans cette documentation, nous signale une erreur d'information de notre rédaction : d'une part, ses bureaux sont situés 102, rue d'Aguesseau, 92 - Boulogne ; d'autre part, le prix de l'abonnement annuel est établi à 30 F. Nous prions nos lecteurs et la direction de « Diapason » de nous excuser pour cette omission.

LE BILAN SOCIAL 70

Le Centre d'Etudes Economiques et Sociales de la C.G.T. continue l'édition année par année du « bilan social ». Il vient de faire paraître un ouvrage de 190 pages consacré à 1970 et rédigé dans le même esprit analytique que les précédents. Réalisé par l'équipe de la « Revue Pratique de Droit Social », sous la direction de Maurice Cohen, il fait donc suite au « Bilan Social » de l'année 1968 et à celui de 1969 déjà parus et cités dans des « V.C.O. » précédentes. (Prix : 22 F port compris. Commandes à passer à la Confédération Générale du Travail, 213, r. La Fayette, Paris-10^e - C.C.P. Paris 62-84. Ristourne de 10 % au-delà de 5 exemplaires et 20 % au-delà de 20 exemplaires.)

LES AVEUGLES

s'organisent. Ainsi, face au paternalisme et à la charité humiliante développés à leur égard par notre société conservatrice, certains — analysant profondément les causes d'une situation qui les maintient dans un état de citoyens diminués — préfèrent lutter d'une façon responsable contre cette aliénation. C'est ainsi que quelques amis aveugles ont eu l'idée d'éditer une revue mensuelle sous forme de cassettes où seraient repris des articles de presse, relatés d'un point de vue démocratique des événements politiques, culturels, etc. Cette association d'amis est devenue le « Groupement pour une informa-

tion progressiste des aveugles » et tient une permanence téléphonique le mercredi (tél. : 781-00-31) à son siège, 8, rue Bouchardon, Paris-10^e. Cette information peut intéresser certains C.E. dans leurs activités d'animation en faveur de membres du personnel aveugles.

LA SANTE DES MIGRANTS

est un livre de 200 pages, édité sous l'égide de « Droit et Liberté » — collection créée par le Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et pour la Paix (MRAP) — dans lequel 11 médecins spécialistes étudient et présentent pour la première fois à l'opinion publique le grave problème de la santé d'une importante population déracinée. C'est Pierre Paraf, président du MRAP, qui explique dans une fiche technique : « Ils sont trois millions et demi dont la présence, nécessaire à l'économie française, pose des problèmes de tous ordres, sociaux, physiques, psychiques, étroitement liés les uns aux autres et qu'il importe de régler dans l'intérêt de ces travailleurs comme du pays qui les accueille. C'est cette importante question de la santé des migrants que les plus éminents spécialistes de ces problèmes, professeurs à la Faculté de Médecine de Paris, de Dakar, assistants ou chefs de services des grands hôpitaux de la région parisienne, ont approfondie et éclairée avec autant de science que d'humanité ».

Non seulement il s'agit d'un événement dans la presse et l'édition, mais d'un document à lire et à diffuser, afin de contribuer à une réelle information du public trop souvent ignorant des conséquences des conditions de vie des immigrés et, par conséquent, sur cet aspect de la santé, perméable au racisme le plus vil répandu par des feuilles de droite bien connues. (Prix : 7 F l'unité, 5,60 F l'un à partir de 10 exemplaires. Commande à « Droit et Liberté », 120, rue Saint-Denis, Paris-2^e - CCP 6070-98 Paris.)

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^e) - Tél. 265-25-89, 32-77 et 38-53

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

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

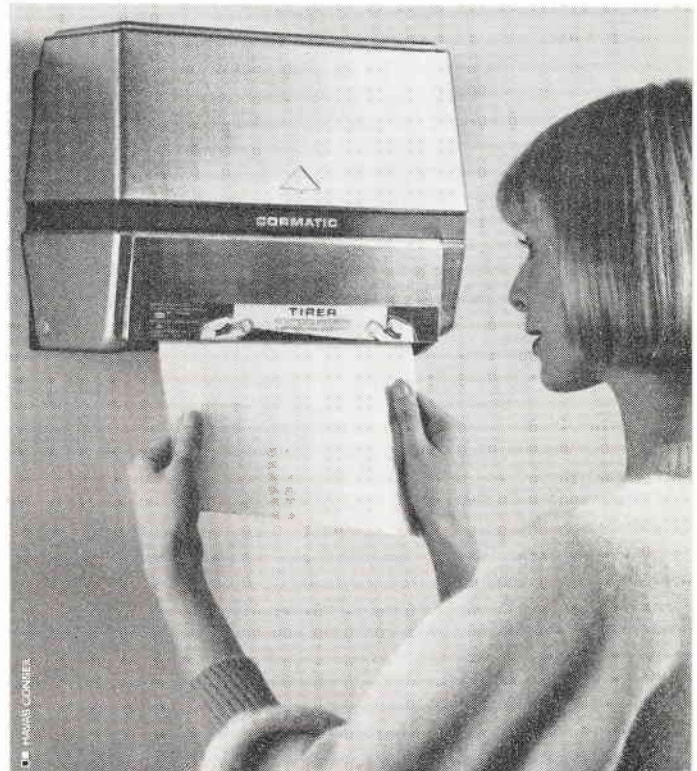
et de 14 à 19 heures

*Demandez nos catalogues
ou la visite de notre collaborateur*

FRAMAG 951-58-33

4, RUE MÉNARD, 78 - VERSAILLES

essuie-mains LOTUS dans votre entreprise: une double économie



vérifiez-le!

Lotus supprime définitivement tous frais d'entretien, de manutention et de renouvellement de linge. A l'achat comme à l'usage, les essuie-mains Lotus, en ouate de cellulose ou en papier, sont moins chers que le tissu... et tellement plus hygiéniques! Lotus dispose d'un important service après-vente gratuit.

Lotus met à votre disposition plusieurs types de distributeurs d'essuie-mains, du plus simple au plus luxueux, en particulier : **LOTUS CORMATIC R 18** est un élégant distributeur d'essuie-mains en rouleaux. Il découpe automatiquement chaque serviette et déroule la suivante à une cadence prédéterminée. Il ferme à clef.

LOTUS/ROBERTSAU, LE SPECIALISTE DE L'HYGIENE COLLECTIVE.



SODIBE
Départ ROBERTSAU
26, avenue de Suffren - PARIS 15^e
Tél. : 734.12.45 - Télex : 26720

Je désire recevoir sans aucun engagement de ma part

- une documentation complète
- la visite d'un spécialiste
- un essai gratuit

M _____
entreprise _____
adresse _____

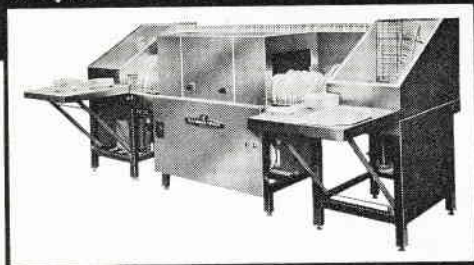
MACHINES A LAVER LA VAISSELLE

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

TYPES :

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

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



TRITON S.A.

des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

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

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

Vous désirez **CRÉER** *ou* **ENRICHIR**
une **BIBLIOTHÈQUE**
une **DISCOTHÈQUE**

N'HÉSITEZ PAS A NOUS CONSULTER

Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

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

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

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

responsables de c. e.
ceci vous concerne !

**COMMENT GAGNER
TEMPS ET ARGENT,
GRACE A**

LA BONNE FORMULE

● Qu'est-ce que la « BONNE FORMULE » ?

C'est une société de distribution de tous les produits de consommation courante : EPICERIE, PRODUITS D'HYGIENE ET DE BEAUTE, ENTRETIEN, BONNETERIE, CONFECTION, ARTICLES MENAGERS, etc., dont les prix soigneusement étudiés sont compétitifs à ceux des succursalistes les plus importants.

● La distribution

Elle s'effectue toutes les semaines à jour et heure fixe sous forme de colis individuels contenant la commande complète de chaque client.

Des catalogues « BONNE FORMULE » sont remis chaque semaine au responsable du Comité d'Entreprise pour que chaque membre du personnel puisse s'en procurer ; ces catalogues tiennent lieu de bons de commande, l'éventail de choix permet à chaque consommateur d'établir sa commande selon son goût, selon ses besoins.

● Un service rapide, sans inconvénient de gestion

- Aucune mise de fonds n'est nécessaire.
- Sans aucun engagement de votre part puisque la « BONNE FORMULE » n'existe que par un accord tacite sans cesse renouvelé (et SANS CONTRAT).
- Les risques d'achats défectueux pour les articles se vendant peu ou mal sont écartés.
- La nécessité de posséder un local convenablement aménagé pour le stockage est supprimé.

Ce système moderne de distribution vous permet donc de bénéficier des avantages d'une coopérative ou d'un groupement d'achats sans en supporter les inconvénients.

- 1 100 entreprises ou administrations ont depuis 20 ans mis en application « LA BONNE FORMULE ».

Comme elles, faites-nous confiance et demandez-nous sans aucun engagement notre documentation.

**LA BONNE FORMULE
OLLAINVILLE
91 - ARPAJON
Tél. : 490-15-45**

essuie-mains LOTUS dans votre entreprise: tellement plus hygiénique



vérifiez-le!

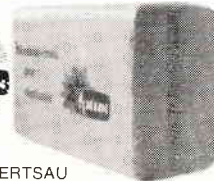
Les essuie-mains Lotus permettent une utilisation individuelle et se jettent après usage. Les essuie-mains Lotus en ouate de cellulose, ou en papier, sont absorbants et solides même à l'état humide. Lotus vous apporte une solution pratique, économique et hygiénique au problème de l'essuyage des mains dans les toilettes collectives.

Lotus met à votre disposition plusieurs types d'appareils distributeurs et en particulier :

LE DISTRIBUTEUR LOTUS STANDARD R 06. En métal émaillé blanc, robuste, il ferme à clef, tient peu de place et peut contenir jusqu'à 450 essuie-mains. **LOTUS/ROBERTSAU, LE SPECIALISTE DE L'HYGIENE COLLECTIVE.**



SODIBE
Départ.ROBERTSAU
26, avenue de Suffren - PARIS 15^e
Tél. : 734.12.45 - Téléc : 26720



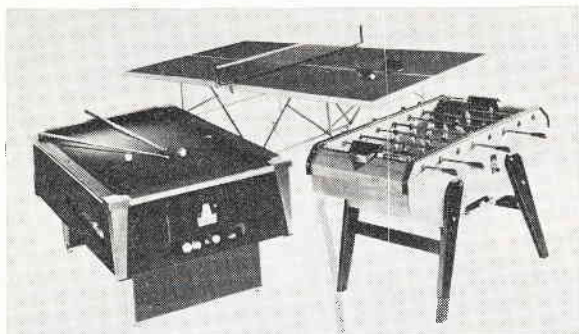
Je désire recevoir sans aucun engagement de ma part

- une documentation complète
- la visite d'un spécialiste
- un essai gratuit

M

entreprise
adresse

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. RENE PIERRE le fait depuis 20 ans. Même pour ses modèles les plus accessibles. Et sans pour autant sacrifier la présentation. Voilà pourquoi RENE 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.



rené pierre

BP 338 - 71106 CHALON sur SAÔNE
1^{er} spécialiste des jeux de table

DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES

boissons, sandwiches, confiserie, etc.

mise à disposition gratuite

(Suivant les effectifs intéressés)
possibilité achat ou location

RENSEIGNEMENTS :

O. D. A.

(Filiale de la coopérative C.C.R.)

9, place de la Madeleine
75008 - PARIS

Tél. : OPE 31-63

MADOLUC

Fabricant - Importateur

155, rue du Temple - PARIS-3^e
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

CONSTRUCTION et CRÉATION

Traditionnel - Ecole de Paris

GOLF MINIATURE et PISTES MINI-CAR

MODÈLES DÉPOSÉS

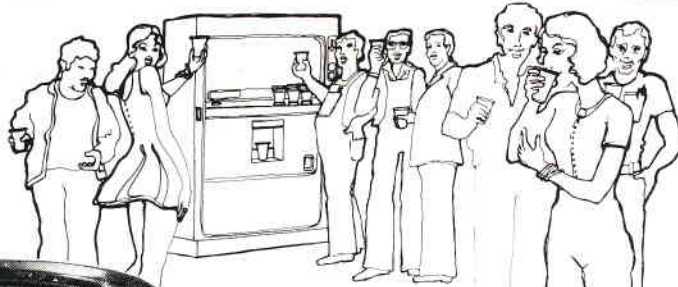
MORA

95, rue d'Asnières 92-NANTERRE Tél. 204.06.94

15 années d'expérience - nombreuses références
modèles déposés

- Mairie de Port-Louis (Morbihan)
- Mairie de STAINS (Seine-St-Denis)
- Parc d'attractions de Brunoy - GERVAISE (Nationale 5)
- Comité d'Entreprise A.R.C.T. - 42 - ROANNE
- Mairie de la ville de MER (Loir-et-Cher)
- Parc des Loisirs des P.T.T. - Beaulieu-de-Ste-Assise (77)
- Parc des Loisirs du Comité d'Entreprise Marcel Dassault

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.

21 concentrés 21 saveurs

Concentrés Teisseire naturellement économiques

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

boissons froides

orange
citron
menthe
grenadine
pamplemousse
anis
ananas

boissons chaudes au :

framboise
fraise
cassis
mandarine
cola
bitter
tonic-amer
chocolat
café
thé naturel
thé au rhum
puncho orange
puncho citron
bouillon

Teisseire : toute la tradition du sirop

bon à découper

Je désire recevoir sans engagement
une documentation gratuite sur les concentrés Teisseire

SOCIÉTÉ :

Teisseire

15, rue Général Rambaud 38 GRENOBLE
TÉL. (76) 87.14.64 TÉLEX 32701

ADRESSE :

PARIS : TÉL. (16.1) 205.38.27

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

ELS PUBLICITE

des économies sur tous les tableaux :

Gain de place.

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

Gain de marchandises.

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

"Le Pulsair s'amortit en cuisant !".

Gain de temps.

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

Gain de personnel.

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

Gain à l'achat.

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

88, rue Anatole France - 93 - DRANCY tél. 284 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 : _____

D