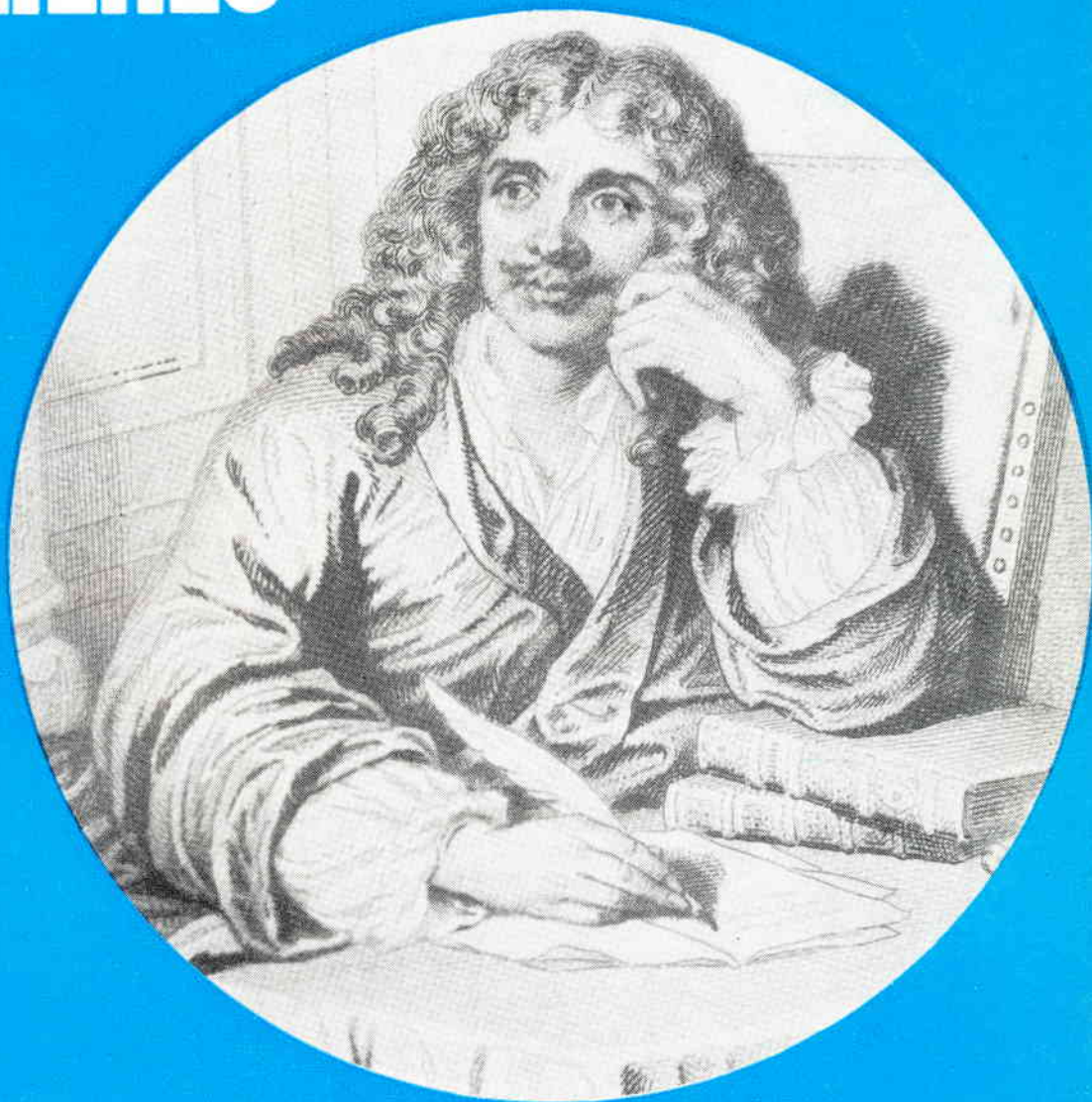


LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● les c. e. et le pro-
gramme commun ● célébrons
molière ● ● la comptabilité
du c. e.

49

fév. 73 / 4 f

**VITE
SERVI...
BIEN SERVI**

la formule moderne
du service vin
c'est:

la petite bouteille



AGAP

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

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

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

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

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

**Nos annonceurs
sont à votre disposition**

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

Agap (vins)	2
Briffault (cuisine)	6
La carte publicitaire	29 et 30
Maip (sécurité)	39
Montcassin (jouets)	2
Offres et Annonces	38
Paris-Ouest (coopérative)	4
S.G.R.E./CADIPA (restauration)	39
SOCOPAP (équipement)	11
Thirode (cuisine)	40
Triton (lave-vaisselle)	12

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

pour votre
arbre de Noël

**JOUETS en GROS
H. MONTCASSIN**

bureau
SALLES D'ECHANTILLONS

54, rue des berthauds
ROSNY s/ BOIS (93)

tél. : lav 03-83

**FOURNISSEUR
DES
COMITES D'ENTREPRISE**

EDITORIAL	5	Etre prêts	L. Mascarello
SYNDICAL	17	Les Comités d'Entreprise et le Programme Commun	L. M.
CULTURE	14	Célébrons Molière	G. Milhaud
	15	Molière : quelques animations pour les Comités d'Entreprise	
ENFANCE	34	D'une enquête sur le niveau scolaire	R. Créange
SANTE	8	Les accidents du trajet	R. Mario
GESTION	26	Aspects financiers et comptables de la gestion des activités sociales des C.E.	G. Maréchal
INFORMATION	16 et 37	Il faut savoir	
	38	Table des articles parus en 1972	
LEGISLATION	13	En ouvrant notre courrier	
PRESSE	6	Flash-presse	
iconographie		m. delius (1, 14, 34, 35, 36) ; doc. bibliothèque comédie française (14, 15) ; g. florés (8, 9, 10, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 26) ; a. varda (14).	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

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

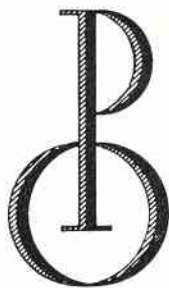
ABONNEZ-VOUS !

4 NUMÉROS :

14 F

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

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.



Il nous paraît intéressant d'attirer votre attention sur la forme originale d'approvisionnement que propose la Société PARIS-OUEST aux travailleurs sur le lieu même de leur activité professionnelle.

POURQUOI LIVRER SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

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

COMMENT FONCTIONNE CE SYSTÈME DE VENTE ?

D'une manière simple. Après entente avec le Comité de l'Entreprise (effectif minimum 100 personnes), la mise en place s'effectue de la manière suivante : des bulletins de commande individuels sont distribués au personnel en nombre suffisant et une date indiquée pour leur remise. Chacun a donc le loisir d'emporter ce bulletin à son domicile s'il le souhaite. Des illustrations, des commentaires, voire des informations sur toute une catégorie de produits



ou une région productrice, diffusent une information originale facilitant le choix. Celui-ci étant fait, le bulletin est déposé dans une boîte disposée à cet effet et les marchandises sont livrées à une date préalablement fixée et remises aux clients aux heures et lieux prévus.

La gamme des propositions est très vaste ; la base en est constituée par l'alimentation et les produits d'entretien ou de toilette présentés fréquemment pour satisfaire les besoins courants. Les bulletins de produits textiles sont de vrais catalogues en couleurs, qui paraissent aux périodes des changements de saison. Enfin, les bulletins spécifiques des grandes dates de l'année : Noël, Pâques, rentrée des classes, jouets, viennent apporter leur note opportune.

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

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



Fournissant actuellement le personnel de près de 2 000 entreprises et administrations, PARIS-OUEST poursuit sa progression en élargissant sa clientèle et en créant pour elle de nouveaux services différenciés de sa formule principale. Ainsi une « antenne » vient-elle d'ouvrir au centre de Paris, 94, rue St-Lazare, où sont faites des ventes promotionnelles d'articles ne pouvant être livrés dans les entreprises, et où fonctionne sous le nom « SERVICE CLUB VOYAGES PARIS-OUEST » un bureau de voyages au service de toute la clientèle PARIS-OUEST.

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

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





ÊTRE PRÊTS

La Commission Confédérale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents du secteur public et nationalisé a tenu une session importante le 19 janvier dernier.

Après avoir défini un certain nombre de sujets qui devraient faire l'objet d'un travail d'étude, la Commission a pris diverses dispositions pratiques tendant à améliorer son fonctionnement et son activité.

C'est ainsi qu'un Bureau de treize membres a été désigné. Se réunissant chaque mois il veillera à l'exécution des décisions, préparera les ordres du jour de la Commission et prendra toutes dispositions nécessitées par l'actualité afin que la Confédération puisse être en mesure de prendre ses décisions sur tous les aspects relevant de ce secteur d'activité.

Ayant constaté des insuffisances, de sa part, en ce qui concerne le secteur public et nationalisé, la Commission a décidé qu'à l'avenir ses réunions seront distinctes selon que les problèmes traités relèveront des Comités d'Entreprise ou d'organismes particuliers en place notamment dans le secteur nationalisé ou public.

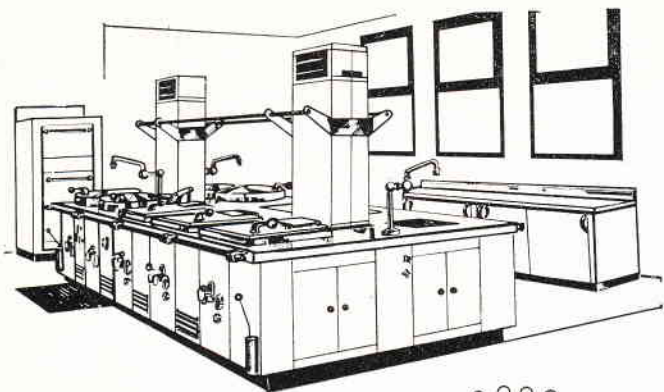
La Commission a également décidé d'approfondir et de préciser les parties du Programme d'action de la C.G.T. qui se rapportent à l'activité, aux prérogatives et au rôle des Comités d'Entreprise et organismes de représentation élue des travailleurs dans les différents secteurs en fonction de l'existence du Programme Commun de la gauche.

Il est clair que l'élargissement des droits pour ces organismes est un des aspects non négligeables de la démocratisation de l'économie. Aussi est-il nécessaire, après avoir noté les similitudes et les convergences entre le Programme Commun de la gauche et celui de la C.G.T., de pousser plus loin notre réflexion dans le cadre des objectifs tracés par la Confédération.

Pour mener à bien cette tâche deux groupes de travail ont été mis en place par la Commission. Ils auront à élaborer un document traitant notamment :

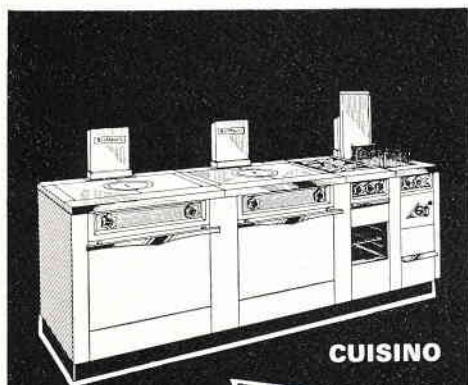
- l'extension des Comités d'Entreprise,
- l'exercice des mandats syndicaux,
- la composition et le fonctionnement des organismes de représentations élue des travailleurs,
- le rôle des représentants des travailleurs dans les Conseils d'Administration,
- les droits et compétences qui devront être élargis et renforcés,
- la gestion du 1 % à la construction, etc.

Ce travail d'approfondissement permettra à la C.G.T. d'apporter une contribution de choix aux modifications indispensables d'une législation que l'application du Programme Commun de la gauche ne manquera pas de transformer en l'améliorant d'une manière sensible afin de donner aux représentants élus des travailleurs, dans les divers organismes, des prérogatives économiques et sociales plus étendues.



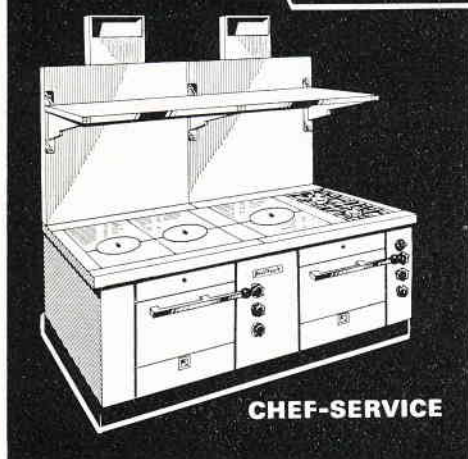
FAITES
CONFIANCE
A
L'EXPERIENCE

Briffault



CUISINO

Briffault



CHEF-SERVICE

GRANDE CUISINE
installation complète
étudiée avec devis

**PETITE ET MOYENNE
CUISINE**
ELEMENTS BRIFFAULT

Briffault

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

HERAL



VERS LES 53 MILLIONS D'HABITANTS EN FRANCE ?

C'est dans le courant de l'année 1957, la dernière de l'exécution du VI^e Plan, que la population française va doubler le cap des 53 millions d'habitants...

... déjà dans les prochaines semaines, on s'attend à voir le chiffre de la population française atteindre les 52 millions d'habitants, à la fin du premier semestre de l'année en cours au plus tard. De ce point de vue, le Royaume-Uni, mais surtout l'Allemagne fédérale se trouvent en position défavorable par rapport à la France.

... Désormais, la population active s'accroît à un rythme régulier. « En l'espace de trois ans, entre 1969 et 1971, souligne le rapport économique et financier présenté en annexe de la loi de Finances pour 1973, elle a augmenté de près de 4,5 %, soit plus qu'elle ne l'avait fait auparavant en des dizaines d'années. »

... En mars 1971, suivant les dernières statistiques dont on dispose et fournies par l'INSEE, la population active s'est élevée à 20.750.100 personnes se décomposant de la manière suivante : 13.051.700 hommes et 7.698.400 femmes. On considère qu'environ 500.000 actifs supplémentaires échappent au champ de l'enquête. Au cours d'une période allant de mars 1970 à mars 1971, le taux d'accroissement atteint, suivant les estimations, 1,2 % pour l'ensemble de la population active, le taux de progression apparaissant sensiblement plus rapide pour les femmes que pour les hommes.

(« Les Echos », 17 janvier 1973.)

HOPITAUX : IL MANQUE 500.000 INFIRMIERES

... Si les campagnes menées et la pression de l'opinion publique ont entraîné des constructions nouvelles, il n'en demeure pas moins que des dizaines de milliers de lits des hôpitaux publics sont à rénover. L'Assistance Publique à Paris estimait récemment que 15.500 lits en salle commune devraient être modernisés ou supprimés.

Enfin, il manque — selon les chiffres de la Fédération Hospitalière de France — 50.000 infirmières





et infirmiers, ainsi que 500 cadres de direction. Il faudrait aussi 150 professeurs agrégés en plus chaque année.

(« L'Humanité », 16 janvier 1973.)

STRUCTURE DE L'EMPLOI SELON L'INSEE

... En vue d'établir la répartition de la population active employée dans les établissements industriels et commerciaux de plus de 100 salariés, l'INSEE s'est adressé aux directions de 114.000 entreprises regroupant plus de 8.900.000 salariés dans tous les départements et toutes les régions...

... A l'heure actuelle, l'industrie occupe 67 % des salariés au lieu de 67,7 % un an plus tôt. Dans le même temps, le commerce a vu progresser sa part de 14,1 à 14,4 % et les services de 17,5 à 17,9 % tandis que la position de l'agriculture demeurait stable à 0,7 % pour les deux années considérées...

... Ce qui, dans le dépouillement de cette enquête, frappe particulièrement, c'est l'importance de l'effectif des travailleurs ne possédant pas de qualification.

Leur proportion représente 31,1 % de l'ensemble des activités, soit près du tiers, dont 25,8 % sont des ouvriers et 5,9 % appartiennent au personnel des services...

... Si l'on ne considère que l'industrie, on observe que la proportion des ouvriers sans qualification particulière s'élève à 32,6 % auxquels doivent s'ajouter, pour ce secteur, 2,3 % de personnel non qualifié travaillant dans les services.

Ce manque de qualification touche 27,2 % des salariés du commerce dont un peu plus de la moitié sont des ouvriers. Ce sont finalement les services qui, entre tous, se trouvent dans la position la moins défavorable avec 23 % de salariés non qualifiés dont moins du tiers sont des ouvriers...

... Dans presque tous les secteurs, la catégorie socio-professionnelle des ouvriers occupe une place plus ou moins importante. C'est évidemment dans l'industrie que leur effectif apparaît proportionnellement le plus important.

Il atteint dans ce cas 70,1 % du total des personnels de ce secteur, et la proportion des ouvriers non qualifiés s'y élève à 32,6 %, ce qui souligne une fois de plus, le problème de la formation professionnelle.

Ce serait cependant une erreur de considérer que

les autres secteurs de la production n'emploient qu'un faible effectif d'ouvriers. Dans le commerce, par exemple, la proportion de ceux-ci approche le tiers du total des salariés et atteint plus précisément 29,2 %.

Dans les services, la main-d'œuvre ouvrière représente 19,5 % du personnel et la moitié environ de cette catégorie se trouve sans qualification.

Malgré les difficultés que l'on éprouve à préciser les limites de la catégorie socio-professionnelle des cadres, on peut, à partir de l'enquête de l'INSEE, considérer que le personnel d'encadrement, à tous les niveaux, représente environ 20,7 % des effectifs de l'ensemble des activités.

On remarque que l'encadrement supérieur est nettement plus important dans le commerce et les services par rapport à l'industrie : les proportions y sont respectivement de 8,3 % et 8,1 % contre 3,2 % dans l'industrie. Au contraire, le personnel d'encadrement de la production qui travaille plus près des ouvriers apparaît comme trois fois plus important dans les usines que dans les établissements de commerce ou les services.

(« Les Echos », 11 janvier 1973.)

RENAULT : PRODUCTION EN HAUSSE

... La Régie Renault publie ses résultats pour 1972...

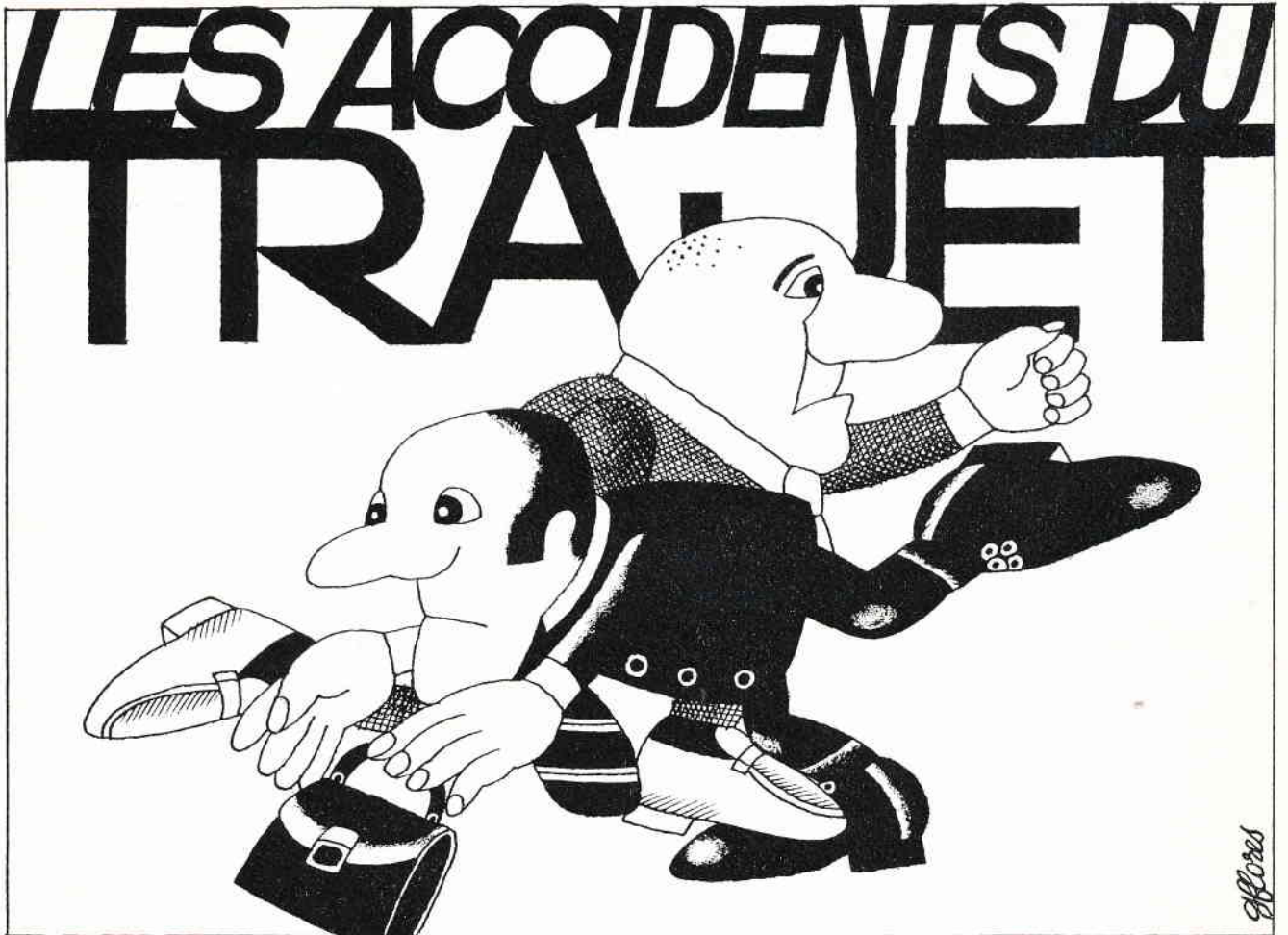
55 % de la production nationale auront été vendus l'an dernier hors des frontières, donnant à la France le troisième rang mondial des pays exportateurs derrière la R.F.A. et le Canada.

Renault en écoulant à l'étranger 712.597 véhicules sur une production totale de 1.318.327 unités aura largement participé à ce succès.

D'une année à l'autre la production de la firme de Billancourt aura augmenté de 12,3 %. En 1971, 1.069.700 voitures particulières étaient sorties des chaînes contre 1.202.268 en 1972 (+ 12,4 %) ; et 105.244 véhicules commerciaux contre 115.641 l'an dernier (+ 9,9 %)...

... A l'exportation, avec 712.597 véhicules livrés (dont 677.748 voitures particulières), c'est une progression de 7,8 % qui a été obtenue. La Régie Renault qui a réalisé un chiffre d'affaires de 14.206 millions de francs (T.T.C.) l'an dernier précise qu'elle a également versé 2.080 millions de francs en impôts et taxes...

(« Le Figaro », 25 janvier 1973.)



Après avoir examiné dans les colonnes de « la V.C.O. », les différents problèmes des conditions de travail dans l'entreprise, en particulier leurs conséquences sur la santé des travailleurs à travers les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles (1), nous abordons à présent un sujet qui est intimement lié aux conditions du travail, à son environnement : il s'agit des accidents du trajet.

TRAJET ET TRAVAIL

Pour beaucoup l'accident du trajet provient d'une malchance, d'une inattention, en quelque sorte du « manque de pot ».

En fait il n'est rien d'autre qu'un des aspects de l'exploitation capi-

(1) « V.C.O. » n° 37 : Médecine du travail, n° 44 : Hygiène et Sécurité du travail, n° 46 : Maladies professionnelles et Médecine du Travail.

taliste qui en crée les conditions par l'accentuation démesurée de la pénibilité du travail et la situation lamentable des équipements collectifs née de la mainmise patronale sur l'économie du pays tels l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail, l'absence de transports publics adaptés aux besoins des salariés, la durée du trajet en général et la crise du système routier pour ceux qui empruntent — par la force des choses — un moyen de locomotion individuel.

Notre propos n'est pas d'aborder les remèdes à la situation décrite, solutions d'ailleurs largement développées dans les revendications de la C.G.T. lors de ses Congrès et tout récemment proposées également par le Programme Commun de gouvernement de la gauche. Nous insisterons essentiellement sur les responsabilités des

pouvoirs publics et du patronat dans la dégradation des conditions de vie des travailleurs :

— pour les premiers en regard, particulièrement, de l'inadaptation des transports publics, leur cherté et leur insuffisance face aux besoins du monde du travail auxquelles il convient d'ajouter les mauvaises conditions locatives ;

— pour les seconds en ce qui concerne, notamment, la durée et les conditions de travail en particulier : le travail posté dont le début et la fin de la période ne correspondent pas aux horaires des transports publics là où ils existent et l'impéritie des employeurs en matière d'organisation de transports adaptés aux réalités des entreprises.

Pour le patronat l'accident du trajet doit être complètement dé-

taché des conditions du travail et de la vie de l'entreprise (2).

Or si les accidents du trajet ont bien lieu à l'extérieur de l'entreprise, entre le lieu du travail et le domicile ou inversement (3), il n'empêche que leur cause réside dans le système actuel du travail lui-même.

C'est si vrai qu'à la suite d'un Arrêté du 12 octobre 1971 (4) portant attribution de ristournes sur la cotisation forfaitaire correspondant à la couverture des accidents du trajet, les employeurs se sont empressés de solliciter les Caisses Régionales de l'Assurance Maladie (C.R.A.M.) pour obtenir des ristournes sur ladite cotisation.

La ristourne est accordée à l'initiative de la C.R.A.M., sur un rapport motivé de son service prévention, après avis du C.H.S. (5) ou, à défaut, des délégués du personnel, avec opinions favorables du Directeur régional du Travail et de la Main-d'œuvre et du Comité Technique Régional (C.T.R.) compétent. Le rapport dont il est fait état doit comporter toutes justifications utiles en particulier une description détaillée des mesures prises pour faire diminuer les accidents du trajet.

Ainsi donc, malgré les déclarations du patronat, il nous est permis de dire que les accidents du trajet sont en relation étroite avec l'entreprise, les ristournes n'étant en l'occurrence qu'un moyen de plus pour prouver leurs dépendances avec l'environnement des conditions du travail.

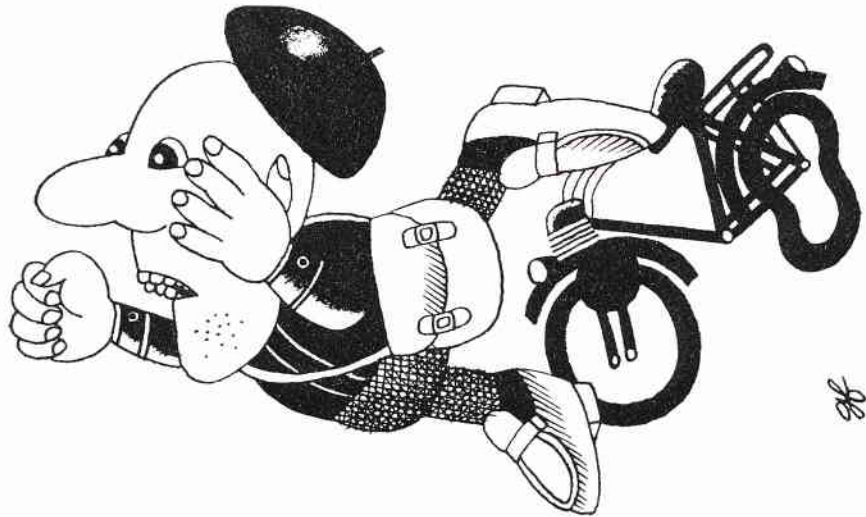
A ce sujet, nous croyons devoir rappeler que la C.G.T. s'est depuis toujours opposée à l'attribution de ristournes ou de minoration de taux en matière de cotisations « accidents du travail ». Partant du

(2) Revue « Patronat » n° 326 - avril 1972.

(3) Article 415-1 du Livre IV du Code de la Sécurité Sociale.

(4) Journal Officiel du 23 octobre 1971.

(5) Voir « la V.C.O. » n° 44, aussi « le Guide pratique des membres des Comités d'Entreprise » édité par la C.G.T.



fait que ces dispositions n'ont aucune justification sociale, elles constituent en réalité une source de pression exercée par le chef d'entreprise sur les travailleurs pour faire rejeter vers l'assurance maladie (6) ce que la législation professionnelle n'a pas réparé.

De plus des dispositions récentes, en particulier pour les cas d'accident du trajet de nuit où la présence de témoins est aléatoire, rendent la reconnaissance de l'accident difficile en certaines circonstances. C'est ainsi que la statistique sur les dernières années semble décrire une diminution relative desdits accidents, or les tracasseries imposées par les services du contentieux des caisses, les pressions exercées par les employeurs ont fait transférer de la branche « accidents du travail » sur la branche « maladies » de la Sécurité Sociale les conséquences

des accidents du trajet non pris en charge par la législation issue de la Loi A. Croizat du 30-10-1946 (7).

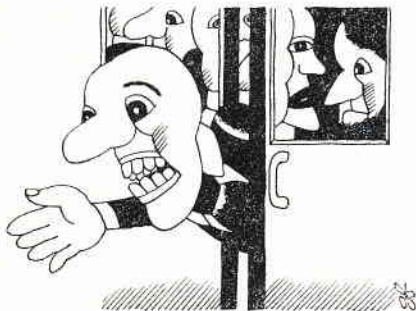
UNE STATISTIQUE ! MAIS...

Les derniers éléments publiés de la statistique « accidents du trajet » sont ceux relatifs à l'an-

(6) Voir « Courrier Confédéral » n° 333 du 9 mai 1972.

(7) A présent Livre IV du Code de la Sécurité Sociale.

accidents du trajet (fin)



née 1970. On constate certes par comparaison sur différentes années une diminution relative des accidents du trajet pour ceux recensés bien entendu. Le tableau ci-après, établi sur six années, est démonstratif à cet égard (8).

Années	Nombre de travailleurs concernés	AT Trajet	AT Trajet par rapport au nombre de travailleurs
1965	11 253 938	180 514	1,60 %
1966	11 473 507	180 709	1,57 %
1967	11 628 805	170 218	1,46 %
1968	11 735 638	162 307	1,38 %
1969	12 307 320	164 341	1,33 %
1970	12 607 785	170 328	1,35 %

Cependant, comme en matière d'accidents du travail, la statistique ci-dessus ne concerne strictement que les accidents ayant entraîné un arrêt de plus de 24 heures ; de fait elle ignore tous ceux pour lesquels aucun arrêt n'a été enregistré.

Le décalage entre la morbidité réelle et la morbidité reconnue est particulièrement évident en ce qui concerne les accidents du trajet, d'autant, comme déjà dit plus avant, que nombre d'accidents déclarés sont contestés par les ser-

(8) Pour les statistiques AT (entreprises) sur dix années voir « Courrier Confédéral » n° 333 déjà cité.

vices du contentieux des caisses de Sécurité Sociale pour des motifs les plus futiles (temps du trajet, détournement de courte durée, absence de témoins (9), accidents survenant après une réunion syndicale, etc.).

Dans ce court article nous n'abordons pas — loin s'en faut — tous les problèmes relatifs aux accidents du trajet. Simplement, nous insistons sur un point fondamental : le trajet est en relation étroite avec le travail et les conditions de celui-ci sont un facteur déterminant dans les causes des « AT trajet ».

Plus la fatigue engendrée par le travail est grande plus le risque d'accident est évident, d'autant plus évident que l'éloignement travail-domicile s'accroît. Tout comme le risque est accentué lorsque les conditions locatives ne permettent pas le repos réparateur in-

dispensable. Or les mauvaises situations du logement (éloignement, bruit, exigüité) créent les conditions propices aux accidents du trajet. Des psychosociologues situeraient ceux-ci sous le vocable de « facteur humain », or il ne s'agit de rien d'autre que la suite aggravée des conditions du travail entraînant la responsabilité des employeurs.

C'est pourquoi, en conclusion, nous estimons qu'aucune ristourne ne doit être accordée aux entreprises. Peu importe son lieu d'implantation, les moyens de transports utilisés, la ristourne dans le système actuel n'est rien d'autre qu'une prime gratuite concédée aux entreprises. Au surplus pendant que les services de prévention des caisses procèdent à des études par entreprise sur lesdits accidents, ceux-ci ne font pas le travail qui est le leur, c'est-à-dire celui du contrôle effectif des entreprises en matière des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Roger MARIO

(9) Comme si, par exemple, l'accidenté grave relevé sur la voie publique pouvait procéder à la recherche de témoins, surtout lorsque — la nuit — les rues sont désertes (travailleurs postés, employés des H.C.R., etc.).

pour la fourniture et
l'équipement de :

adressez-vous



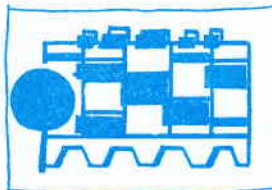
à 1 seul fournisseur



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

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

consultez-nous

pour tous les achats concernant les secteurs ci-après

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

**ÉQUIPEMENT DE CUISINES CENTRALES
ET RÉFECTOIRES**

LITERIE

BATIMENTS PRÉFABRIQUÉS

CONSTRUCTIONS SCOLAIRES

publi 75

S **OCOPAP**

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

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

MACHINES A LAVER LA VAISSELLE

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

TYPES :

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

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



TRITON S.A.

des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

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

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

UN TREMPLIN POUR NOS LUTTES

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

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

lisez abonnez-vous au PEUPLE

bimensuel de la c. g. t.

**chaque mois
sa rubrique C. E.**

« LE PEUPLE », 213, rue La Fayette, Paris (10^e)

Abonnement : 35 F (C.C.P. PARIS 7919)



en ouvrant notre courrier

NOTRE EMPLOYEUR REFUSE SYSTÉMATIQUEMENT DE CONVOQUER LES ÉLUS SUPPLÉANTS DU C.E. EST-CE LÉgal ?

M. B. P..., 33 - Coutras

En agissant de la sorte, votre employeur viole la loi et commet un délit d'entrave aux fonctions des membres du Comité d'Entreprise.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de se prononcer sur une affaire semblable le 16 juin 1970. Elle a précisé très nettement que les suppléants « doivent être obligatoirement convoqués à toutes les séances du C.E. », même si l'un des suppléants est hospitalisé et si un autre a manifesté sa volonté de ne plus participer désormais aux séances.

Vous pouvez donc porter plainte contre votre employeur pour l'obliger à respecter la loi.

LA DISTRIBUTION PAR UN C.E. D'UNE PARTIE DE SES FONDS SOUS FORME DE BONS D'ACHATS, VALABLES AUPRÈS DE MAGASINS DE LA VILLE EST-ELLE COMPATIBLE AVEC LES TEXTES LÉGISLATIFS ?

M. R. P..., 33 - Ambès

Cette pratique qui n'est en fait qu'une distribution en espèces d'une partie des fonds mis à la disposition du Comité d'Entreprise pour la gestion des « œuvres sociales » est à la fois contraire à la loi et contraire aux principes syndicaux.

En effet, la gestion des C.E. ne saurait se substituer à la carence du pouvoir et du patronat en matière de salaire ou de pouvoir d'achat. L'argent dont ils disposent

doit être utilisé pour créer, organiser et gérer des activités sociales au profit des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leurs familles.

SOUS QUELLES CONDITIONS DOIT-ON CONSTITUER UN TROISIÈME COLLÈGE « CADRES » LORS DES ÉLECTIONS AUX C.E. ?

Une loi du 29 décembre 1972, applicable à compter des prochaines élections au Comité d'Entreprise devant avoir lieu dans les entreprises, a prévu que, dans les entreprises où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux et techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du Comité, les-

dites catégories constituent un collège spécial.

Jusqu'à présent, le collège « cadres » n'était obligatoire dans les entreprises de plus de 500 salariés que si les cadres représentaient au moins 5% de l'effectif global des salariés. Cette condition est désormais supprimée. Quel que soit le nombre des salariés et le pourcentage des cadres, le collège « cadres » est obligatoire aux élections du C.E., dès lors que le seuil de 25 cadres est atteint.

La majorité gouvernementale a voulu donner aux cadres l'illusion d'une participation. Mais il n'en est rien. La nouvelle loi n'aboutit qu'à faire une nouvelle entorse à la représentation proportionnelle au détriment des ouvriers et employés. Le tableau ci-après résume les règles légales actuelles sur les collèges électoraux pour l'élection des C.E.

Élections des Comités d'Établissement et d'Entreprise		
Nombre d'ingénieurs et cadres	Effectif global des salariés de l'établissement	Nombre et composition des COLLÈGES ÉLECTORAUX sauf modification par accord collectif
1 à 24	Moins de 501 salariés	DEUX COLLÈGES : — 1 ^{er} collège : ouvriers et employés. — 2 ^e collège : le reste du personnel.
	Plus de 500 salariés	DEUX COLLÈGES : — 1 ^{er} collège : ouvriers et employés. — 2 ^e collège : le reste du personnel avec réserve d'au moins un siège de titulaire aux ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.
25 et plus	Plus de 49 salariés	TROIS COLLÈGES : — 1 ^{er} collège : ouvriers et employés. — 2 ^e collège : techniciens dessinateurs et assimilés. — 3 ^e collège : ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.



CÉLÉBRONS M

1973 est l'année du tricentenaire de la mort de Molière. Pris de malaises sur scène lors de la quatrième représentation du « Malade Imaginaire », il est mort dans la nuit du 17 au 18 février 1673. Le grand écrivain-comédien a été enterré de nuit, comme un pestiféré, privé des sacrements habituels de l'Eglise, en un temps où toute impiété encourait des sanctions, où toute atteinte au dogme religieux était criminelle. C'était là une victoire de la pire réaction qui, à travers la société du Saint-Sacrement, avait, depuis des années fait une véritable guerre de censure et de

des vérités de la science, de toutes les forces de vie.

La vie de Molière est un long combat. Instruit, cultivé, parce que son père, bourgeois, tapissier du roi, acheteur d'« offices » aspirant aux privilèges de la noblesse, voulait en faire un homme de loi, Jean-Baptiste Poquelin rompt dès ses vingt ans avec sa condition, pour mener, fort de sa culture, une existence de comédien ambulant, d'auteur dramatique et de directeur de troupe, sur les routes de France. Il connaît les pires difficultés, allant d'une ville du midi à l'autre avec

la comédie française campe... ou quand l'outrage à l'intelligence continue !



diffamation à Molière, à l'artiste qui avait osé, tout en faisant rire, dénoncer l'hypocrisie des mœurs de la société du prétendu « grand siècle ».

Victoire très provisoire, car le nom de Molière a été et est encore pour tous les hommes de progrès, non seulement celui d'un des plus grands écrivains de l'histoire de la littérature française, mondialement joué et admiré, mais une sorte de symbole, de soutien pour tous ceux qui, aujourd'hui et demain luttent et lutteront pour plus de justice, de vérité, pour le triomphe du bon sens. On peut dire que son humanisme sain était tourné vers l'avenir, avec comme moyens toutes les formes du rire, pour but la victoire de la jeunesse, de l'amour simple et vrai,

des comédiens qu'il faut voiturier, nourrir, garantir de toute l'insécurité d'une époque où l'on doit faire face à la peste, aux attaques des brigands, parfois à la famine, dans une France où les 95 % de la population sont des paysans qui subissent les durs impôts prélevés par une minorité de privilégiés, avec la pendaison et les galères pour les récalcitrants.

L'artiste pouvait difficilement survivre alors sans la protection des Grands. Pour Molière ce furent d'abord des Grands seigneurs, les Conti et les Condé, avant que son génie le conduise à la Cour, où Louis XIV en fit un peu son bouffon et son organisateur des fêtes royales. Les quinze dernières années de sa vie furent de 1658 à 1673 celles de la gloire et

J. Villar et d. Sorano dans « dom Juan »



MOLIERE

aussi de toutes ses créations. Presque chaque pièce, chaque comédie fut l'occasion d'un combat contre les auteurs jaloux et les critiques à la solde de la réaction. Il n'en continua pas moins à narguer ses adversaires, en esprit libre aux prises avec cette société corrompue.

Depuis l'« Ecole des Femmes » et le « Médecin malgré lui », jusqu'au « Misanthrope » et au « Malade Imaginaire », en passant par le « Bourgeois Gentilhomme », les « Fourberies de Scapin », l'« Avare », « Tartuffe » (interdit à deux reprises) et « Dom Juan », ses principaux chefs-d'œuvre, ce sont tour à tour autant de luttes contre l'esclavage de la femme, les méfaits de la justice, une médecine restée vingt siècles en arrière, celles des clystères et des saignées, l'hypocrisie des faux dévots, celle des salons mondains de l'aristocratie. Partout c'est toujours l'esprit des soubrettes et des valets qui amène la victoire de la vie, des jeunes amours. C'est à cette classe sociale, à peine sortie de l'esclavage, qu'il attribue toujours le « rôle intelligent » contre tous les tenants des préjugés de l'époque.

Les collectivités doivent participer à toutes les formes de célébration de Molière — représentations et conférences. A Paris, la Comédie Française a mis à son programme dix comédies de Molière. La Troupe de R. Mollin le représentera devant des auditoires populaires. Partout en France des initiatives variées verront sans doute le jour. Le gouvernement a-t-il prévu cette célébration ? Lui donnera-t-on le caractère que le grand souvenir de Molière exige ? On peut en douter. Quelques cérémonies officielles des « privilégiés » de notre époque ne remplaceront pas les véritables fêtes que les travailleurs de notre pays doivent à ce héros culturel d'une de nos plus grandes traditions démocratiques. Qu'on ne s'y trompe pas. Molière n'est pas de ces auteurs à enfouir sous la poussière des bibliothèques. Sa verve, son esprit, son comique sont bien vivants et, malgré les trois siècles qui nous en séparent, ses combats ne sont pas si éloignés des nôtres.

Gérard MILHAUD

quelques animations pour les c. e.

EXPOSITION « MOLIERE »

13 panneaux (dont 6 panneaux 100 x 70, 7 panneaux 120 x 90).

Tous les documents qui la composent sont des reproductions photographiques d'originaux dont l'essentiel provient de la Bibliothèque Nationale (estampes ou imprimés), Bibliothèque de l' Arsenal (fonds Rondel), Bibliothèque Historique de la Ville de Paris, Archives Nationales, Musée Carnavalet. Photographies tirées suivant des critères d'esthétique plus que dans le souci — aisément compréhensible — de fac-similés proformat qui risqueraient de briser le rythme recherché.

Les textes, légendes ou commentaires sont tous extraits des œuvres de Molière, de ses contemporains ou de pièces authentiques.

Il peut être prévu une animation autour de cette exposition.

UN PETIT SPECTACLE

de courte durée (20 - 30 minutes) est conçu pour l'accompagner. Il est suivi le cas échéant d'une discussion sur Molière, mais aussi et surtout sur la réalité et l'actualité du théâtre contemporain avec les innombrables difficultés que rencontrent les professionnels du spectacle, travailleurs

dont la condition n'est pas aussi resplendissante qu'on le croit ou le dit.

MONTAGES AUDIO-VISUELS

« Molière en son temps », montage diapositives de 24 x 36 d'une durée de 30 minutes suivi d'un débat assuré par l'un des réalisateurs.

De plus, notre ami Gérard Milhaud, professeur honoraire de l'Enseignement Technique, tient à la disposition des Comités d'Entreprise une conférence avec projections (en noir et en couleur) sur le thème de « Molière et son temps » (Durée de la conférence : 1 h 30). Pour la retenir s'adresser à « Travail et Culture ». (Possibilité d'une simple présentation du même sujet ne dépassant pas une heure, avec quelques textes et images.)

« DOM JUAN » DE MOLIERE

par la Troupe des Tréteaux du Sud Parisien. Mise en scène de Roger Mollin. Molière a écrit là son œuvre la plus étonnante, la plus chargée de signification, celle qui reflète le mieux par la dureté du climat, par la variété des personnages qu'elle met en scène, les conflits de pensées de la société de son temps.

La Compagnie d'amateurs du « Gros Caillou », qui joue depuis quinze ans des pièces classiques et modernes devant les auditoires populaires de la région parisienne et qui a joué plus de dix fois « Tartuffe » de Molière, est disposée à le reprendre, sur demande faite suffisamment à l'avance. (S'adresser à Gérard Milhaud, 705-28-90). Elle dispose également depuis février 1973 d'un nouveau spectacle, avec « L'Ile des Esclaves » de Marivaux et un lever de rideau de Jean Tardieu.

Pour tous renseignements techniques, financiers et les différentes informations se rapportant sur ces activités, s'adresser à « Travail et Culture » (M. Wanhems), 92, rue J.-P.-Timbaud, 75011 Paris. Tél. : 357-63-70.

« GLOIRE A MOLIERE »

Voici la troisième édition de la revue « Europe » parue sur Molière, cette fois-ci à propos de la célébration du tricentenaire de sa mort. Une édition peu commune par l'éventail des collaborateurs à ce numéro spécial, par la richesse des réflexions, la dimension des analyses, suffisamment vive par la diversité des articles pour convaincre à la lecture de Molière et à la portée de son œuvre (numéro double 523-24 / novembre - décembre 1972 : 15 F).



...il faut savoir...

CONSTRUIRE SOI-MÊME SON BATEAU !

Devant les prix d'achat élevés des bateaux, une formule rencontre actuellement un grand succès : les kits. Suivant le type de construction, les prix peuvent être réduits de 10 à 40 % par rapport aux prix normaux.

Ce type de construction, s'il est à la portée de tous, implique malgré tout certaines conditions : un sens affiné du bricolage, un local, et surtout un travail collectif.

Deux formules principales sont proposées :

- le kit complet en polyester,
- la construction mixte : coque polyester, aménagement en bois. Cette dernière formule étant d'autant plus intéressante que le bateau est grand et les constructeurs amateurs n'ayant qu'un travail d'aménagement et de montage.

On trouve 3 possibilités, lorsqu'il s'agit de bois :

- **Kit 1** : bois découpé, accastillage sommaire, presque tout est à faire ;
- **Kit 2** : coque montée, souvent non pontée, ensemble à figoler avant finitions ;
- **Kit 3** : bateau terminé, menuiserie, peinture à faire, accastillage à poser.

Signalons que les clubs peuvent entièrement réaliser des coques polyester, en sollicitant « la jeunesse et les sports » pour le prêt de moules de construction.

Quelques prix relevés au dernier salon de la navigation de plaisance :

- **Vaurien** : kit 2, 2 000 F (modèle terminé 2 800 F).

— **Optimist** : kit 1, 700 F ; kit 2, 900 F (modèle terminé 1 100 F à 1 300 F).

PIERRE UNIK

« Il aurait sûrement été quelque chose d'important s'il avait continué » a dit de lui Aragon. Il nous semble pourtant que deux récentes initiatives des Editeurs Français Réunis devraient déjà nous convaincre de l'infinie richesse créatrice de cet écrivain-poète auquel la guerre n'a pas permis de poursuivre son œuvre. « Le héros du vide » — roman — et « Chant d'exil » — recueil de poèmes — apparaissent comme l'essentiel de sa création.

A 16 ans, en 1925, Pierre Unik écrivait déjà des textes surréalistes encouragés par Aragon, Breton, Eluard qui le considéraient comme leur enfant prodige.

S'évadant d'un camp de prisonniers en 1945, il rencontra les S.S. et la mort dans des montagnes.

Du roman, du recueil de poèmes... ils révèlent la personnalité attachante d'un véritable écrivain et poète qui a choisi la voie enthousiasmante de la liberté totale, engagement réfléchi à l'expérience des confrontations des idées, des hommes, du monde, de la vie.

Ainsi dans son « Roman inachevé », Aragon écrit :

« Toi Pierre qui partageas le pain de
[nos folies
Toi Pierre entre les illusions et les
[devoirs
Qui m'interrogeais pesant le pour et
[le contre
Et soudain le poids du peuple
T'emporta du côté de l'avenir. »

LA DÉPORTATION ET LA RÉSISTANCE

en Afrique du Nord (1939-1944) par André Moine. Préfacé par Léon Feix.

Qui connaît les circonstances, les conditions et les raisons de la déportation en Afrique de centaines d'antifascistes et de patriotes, dès le printemps 1941 ? Bien peu ! Car il s'agit d'une déportation méconnue.

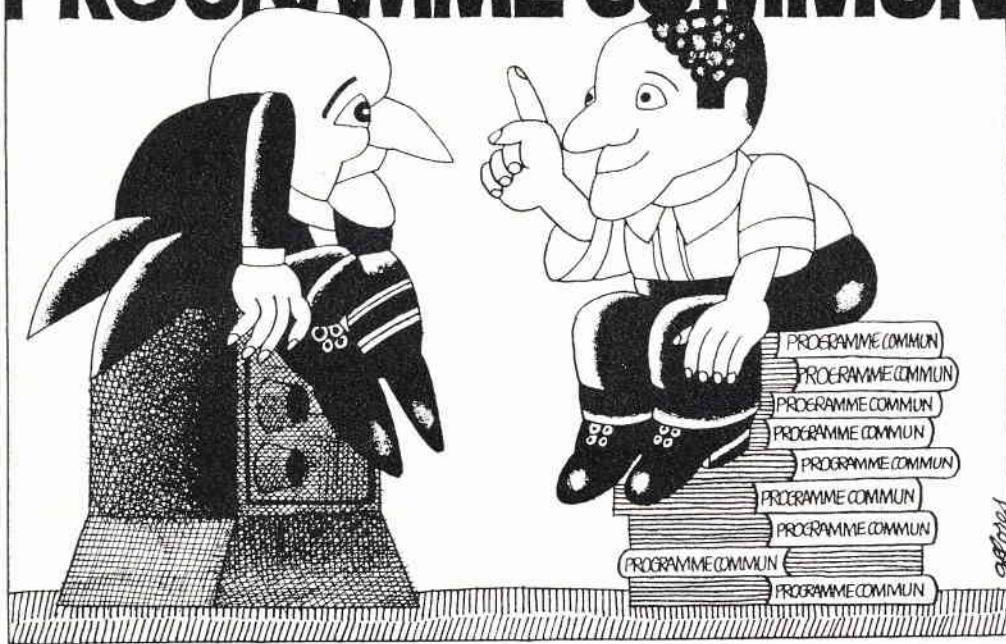
André Moine a reconstitué l'itinéraire de résistants de la première heure et de leurs frères de combat en Afrique du Nord : les arrestations de 1939-1940, les camps et prisons de France, la déportation, les conditions d'existence dans les anciens bagnes militaires d'Afrique, les Biribis...

Pour beaucoup de Français, il s'agit de véritables révélations.

Mais l'ouvrage constitue aussi une analyse psychologique et historique. L'auteur examine l'état d'esprit et les problèmes des internés, le traumatisme de la déportation en 1941. Il expose des faits peu ou pas connus du public, comme les divers aspects de la Résistance en Afrique du Nord, ou les circonstances troubles du débarquement allié à Alger. Il explique les causes profondes de cette déportation et recherche les responsabilités. Ce livre au ton parfois polémique, est témoignage et accusation contre la trahison et les tentatives, aujourd'hui, de jeter sur ces événements le voile complice de l'oubli. (Ed. Sociales.)

Les organisations confédérées et les Comités d'Entreprise peuvent se procurer ce livre à l'adresse suivante : « A.D.A.T.M. », René Toussaint, 28, boulevard Aristide-Briand, 92400 Courbevoie. (Prix de souscription : 16 F + 1,50 F de frais de port.)

LES C.G.T. ET LE PROGRAMME COMMUN



La C.G.T. a apporté son soutien sans réserve au Programme Commun de la gauche et sa Commission Exécutive, dans sa réunion du 10 janvier, a décidé que notre organisation syndicale jetterait toutes ses forces dans la bataille électorale afin de contribuer activement à la victoire de la gauche.

Cette attitude est d'une part conforme aux principes sur lesquels repose l'activité de la C.G.T. depuis sa naissance. Le préambule de ses statuts, rappelons-le, précise que le mouvement syndical se réserve, entre autres, le droit de prendre l'initiative de collaboration avec d'autres groupements :

« estimant que sa neutralité à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indifférence à l'égard des dangers qui menaceraient les libertés publiques, comme les réformes en vigueur ou à conquérir ».

D'autre part la C.G.T. se fixe comme but « la suppression de l'exploitation capitaliste par la socialisation des moyens de production et d'échanges ».

Enfin le Programme Commun de la gauche prend en compte les revendications économiques et sociales figurant dans le Programme d'action de la C.G.T.

Le présent dossier s'efforce d'en apporter l'illustration sur une série de chapitres intéressant directement les Comités d'Entreprise et organismes similaires du secteur public et nationalisé.

Point par point vous y trouverez les objectifs tracés par le Programme Commun de la gauche et, en parallèle, les revendications de la C.G.T. correspondantes.

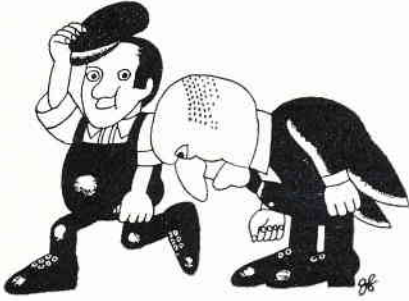
Il s'agit d'un document d'information pour nos militants. Ils y puiseront des arguments qui leur permettront, dans un domaine particulier de leur activité, celui concernant les représentations élues des travailleurs, leur rôle et leurs prérogatives, de montrer la similitude entre les revendications exprimées par la C.G.T. et les objectifs contenus dans le Programme Commun de la gauche.

Il va sans dire que la victoire des forces de gauche, probabilité qui inquiète sérieusement le pouvoir et l'ensemble des partis réactionnaires, aura des prolongements de caractère législatif. Des textes de lois et de décrets actuels seront modifiés. De nouveaux seront édictés. C'est pourquoi un groupe de travail a été chargé de préparer les propositions concrètes de la C.G.T. pour améliorer la législation des Comités d'Entreprise et organismes similaires du secteur public et nationalisé. Ce sera une contribution supplémentaire de notre Confédération à l'élaboration d'une législation plus conforme aux intérêts de la classe ouvrière, des masses laborieuses et de la population en général.

L. MASCARELLO
Secrétaire de la C.G.T.

EXTENSION DES DROITS GÉNÉRAUX

libertés et droits syndicaux

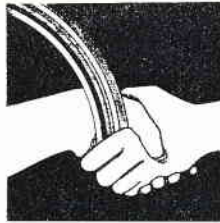


pouvoirs

élections/ représentation

secteur public

inspection du travail



programme commun

Le gouvernement entreprendra une réforme profonde de la législation du travail. Il élaborera un nouveau Code du travail tendant à élargir et à garantir les droits et libertés des travailleurs...
... La liberté de constitution des syndicats sera assurée, de même que sera reconnue leur indépendance à l'égard de l'Etat et des partis politiques. Les travailleurs auront toute liberté de se syndiquer au syndicat de leur choix.

Un ensemble de dispositions sera pris en accord avec les organisations syndicales pour garantir et développer l'exercice du droit syndical dans les entreprises, et notamment la tenue de réunion pendant le temps et sur le lieu de travail, la protection des travailleurs et des militants contre l'arbitraire, la réintégration obligatoire de ceux qui seraient illégalement licenciés.

Les droits et compétences des Comités d'Entreprise seront élargis...

Les directions des entreprises qui ne respecteront pas les normes fixées dans les différents domaines (salaires, durée de travail, cadences, conditions de travail, hygiène et sécurité, droits et libertés des salariés) feront l'objet de sanctions légales après saisie des juridictions du travail intéressées par les représentants du personnel (syndicats ou Comités d'Entreprise)... (1^{re} partie, chap. 1)

... Les discriminations dont sont victimes les salariés agricoles seront supprimées et l'extension des droits sociaux obtenue par les autres travailleurs leur sera appliquée... (2^e partie, chap. VI)

... Les droits et les compétences des travailleurs et des organisations syndicales, des Comités d'Entreprises et d'Etablissement, des délégations du personnel et de toutes les formes de représentation des travailleurs seront renforcés et élargis dans les entreprises du secteur public et nationalisé comme du secteur privé. L'intervention des travailleurs et de leurs organisations sera d'autant plus efficace que ceux-ci disposeront d'une connaissance réelle des objectifs et des moyens des entreprises et s'appuieront sur une réglementation sociale développée...

... Les pouvoirs et les responsabilités des Comités d'Entreprise et d'Etablissement, des Comités d'Hygiène et de Sécurité, des délégués du personnel et des Comités Techniques de la fonction publique seront étendus et garantis. Ceci concerne notamment la formation, les activités sociales, l'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, la médecine du travail, l'installation des équipements nouveaux... (2^e partie, chap. 1)

Les Comités d'Entreprise, d'établissement, les Comités Techniques de la fonction publique, les délégués du personnel et, d'une manière générale, l'ensemble des représentants des travailleurs seront élus à la représentation proportionnelle sur listes présentées par les organisations syndicales... (2^e partie, chap. 1)

... Les travailleurs immigrés bénéficieront des mêmes droits que les travailleurs français. La loi garantira leurs droits politiques, sociaux et syndicaux... (1^{re} partie, chap. 1)

... A l'entreprise sera instauré le droit... d'éligibilité à 18 ans... (1^{re} partie chap. XI)

Les syndicats représentatifs de la branche pourront envoyer, en accord avec les travailleurs de l'entreprise, un observateur aux réunions des Comités d'Entreprise... (2^e partie, chap. 1)

La démocratisation de la fonction publique sera l'une des préoccupations immédiates du gouvernement.

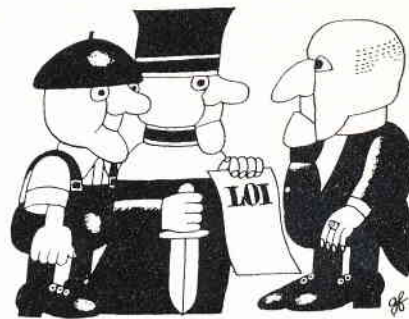
Une réforme démocratique du statut de la fonction publique permettra d'assurer la participation réelle des fonctionnaires à la bonne marche du service public. Pour jouer pleinement leur rôle, les Commissions Administratives et les Comités Techniques Paritaires devront être consultés obligatoirement sur les questions de leur compétence.

Le Conseil Supérieur de la fonction publique sera démocratisé. Il devra obligatoirement être consulté sur toutes les questions de caractère général intéressant la fonction publique... (3^e partie, chap. IV)

... Les moyens de l'Inspection du travail seront renforcés. Celle-ci sera dotée notamment de services spécialisés par branches. Les travailleurs éliront, sur des listes présentées par les organisations syndicales, des délégués de l'Inspection du travail... (2^e partie, chap. 1)



revendications de la c. g. t.



Droit inconditionnel pour tout salarié à l'exercice d'un mandat électif ou de délégué syndical. Cela exige que la charge de travail de l'intéressé soit diminuée dans la même proportion que le temps qu'il doit consacrer à son mandat, ou qu'il soit remplacé pendant l'exercice de ses fonctions... En cas de mandat syndical à caractère permanent, garantie de retrouver son emploi à l'expiration du mandat, avec le maintien de tous ses droits. (Exercice de son activité professionnelle, droit à la formation et à la promotion.)

Amélioration et extension des dispositions de la loi du 27 décembre 1968, soit : reconnaissance de l'organisation syndicale et des conséquences légales de cette reconnaissance dans tous les établissements et entreprises quel que soit l'effectif du personnel. Collecte des cotisations et diffusion des publications syndicales sur les lieux et pendant les heures de travail.

Mise à la disposition des organisations syndicales d'un contingent d'heures nécessaires à leur fonctionnement.

Suppression dans les règlements intérieurs des interdictions et sanctions portant atteinte à la dignité des travailleurs, auxquels ces règlements visent à donner une base juridique.

Mise en place des Comités d'Entreprise partout où la loi l'exige.

L'extension de la loi sur les C.E. dans les secteurs public et nationalisé sans que cela puisse remettre en cause les situations déjà acquises, et, en attendant, cessation de toutes les entraves apportées aux prérogatives et au fonctionnement des organismes existants.

Les C.H.S. doivent être mis en place dans la fonction publique. Les membres seront élus au scrutin proportionnel et dotés d'une protection identique à celle des membres des Comités d'Entreprise ou délégués du personnel.

La C.G.T. demande la refonte du décret du 11 juillet 1913 sur l'hygiène et la sécurité dans les lieux de travail et son application à toutes les entreprises y compris l'agriculture.

Le respect du droit syndical et de la vie des organisations syndicales dans l'entreprise, l'établissement ou le service ; en particulier, l'élargissement des moyens, du temps et des prérogatives des élus.

L'extension des droits des travailleurs dans la gestion des Comités d'Entreprise ou organismes similaires...

Dans les grandes entreprises et dans celles où la nature du travail aboutit à la dispersion des salariés, ou à leur rotation en équipes successives, augmentation du montant des heures allouées et du nombre des délégués du personnel, des membres du Comité d'Entreprise et du nombre des délégués du C.H.S.

Les travailleurs immigrés bénéficieront de l'ensemble des droits sociaux reconnus aux travailleurs français.

Droit d'éligibilité et de représentativité à 18 ans.

Retour à l'esprit démocratique qui avait présidé à l'adoption du Statut de 1946 et rejet des restrictions successives qui lui ont été apportées.

Amélioration de la composition et du fonctionnement des organismes paritaires, notamment du Conseil Supérieur de la fonction publique qui doit jouer son véritable rôle dans les discussions sur tous les problèmes existants, y compris ceux portant sur la rémunération.

Augmentation sensible du nombre des inspecteurs et contrôleurs du travail qui devrait être doublé.

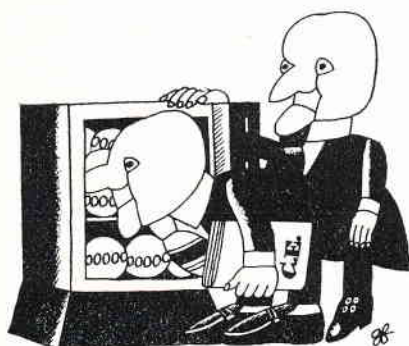
Accroissement de leurs pouvoirs d'intervention, de contrôle et de sanction à l'encontre des employeurs.

Extension de leur compétence à toutes les professions, y compris l'agriculture.

Institution de délégués salariés à l'Inspection du travail, élus par les travailleurs et munis des mêmes pouvoirs que les inspecteurs fonctionnaires.

DOMAINE ÉCONOMIQUE

contrôle économique



emploi



Démocratie économique et démocratie politique sont indissociables ; leur développement conjoint implique que chaque travailleur, chaque citoyen ait, à tous les niveaux, la possibilité et les moyens d'être partie prenante à l'élaboration des décisions, au choix des moyens, au contrôle de l'exécution et des résultats.

L'intervention de plus en plus étendue et active des travailleurs dans la gestion des entreprises comme de la nation est une exigence majeure de notre temps.

Prenant appui sur un large secteur public et nationalisé, le gouvernement favorisera en droit et en fait le développement des forces démocratiques de gestion. L'extension et la démocratisation du secteur public et nationalisé permettra aux travailleurs de saisir partout où ils le peuvent et autant qu'ils le peuvent leurs responsabilités. (2^e partie, chap. 1)

... Les Comités d'Entreprise et d'Etablissement, les délégués du personnel — y compris les délégués d'atelier ou de service lorsqu'il en existe dans l'entreprise — seront obligatoirement consultés avant toute mesure concernant l'embauche, le licenciement, l'affectation aux postes de travail, les mutations, la classification des travailleurs, la détermination des cadences et plus généralement l'ensemble des conditions de travail.

Les Comités d'Entreprise et d'Etablissement, les sections syndicales d'entreprise recevront une information complète sur les principaux aspects de la gestion des entreprises : bilans et comptes d'exploitation, programme d'investissement et de financement, résultats commerciaux et plan de développement de l'entreprise, politique de rémunération, de formation et de promotion du personnel, etc.

Pour soumettre ces informations à la discussion de l'ensemble des travailleurs, Comités d'Entreprise et d'Etablissement, sections syndicales d'entreprise disposeront, à cet effet, du droit et des moyens de réunir le personnel sur le lieu de travail. Dans ce but, une heure par mois, prise sur le temps de travail et rémunérée comme telle, sera réservée. Les accords d'entreprise et les conventions collectives prévoient l'extension progressive de cette franchise.

Ce droit d'information sera rendu effectif par la suppression du secret des comptes et documents de gestion des entreprises, l'organisation d'une véritable circulation de l'information, la mise en place de centres de traitement de l'informatique gérés démocratiquement... (2^e partie, chap. 1)

GESTION DÉMOCRATIQUE DU SECTEUR PUBLIC ET NATIONALISÉ. Le changement — en droit et dans les faits — des formes de la propriété rendra possible, dans le secteur public, un large développement de la participation des travailleurs et de leurs organisations à la direction et à la gestion des entreprises nationales...

... Responsables de l'orientation, de la direction et de la gestion, le Conseil d'Administration des entreprises nationales sera constitué de représentants élus des travailleurs, de certaines catégories d'usagers (syndicats, collectivités publiques, grandes entreprises nationales) et de représentants désignés par le nouveau pouvoir démocratique. Ces derniers ne pourront être majoritaires. Le Conseil d'Administration élira son président et désignera la direction générale de l'entreprise... (2^e partie, chap. 1)

... Le secteur public sera étendu, démocratisé et restructuré. Les entreprises nationales, dotées d'une large autonomie de gestion, respecteront, dans leurs activités, les orientations du Plan.

Le changement des formes juridiques de la propriété doit permettre aux travailleurs d'accéder effectivement aux responsabilités. Lorsque les travailleurs de l'entreprise en exprimeront la volonté et en accord avec le gouvernement, de nouvelles structures de gestion fixeront les conditions de leur intervention dans la désignation des Conseils d'Administration, l'organisation du travail, la gestion du personnel, les rapports avec le Plan... (2^e partie, chap. II)

EXTENSION DES POUVOIRS DES TRAVAILLEURS. Le secteur public et nationalisé constituera la base principale dans et à partir de laquelle les travailleurs et leurs organisations pourront mettre en place de nouvelles structures de production et de gestion.

Par voie législative ou contractuelle, les Comités d'Entreprise du secteur public et nationalisé pourront disposer de prérogatives plus étendues. Ces prérogatives concerneront notamment la politique menée par l'entreprise en ce qui concerne le personnel (conditions de travail, rémunération, formation, promotion), ainsi que la détermination, la mise en œuvre et le contrôle des objectifs de production et d'investissement de l'entreprise dans le cadre du plan démocratique.

Lorsque les travailleurs de l'entreprise en exprimeront la volonté et lorsque la structure de l'entreprise en indiquera la possibilité, l'intervention des travailleurs dans la gestion et la direction de l'entreprise prendra des formes nouvelles — que le Parti Socialiste inscrit dans la perspective de l'autogestion et le Parti Communiste Français dans le développement permanent de la gestion démocratique — déterminées par accord entre le pouvoir démocratique, la direction de l'entreprise concernée et les syndicats.

La démocratisation de la gestion, telle qu'elle est prévue ci-dessus, s'appliquera à l'ensemble du secteur public et nationalisé y compris aux entreprises où l'Etat exerce son contrôle financier... (2^e partie, chap. 1)

... Les travailleurs et les syndicats, sur la base de l'accès aux comptes, auront un rôle majeur dans la stabilisation des prix... (2^e partie, chap. IX)

... La généralisation du perfectionnement professionnel et du recyclage facilitera le plein emploi...

... La nouvelle législation sociale abolira le droit discrétionnaire de licenciement, toute décision correspondante devant être soumise au Comité d'Entreprise avec possibilité de recours suspensif



L'information et la consultation obligatoire du C.E. sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et la suppression de la clause de discrétion.

Respect par le patronat de la législation en matière d'informations, de consultations obligatoires et en temps utiles et d'une manière plus générale, l'application effective des prérogatives qui sont celles des Comités.

Il est absolument indispensable que, dans toutes les entreprises, le C.E. ait tous les éléments d'appréciation sur les points suivants déjà exigibles :

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

A ces informations devraient s'ajouter celles concernant :

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

Cela suppose en particulier le droit pour les C.E. d'avoir :

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

Suppression de la notion confidentielle des informations économiques.

La C.G.T. demande que soient constitués des « Comités Centraux de Groupes » dont les délégués seraient élus par les Comités d'Entreprise ou Comités d'Etablissement dépendant du même « groupe »... Le Comité Central de Groupe devrait :

- avoir des informations globales sur la situation économique de l'ensemble du groupe, sur toutes les questions en rapport direct avec les conditions de travail et le niveau de vie des travailleurs occupés et sur la politique de la direction du groupe ;
- avoir connaissance du bilan consolidé des sociétés mères et des filiales afin de pouvoir disposer des éléments d'ensemble d'où se dégage une situation réelle et non pas fragmentaire ;
- avoir la possibilité de se faire assister par un expert-comptable ayant accès à tous les documents indispensables à la connaissance de ce bilan consolidé...

Droit pour le personnel à l'information économique sur tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise, en priorité absolue par le canal des représentants du personnel. Cette pratique permettant d'analyser l'information et de combattre, le cas échéant, tout caractère de mise en condition.

Droit à une heure par mois pendant le temps de travail et payée comme telle, pour participer à des réunions organisées par les syndicats, dans des locaux mis à leur disposition par l'entreprise.

SECTEUR PUBLIC ET NATIONALISÉ. Extension des pouvoirs économiques des organismes similaires aux C.E. des secteurs public et nationalisé en particulier dans le domaine de la publication des bilans, du contrôle des effectifs, de leur utilisation, de la formation professionnelle, de l'organisation et des conditions de travail...

Extension des pouvoirs des C.E. en vue de lutter contre les licenciements et les réductions d'horaires sans compensation de salaires.



devant les juridictions du travail. L'Etat s'assurera que tout licenciement soit accompagné de mesures de reclassement préalable assurant une équivalence de classification... (1^{re} partie, chap. 1)

... De l'entreprise au niveau national, les Comités d'Entreprise ou d'Etablissement, les délégués du personnel assistés de représentants syndicaux pourront intervenir directement auprès des directions d'entreprise contre toute décision de celles-ci concernant l'embauche, le licenciement, les conditions de travail. L'application de ces mesures sera suspendue à l'entente entre les parties concernées. Les représentants des salariés pourront également faire appel auprès de la juridiction du travail... (2^e partie, chap. 1)

hygiène et sécurité

... Les droits des délégués des Comités d'Hygiène et de Sécurité, élus par le personnel, seront étendus et leur activité généralisée... (1^{re} partie, chap. 1)

... Les entreprises devront établir et publier un budget social concernant la formation et l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et le montant de leur dotation au Comité d'Entreprise... (2^e partie, chap. 1)

... Les Comités d'Entreprise seront dotés de pouvoirs particuliers pour contrôler que l'introduction et le fonctionnement de ces équipements dans l'entreprise aboutissent à une amélioration des conditions de travail... (2^e partie, chap. 1)

médecine du travail

... Il faut mettre à la portée de tous une médecine de qualité englobant la prévention, le diagnostic, les soins et la réadaptation dans un ensemble coordonné et humanisé où les besoins de la santé ne seront plus soumis à la loi du profit... (1^{re} partie, chap. 11)

formation professionnelle

... Le droit à la formation et à l'amélioration de la qualification, permettant une progression professionnelle continue, sera véritablement reconnu... (1^{re} partie, chap. 1)

... Une loi... règlera l'organisation d'une partie de la formation professionnelle au sein des entreprises sous le contrôle de l'Education nationale et des syndicats.

Une loi fixera les dispositions spéciales pour la formation générale et professionnelle des travailleurs immigrés.

Tant qu'il subsistera pour certains secteurs, l'apprentissage comportera des enseignements généraux et théoriques donnés dans des centres dépendant de l'Education Nationale. Le contrat d'apprentissage, établi sous le contrôle des syndicats, des employeurs et de l'Education Nationale, comportera les garanties de formation et de salaires.

D'abord scolaire, puis professionnelle, l'orientation contribuera à la réalisation du droit à la culture et du droit au métier...

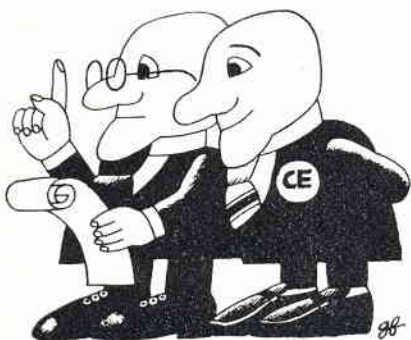
... Dans le cadre d'une planification démocratique, les relations entre l'école et les entreprises permettront d'améliorer les conditions d'entrée des jeunes dans la vie active.

Le droit à une formation permanente sera garanti à tout travailleur, à toute personne désireuse d'acquérir une qualification professionnelle.

La formation permanente ne relèvera pas de la seule Education Nationale ni du seul gouvernement, ne se limitera pas à la seule formation professionnelle. Elle se rattachera à l'ensemble de la pratique sociale, culturelle, sportive...

... Le service public de la formation professionnelle des adultes sera développé...

... Le gouvernement soutiendra les efforts de formation permanente et de promotion entreprise sous la responsabilité des syndicats, associations, collectivités territoriales, dans le strict respect de l'originalité et de l'indépendance de ces organismes... (1^{re} partie, chap. IV)



DOMAINE SOCIAL

les moyens

... La subvention patronale, actuellement fixée selon les normes périmées, sera redéfinie en fonction des besoins et de la masse salariale des entreprises... (1^{re} partie, chap. VII)

... La T.V.A. sur les travaux et achats des collectivités locales et régionales sera remboursée. (2^e partie, chap. VIII)



Obligation de porter préalablement à la connaissance des représentants élus du personnel et délégués syndicaux, toutes modifications du processus de travail.
Renforcement des moyens de contrôle des syndicats et des Comités d'Etablissement et d'Entreprise sur tous les problèmes concernant l'emploi.

Institution de Comités d'Hygiène et Sécurité dans toutes les entreprises. Leurs membres disposant de pouvoirs réels et du temps nécessaire pour l'accomplissement de leur mission, seront élus par l'ensemble des travailleurs concernés. Ils bénéficieront d'une protection identique à celle des délégués du personnel.

Institution de délégués permanents à l'hygiène et la sécurité élus dans les grandes entreprises et notamment pour les ateliers comportant des travaux insalubres ou dangereux...

Droits pour tous les membres des C.H.S. de participer aux enquêtes en cas d'accidents de travail et de mener toutes investigations nécessaires.

Le droit pour le Comité d'Hygiène et de Sécurité ou pour un de ses membres de faire arrêter le travail dans tous les cas où celui-ci présente un caractère dangereux...

Que toute nouvelle installation ou fabrication fasse l'objet d'un examen, notamment des Comités d'Hygiène et de Sécurité, en liaison avec les représentants de la population concernée...

L'augmentation du nombre des Comités Techniques Régionaux et le regroupement des activités professionnelles.

Indépendance totale du médecin du travail, à l'égard de l'employeur, dans l'exercice de ses fonctions.

Modification du décret du 13 juin 1969 sur la Médecine du travail, plus particulièrement en ce qui concerne la gestion des services inter-entreprises, à laquelle devraient participer les représentants élus des travailleurs des entreprises adhérentes.

Octroi de moyens au médecin du travail lui permettant de consacrer effectivement un tiers de son temps à la surveillance de l'hygiène des entreprises.

Participation effective du médecin du travail aux travaux des C.H.S.

Application de la loi dans toutes les entreprises concernées, soit en instituant la commission de formation et perfectionnement professionnels, d'emploi des femmes et des jeunes là où elle n'existe pas, soit en élargissant les prérogatives de commissions de formation professionnelle.

Pour le secteur de la formation qui échappe aux structures publiques un contrôle syndical sur toutes les formations prévues, aussi bien sur l'apprentissage que sur la formation continue.

Application intégrale et extension à l'ensemble des salariés des accords nationaux inter-professionnels, sur la sécurité de l'emploi, la formation et le perfectionnement professionnels.

En ce qui concerne le financement, la C.G.T. reprend sa proposition d'un fonds national de formation et de perfectionnement, alimenté parallèlement par des versements des employeurs et des crédits d'Etat.

Ce fonds serait soumis au contrôle syndical et son institution est le seul moyen d'éviter les gaspillages et doubles emplois.

La fixation d'un taux minimum obligatoire de contribution financière des entreprises pour les activités sociales, qui ne saurait être inférieur à 3 % de la masse globale des salaires et traitements...

Les Comités d'Entreprise et similaires doivent bénéficier de subventions de la part des pouvoirs publics pour leurs réalisations sociales, de colonies de vacances, de vacances-adultes et pour leurs activités sportives et culturelles.

L'Etat doit pratiquer une véritable politique de crédits, d'investissements, d'infrastructures et d'équipements pour l'ensemble des dites activités en faveur des larges masses populaires.

Détaxation officielle des articles et équipements nécessaires aux activités culturelles, sportives et de loisirs.

logement



... Le financement de la construction des logements sociaux sera assuré par une série de mesures appropriées :

— Affectation de la taxe de 1 % sur les salaires, dont le montant sera relevé pour les entreprises de plus de 100 travailleurs... (1^{re} partie, chap. III)

enfance

... Un effort prioritaire sera entrepris par la construction de 1 000 crèches dotées de personnel qualifié et répondant aux besoins des enfants et des familles...

... Les maisons de l'enfance, ... colonies de vacances, etc., seront multiplié(e)s... (1^{re} partie, chap. X)



jeunesse

... Les travailleurs de moins de 18 ans disposeront de cinq heures d'activités physiques et sportives organisées sous la responsabilité des Comités d'Entreprise...

... Afin de garantir l'expression de l'opinion et des aspirations de la jeunesse, un Comité National de la Jeunesse sera créé...

La majorité des membres du Conseil National sera composée de représentants élus des organisations, associations et collectivités.

Le Comité National de la Jeunesse sera régulièrement consulté sur les projets et propositions de lois, décrets et règlements intéressant la jeunesse... (1^{re} partie, chap. XI)

éducation permanente

... Les universités formeront des animateurs. Pourront y accéder soit des étudiants, soit des membres des mouvements, syndicats, associations qui consacrent leurs efforts à l'éducation permanente, à l'essor culturel, aux loisirs. En même temps, les organismes de formation existants qui sont l'émanation d'associations populaires poursuivront leur tâche avec des moyens accrus. Les écrivains, artistes, sportifs, scientifiques pourront, s'ils le désirent, participer à des activités d'animation culturelle... (1^{re} partie, chap. VII)

... L'Etat prendra des engagements budgétaires pluriannuels pour le fonctionnement des réalisations sportives et socio-éducatives et le financement de la formation, du perfectionnement, de la rétribution ou de l'indemnisation des animateurs permanents ou vacataires... (1^{re} partie, chap. XI)

... Des moyens matériels, financiers et de personnel soutiendront les efforts de formation et de promotion des syndicats et des associations d'usagers dans le strict respect de leur originalité et de leur indépendance... (2^e partie, chap. 1)

sport

... Des moyens seront mis à la disposition des Comités d'Entreprise pour le développement des activités physiques et sportives.

Sur la base d'une pratique sportive de masse, des mesures législatives et budgétaires permettront au sport de haut niveau, dégagé de l'emprise du profit, de jouer tout son rôle comme activité culturelle, élément du progrès et facteur d'échanges internationaux... (1^{re} partie, chap. VI)

loisirs

Le temps de loisirs sera augmenté pour tous les travailleurs à la fois par la réduction du temps de travail et par la diminution de la durée du temps contraint (transports, etc.)...

... Dans le strict respect des libertés individuelles, familiales et collectives, les pouvoirs publics donneront les moyens d'une promotion culturelle du temps de loisirs de tous les Français, qu'il s'agisse des vacances ou des loisirs en période de travail. Ainsi le temps de loisirs ne sera pas réduit à la reconstitution de la force de travail... (1^{re} partie, chap. VII)

culture

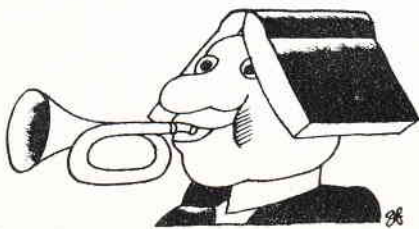
Liée à l'ensemble des mesures prises pour transformer les conditions de travail et le mode de vie, les activités culturelles viseront à assurer l'épanouissement de chaque citoyen...

... Les moyens accrus dont disposeront les Comités d'Entreprise et les collectivités locales leur permettront de développer ces activités... (1^{re} partie, chap. VIII)

... Dans le cadre d'une extension générale de leurs attributions, les Comités d'Entreprise joueront un rôle important d'animation et de relais en matière culturelle, en liaison avec les collectivités locales et les associations d'éducation populaire... (1^{re} partie, chap. VII)

... Dès la première législature, une loi-programme pluriannuelle déterminera le montant global de l'aide de l'Etat en vue de permettre aux collectivités locales d'implantation systématique, à leur initiative et sous leur responsabilité, des infrastructures culturelles les plus modernes... (1^{re} partie, chap. VII)

... Les associations culturelles recevront des moyens accrus pour l'initiation culturelle et la découverte de nouveaux talents... (1^{re} partie, chap. VIII)





Affectation prioritaire sous le contrôle des Comités d'Entreprise, de la cotisation du 1 % des entreprises au financement du logement social. Cette cotisation doit s'appliquer à l'Etat et aux collectivités publiques ; elle doit être portée à 2 % pour les entreprises les plus importantes.

Participation à 85 % de l'Etat (dont 25 % dans un premier temps d'urgence) à la création et financement de crèches. Versement patronal obligatoire sous la forme d'une contribution égale à 0,5 % de la masse globale des salaires, traitements et de la valeur des avantages en nature, en sus de la subvention au C.E. pour l'implantation et le fonctionnement des crèches. Subvention de fonctionnement aux crèches d'entreprises dans le cadre de la Protection Mutuelle Infantile. (P.M.I.).

Obligation de créer une crèche à la demande d'au moins 25 travailleurs et travailleuses (modification de l'article 54 D du Livre II, Code du Travail). En effet, il ne faudrait pas que cette obligation s'applique avec la subvention actuelle des C.E. qui ne saurait y suffire.

Dans le cadre des discussions annuelles qui concourent à l'examen du bilan d'entreprise, que soient prélevées, sur les profits réels avant toute affectation à l'autofinancement, des sommes nécessaires pour permettre aux C.E. et similaires de réaliser des investissements sociaux en vue d'acquiescer... des colonies de vacances... ; que l'Etat accorde des subventions aux C.E. et similaires pour leur permettre d'étendre et d'améliorer notamment leur réseau de réalisations..., colonies de vacances pour enfants...

Obtenir cinq heures par semaine payées pour la pratique sportive ou de plein air pour les moins de 21 ans, sans obligation de faire de la compétition.

Amélioration et extension de la loi « cadre-jeunesse », avec possibilité de détachement des entreprises pour la durée de formation, d'encadrement et de fonctionnement des activités culturelles, sportives et de tourisme populaire.

Développement du sport de masse à l'entreprise et multiplication, sous le contrôle des représentants élus du personnel, du nombre de sections et de clubs omnisports...

Obligation pour le patronat à doter les C.E. de terrains de sports et de camping, de gymnases, de fournitures d'équipements sportifs et de plein air.

Extension du réseau des centres de vacances familiales, de week-ends et de plein air.

50 % de réduction pour les billets de congés et octroi d'un deuxième billet de congés annuels.

Apport de terrains par les pouvoirs publics, avec bail de longue durée.

Susciter des besoins culturels nouveaux qui répondront aux désirs d'émancipation des travailleurs...

Obtenir la disposition de locaux convenables et d'un accès facile...

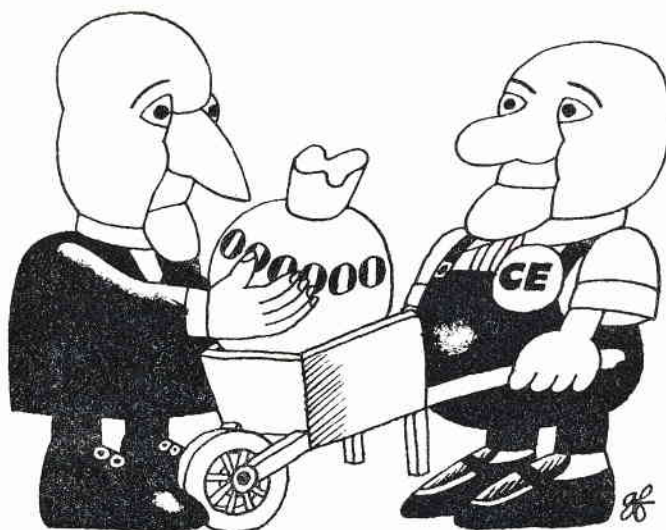
Multiplication des bibliothèques et discothèques d'entreprise...

Création de nouvelles activités culturelles afin de répondre aux besoins exprimés par les travailleurs et à ceux qu'il convient de susciter en rapport avec les exigences de notre temps...

Présence et participation de la classe ouvrière à toutes les formes de la vie culturelle et à toutes les réalisations culturelles existantes sur le plan local, notamment en jouant un rôle actif dans les Maisons de la Culture, les Maisons et Foyers de jeunes et en participant à leur gestion.

Octroi de subvention de la part des pouvoirs publics aux Associations, sans discrimination, ainsi qu'une participation aux frais de fonctionnement dans le respect de l'indépendance de chacune d'elles.

aspects financiers et comptables de la gestion des activités sociales du c. e.



L'ACTIVITE des Comités d'Entreprise dans le domaine social est généralement considérée comme une réussite, au moins chaque fois que les moyens de financement sont suffisants. Les C.E. ont joué un rôle qui est loin d'être négligeable dans le développement des acti-

vités de loisirs, de sport, de culture des travailleurs.

Mais les situations restent très inégales et justifient les revendications syndicales en la matière, notamment la fixation de la subvention patronale à un minimum obligatoire de 3% de la masse salariale.

En outre — et malgré la loi — dans nombre d'entreprises, les œuvres sociales ne sont pas encore gérées de façon indépendante par le Comité. Parfois, la gestion est assurée par la direction avec un « contrôle » plus ou moins effectif du C.E. Dans d'autres cas, le Comité prend des décisions d'ordre

général, mais la gestion matérielle reste sous l'autorité de l'employeur.

Or, suivant le Décret du 2 novembre 1945, les activités sociales qui n'ont pas la personnalité civile, sont gérées « par le Comité d'Entreprise lui-même ou par l'entremise d'une commission spéciale ou des personnes désignées par lui ou d'organismes créés par lui et ayant reçu une délégation à cet effet. Ces personnes ou ces organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant

les comités d'entreprise ». Ainsi, c'est le Comité d'Entreprise (ou d'Etablissement) qui doit prendre la responsabilité de la gestion.

Dans ses journées d'étude, comme dans ses congrès, la C.G.T. recommande à ses élus d'agir pour que le Comité assume pleinement ses prérogatives, que les travailleurs participent et contribuent à l'élaboration et à l'organisation des activités sociales.

Pour rapprocher toujours davantage l'activité des C.E. et similaires des travailleurs, il est souhaitable,

dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, que la gestion soit assurée par les Comités d'Etablissement.

La coordination nécessaire entre différents Comités d'Etablissement ou d'Entreprise pour les réalisations importantes ne doit pas mettre en cause l'indépendance des Comités d'Etablissement.

C'est dans cet état d'esprit que seront examinés les aspects financiers et comptables de la gestion des activités sociales.

LES CONDITIONS DE GESTION

Il convient de distinguer deux catégories d'activités sociales :

- celles qui jouissent de la personnalité civile (Associations sportives ou autres, mutuelles, etc.),
- celles qui sont gérées directement par le Comité.

INSTITUTIONS JOUISSANT DE LA PERSONNALITÉ CIVILE

Le C.E. ne peut gérer directement ces activités. Il participe à leur gestion ou la contrôle par l'intermédiaire des délégués qu'il désigne à cet effet et qui doivent siéger dans les organismes de direction (Conseil d'Administration ou autres) et de contrôle.

Le Comité peut accorder pour les activités dites émancipatrices une subvention, en fixer le montant ou cesser le versement dans les situations extrêmes.

Pour toutes les activités à personnalité civile, le C.E. peut demander les explications nécessaires concernant le budget, les besoins, la destination des investissements, l'orientation fondamentale, voire dans certains cas bloquer toute initiative qu'il juge inopportune.

ACTIVITÉS SOCIALES GÉRÉES DIRECTEMENT PAR LE COMITÉ

Celles-ci sont les plus nombreuses. Le Comité peut les gérer avec l'aide de commissions spécialisées. Mais ces dernières ne peuvent prendre de décisions fondamentales. Le Comité reste toujours responsable.

A notre avis, il n'est pas souhaitable que ces commissions, comme il arrive parfois, gèrent leur budget sans rendre de comptes au Comité. En effet, une telle pratique conduit à considérer les commissions comme des institutions particulières percevant une subvention dont elles disposent à leur gré, alors que le C.E. est responsable devant les salariés.

Dans l'esprit d'un travail démocratique qui implique une confrontation réciproque des suggestions entre le Comité et ses commissions, ces dernières n'ont qu'un pouvoir d'animation. Ainsi les commissions doivent agir dans le cadre fixé par le Comité, cadre qui résulte d'une politique générale pour l'ensemble des activités sociales.

En conséquence ces commissions doivent faire régler les dépenses importantes — déjà votées par le Comité — par la trésorerie du C.E., après en avoir vérifié la facturation, et fournir les pièces justificatives d'éventuels frais de fonctionnement courant.

LE MANIEMENT DES FONDS

Affirmons tout d'abord que la contribution patronale au titre de la subvention au C.E. doit être versée à un compte bancaire ou postal indépendant de l'entreprise, en application des droits de la personnalité civile du Comité. Ce versement patronal doit s'effectuer globalement, si possible sans fractionnement afin de ne pas gêner les mouvements de trésorerie.

L'essentiel des sommes — subvention, rentrées de trésorerie importantes, dons — étant déposées en ce compte autonome, le fonds de roulement de « trésorerie en espèces » sera le plus réduit possible par mesure de garantie.

Aussi, tout en assurant la souplesse nécessaire, le Comité doit désigner trois ou quatre de ses élus — au niveau de son bureau — ayant la signature pour le maniement des fonds (1), deux signatures parmi ces trois ou quatre étant nécessaires pour assurer les règlements.

Les personnes habilitées à manier les fonds doivent le faire conformément au mandat qu'elles ont reçu du

(1) Évidemment, la signature patronale (président du C.E.) est inutile.

C.E. La responsabilité de ces personnes ou celle du Comité peut être engagée si les fonds n'ont pas été utilisés conformément à leur destination.

Les conditions de la gestion sont souvent très différentes d'un Comité à un autre. Elles résultent notamment de l'importance de la diversité des acti-

tivités sociales. Dans les limites de cet article, les exemples qui seront pris concerneront les cas d'une gestion relativement simple.

LE BUDGET

Bien que la loi ne semble pas en faire une obligation, il est souhaitable pour ne pas dire indispensable, que le Comité établisse annuellement son budget prévisionnel. C'est, en effet, à l'occasion de son établissement que se détermine la politique du Comité dans le domaine social.

L'ÉTABLISSEMENT DU BUDGET

Le but du Comité n'est pas de réaliser des bénéfices. Il n'a pas à épargner ou, plus précisément, à thésauriser. Les ressources doivent donc, normalement, être dépensées en totalité, réserve faite du minimum de trésorerie nécessaire à un bon fonctionnement.

Compte tenu des ressources envisagées, l'établissement du budget consiste donc à prévoir la répartition entre les différentes activités. C'est au

travers de ce choix qu'apparaîtra la politique du C.E. Il doit donc être fait, compte tenu des ressources, en vue de satisfaire au mieux les besoins les plus pressants de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dans le domaine des activités sociales.

Les élus du Comité, les membres des commissions quand il en existe, doivent, en conséquence, consulter les syndiqués et les travailleurs, solliciter leurs suggestions avant d'établir le budget.

Satisfaire les besoins dans le domaine des activités sociales, ce n'est pas compléter les salaires insuffisants ! C'est pourquoi les délégués aux journées d'études des C.E. organisées par la C.G.T. en 1965 estimaient « qu'une attention toute particulière devrait être accordée aux activités sociales de loisirs (sports, activités de plein air, vacances familiales, séjours de neige,

activités culturelles, etc.). » Ils insistaient sur « la nécessité d'une utilisation rationnelle de la subvention reçue, notamment en évitant que les options prises masquent la réalité des faits et favorisent certaines activités de bienfaisance ou de service destinées à pallier l'insuffisance des salaires ». Ils considéraient « que la gestion des C.E. n'ayant aucun but lucratif et par conséquent dépourvue de notion de profit ne saurait se substituer à la carence du pouvoir et du patronat ». (2)

L'ÉVALUATION DES DÉPENSES ET DES RESSOURCES

L'évaluation des dépenses nécessite une étude sérieuse, par activité.

(2) 4^e résolution des Journées Nationales d'Études des Comités d'Entreprise et similaires. (« V.C.O. » no 21, 1^{er} trimestre 1966.)

TABLEAU N° 1
BUDGET DU C.E. POUR L'EXERCICE 197...
RÉCAPITULATION

a) BUDGET DE GESTION

Ressources	— Subvention de l'entreprise	1 000
Charges	— Enfance	300
	— Entr'aide	200
	— Sports	100
	— Loisirs	150
	— Culture	100
	— Frais communs de fonctionnement	50
		900
	Excédent de gestion	100

b) BUDGET DE TRÉSORERIE

Ressources	— Trésorerie au 1 ^{er} janvier	60
	— Excédent du budget de gestion	100
		160
Charges	— Investissements	110
		50
	Trésorerie au 31 décembre	

Amis lecteurs,

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

adressez-nous

les

cartes-postales

ci-jointes

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

“la v.c.o.”

c'est

VOTRE revue :

ABONNEZ-VOUS!

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

BULLETIN D'ABONNEMENT

à " la vie des collectivités ouvrières "

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

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

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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

La reconduction pure et simple des dépenses de l'année précédente, éventuellement majorée d'un pourcentage uniforme pour chaque activité, est une méthode de facilité qui a déjà entraîné des déboires pour certains Comités. Il faut, en effet, tenir compte de l'évolution des besoins, de l'évolution des effectifs des différentes catégories de travailleurs.

L'évaluation des ressources nécessite la communication par la direction de l'entreprise des prévisions sur l'évolution de la masse salariale et des effectifs.

Le rapprochement des prévisions de dépenses et de recettes pourra faire apparaître une insuffisance notoire des ressources, mettant en évidence la faiblesse de la subvention et justifiant son augmentation par l'élévation du taux de la contribution patronale. Tout en informant les travailleurs sur cette nécessité, le Comité devra donc examiner — si revendication n'est pas satis-

faite dans l'immédiat — les activités qu'il doit réduire provisoirement pour ajuster les dépenses aux recettes. De même le développement des besoins peut entraîner un gonflement de certaines rubriques budgétaires tandis qu'une baisse d'activités dépassées peut gommer d'autres dépenses.

LA PRÉSENTATION DU BUDGET

Le projet de budget est destiné à être étudié et discuté par l'ensemble des membres du C.E. La présentation doit donc être aussi claire et simple que possible.

Il peut être divisé en rubriques regroupées en quelques grands chapitres qui couvriront les attributions des commissions spécialisées quand il en existe (voir page 28 le tableau n° 1).

La rubrique peut, par exemple, être décomposée ainsi :

Enfance :

- Colonies de Pâques —
(X enfants à Y Frs)
- Colonies d'Été —
etc.

Total 300

Les frais de fonctionnement qui ne peuvent être imputés directement à une activité, tels les frais de bureau, éventuellement les salaires du personnel administratif du C.E., sont regroupés dans un chapitre particulier « Frais communs de fonctionnement ».

Enfin, quand le Comité dispose d'une subvention convenable, il peut envisager des investissements, seul ou en collaboration avec d'autres C.E., dans une colonie, un centre de vacances, etc. Il y a alors intérêt à distinguer le budget de gestion concernant le fonctionnement des activités du budget d'investissements, l'ensemble étant regroupé dans le budget de trésorerie. (Voir tableau n° 1.)

LA COMPTABILITÉ DES ACTIVITÉS SOCIALES

La comptabilité doit permettre au C.E. d'une part, de satisfaire aux obligations légales, d'autre part d'obtenir les renseignements nécessaires pour assurer la gestion.

LES OBLIGATIONS LÉGALES

Les obligations légales résultent essentiellement de la législation sociale, de la fiscalité et de la législation propre au fonctionnement des Comités d'Entreprise.

Les Articles 22 et 23 du Décret du 2 novembre 1945 font une obligation au C.E. de rendre compte de sa gestion aux travailleurs de l'entreprise et au Comité qui lui succède.

Le bilan doit être approuvé éventuellement par l'expert-comptable désigné par le Comité d'Entreprise pour l'assister dans l'examen des documents comptables de l'entreprise présentés à l'Assemblée Générale des actionnaires.

L'Article 22 du Décret du 2 novembre 1945 précise notamment : « A la fin de chaque année, le Comité d'Entreprise fait un compte rendu détaillé de

sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise, par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales. Il doit indiquer, notamment, d'une part, le montant des ressources dont il aura pu disposer dans le cours de l'année et qui lui auront été procurées par l'un des moyens indiqués à l'Article 19, d'autre part, le montant des dépenses assumées par lui, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des œuvres sociales dépendant de lui ou des comités interentreprises auxquels il participe. Chacune des différentes institutions sociales doit faire l'objet d'un budget particulier. »

Pour satisfaire à ces obligations, la comptabilité doit donc permettre d'établir un compte de gestion par nature d'activité et éventuellement un bilan.

Les obligations fiscales et sociales concernent essentiellement les salaires, quand le Comité emploie directement du personnel. Un livre de paie paraphé par le juge d'Instance, le maire ou un des juges du Tribunal de Commerce, doit être tenu permettant, entre autres, le calcul des cotisations

de Sécurité Sociale, de retraite, de chômage, de formation professionnelle. En outre, pour le personnel autre que celui des restaurants, le Comité doit acquitter au percepteur, la taxe sur les salaires. Il faut rappeler à ce propos, que les C.E. subissent une véritable pénalisation, les entreprises assujetties à la T.V.A. étant exonérées de cette taxe. Ainsi, selon que le personnel travaillant pour les activités sociales sera rémunéré par le Comité ou par l'entreprise — ou bien sera employé au restaurant du C.E. — la taxe sera exigible ou non.

LA COMPTABILITÉ GÉNÉRALE

L'objet de la comptabilité est essentiellement de classer les recettes et les dépenses dans des rubriques appropriées. Le Plan Comptable National comprend une liste de rubriques (comptes et sous-comptes) et des instructions sur le fonctionnement des comptes.

On distingue deux grandes catégories de comptes : les comptes de gestion et les comptes de bilan. Les pre-

miers aboutissent au compte d'exploitation (compte de gestion) qui fait apparaître le résultat (excédent ou déficit) de l'exercice, en principe de 12 mois, par différence entre les produits (recettes de gestion) et les charges (dépenses de gestion). Les seconds aboutissent à l'établissement du bilan comprenant à l'actif : ce que possède le Comité et ce qu'on lui doit, au passif : ce qu'il doit. La différence entre l'actif et les dettes figurent également au passif sous forme de réserves et résultats.

Le Plan Comptable National a été conçu pour les entreprises industrielles et commerciales qui doivent obligatoirement l'appliquer.

Le bilan d'un C.E. peut être présenté, sans difficultés, selon le modèle type du plan comptable. Par contre, la classification des comptes de gestion ne s'adapte pas aux besoins comptables

des Comités qui doivent classer les charges suivant la nature des activités sociales telles qu'elles ont été définies dans le budget.

LA COMPTABILITÉ DU C.E.

Les systèmes comptables à utiliser sont différents suivant l'importance des réalisations sociales gérées tant en ce qui concerne leur montant que leur diversité.

Par exemple, un C.E. qui ne procède pas à des investissements, n'accorde pas de prêts, ne contracte pas d'emprunts pourra, dans un but de simplification, se contenter d'un compte de gestion et se dispenser d'établir un bilan.

Dans ce cas, on pourra tenir un « livre de trésorerie » avec une « ventilation » reprenant les rubriques et

chapters du budget. (Voir ci-contre le tableau n° 2.)

Ce livre permettra d'établir le compte de gestion annuel qui pourra être comparé avec le budget et faire ressortir ainsi les différences avec les prévisions budgétaires. (Voir en fin d'article le tableau n° 3.)

Il n'est pas possible d'aborder dans le cadre de cet exposé les problèmes posés par l'établissement du bilan et par le calcul des amortissements. Nous rappellerons simplement que lorsque le Comité procède à des investissements importants (par exemple une colonie de vacances), il est souhaitable de tenir compte des amortissements, c'est-à-dire de l'usure et de la dépréciation du matériel, des constructions, etc., ne serait-ce que pour obtenir des « prix de revient » qui reflètent la réalité. (Prix de journée d'une colonie ou d'un centre de vacances, prix du repas, etc.)

EXÉCUTION DU BUDGET ET APPROBATION DES COMPTES

Pour que le C.E. assure la gestion des activités sociales, il est nécessaire qu'il désigne un trésorier, éventuellement un trésorier adjoint.

LE RÔLE DU TRÉSORIER

Bien entendu, le trésorier doit assurer ses fonctions conformément aux décisions prises par le Comité. En principe, son rôle n'est pas d'exécuter les tâches matérielles telle la tenue de la comptabilité (à moins que les réalisations sociales soient très réduites). Ces travaux peuvent être exécutés par une ou des personnes qualifiées, rémunérées par le Comité ou par l'entreprise et placées sous l'autorité et la responsabilité du trésorier. Avec l'aide technique de ces personnes, le trésorier doit donc :

- préparer le projet de budget,
- veiller à son exécution,
- faire établir et approuver les comptes,
- suivre les études financières décidées par le Comité.

L'EXÉCUTION DU BUDGET

Une fois adopté par le C.E., le budget constitue le cadre dans lequel les

responsables des différentes activités doivent assurer la gestion. Il est évident que les dépenses réelles ne peuvent correspondre exactement aux prévisions. Mais le trésorier doit veiller à ce que les dépassements ne soient pas anormaux et ne mettent pas en péril l'équilibre général. Si les déséquilibres sont trop importants, il doit en informer le Comité qui prendra les décisions nécessaires.

Le budget annuel voté par le C.E. n'est pas à considérer comme un cadre rigide et immuable. Si, en cours d'exercice, des problèmes nouveaux surgissent, que de nouvelles réalisations sociales soient envisagées, le Comité peut toujours modifier le budget initial.

L'APPROBATION ET LA PUBLICATION DES COMPTES

Comme nous l'avons vu, le Comité d'Entreprise doit rendre compte de sa gestion aux salariés de l'établissement.

Il est donc nécessaire, qu'au préalable, le trésorier soumette les comptes de l'exercice à l'approbation du Comité. Il pourra, par exemple, les présenter sous la forme que nous avançons dans le tableau n° 3 accompagné des détails de chacune des rubriques, en fournissant les explications nécessaires, no-

tamment en ce qui concerne les différences entre les dépenses réelles et les prévisions budgétaires.

Après l'adoption des comptes par le C.E., le « compte rendu détaillé de la gestion financière » devra être porté à la connaissance des travailleurs conformément à l'Article 22 du Décret du 2 novembre 1945.

Fondamentalement dans l'esprit du législateur, la dynamique syndicale dans la marche et l'orientation du Comité d'Entreprise est prépondérante. Un domaine aussi déterminant dans le développement des activités que la politique financière des C.E. ne peut donc échapper aux responsabilités des organisations syndicales C.G.T. et mérite d'être analysé périodiquement au sein des directions syndicales en fonction de l'avis des syndiqués eux-mêmes. Inspirées de la réalité des besoins et de l'évolution des aspirations, les conclusions syndicales doivent aboutir non seulement à une justesse des décisions budgétaires mais également à une sensibilisation des travailleurs sur l'insuffisance de la contribution patronale et l'affirmation de revendications correspondantes.

Guy MARECHAL
Expert-Comptable
Commissaire aux Comptes agréé
par la Cour d'Appel de Paris

TABLEAU N° 2
LIVRE DE TRÉSORERIE DU C.E.

RECETTES

Date	Libellé	Caisse	Banque	C.C.P.	Subventions	Recettes diverses	Mouvements de fonds
TOTAL A				TOTAL B			

DÉPENSES

Date	Libellé	Caisse	Banque	C.C.P.	Enfance	Entraide	Sports	Loisirs	Culture	Frais communs	Mouv. de fonds
TOTAL C						TOTAL D					

Total A = Total B
Total C = Total D

TABLEAU N° 3
COMPTE DE GESTION GÉNÉRALE COMPARÉ AU BUDGET

a) BUDGET DE GESTION

	Budget	Réalisation	Ecart
Produits			
— Subvention	1 000	1 040	+ 40
Total produits	1 000	1 040	+ 40
Charges			
— Enfance	300	320	+ 20
— Entraide	200	190	— 10
— Sports	100	100	—
— Loisirs	150	160	+ 10
— Culture	100	120	+ 20
— Frais communs de fonctionnement	50	60	+ 10
Total des charges	900	950	+ 50
Excédent (ou déficit) de gestion	100	90	— 10

b) BUDGET DE TRÉSORERIE

Ressources			
— Trésorerie au 1 ^{er} janvier	60	60	—
— Excédent du budget de gestion	100	90	— 10
Charges	160	150	— 10
— Investissements	110	120	+ 10
Trésorerie au 31 décembre (1)	50	30	— 20

(1) Détail de la trésorerie au 31 décembre :

Caisse	3
Banque	17
CCP	10
	30

d'une enquête sur le niveau scolaire



Pour la troisième fois (1963, 1969, 1972), le Comité d'Etablissement Renault-Billancourt a réalisé, dans ses centres de vacances pour enfants de 10 à 15 ans, une enquête portant sur les conditions dans lesquelles se déroule leur scolarité.

Environ 1 700 réponses ont pu être exploitées et les enseignements qui s'en dégagent démontrent, une fois de plus, la nocivité de la politique de l'enseignement et de l'enfance en général qui a été suivie en France depuis l'avènement du pouvoir gaulliste-centriste : les jeunes de 15 ans qui ont répondu à notre enquête étaient en âge d'entrer à la maternelle en 1959 (ce qui ne signifie pas qu'ils y aient trouvé une place).

Pour l'exploitation de ces renseignements, nous avons tenu compte de trois critères :

- catégorie professionnelle du père (manœuvres et OS, professionnels, employés, techniciens, maîtrise, cadres) ;
- période de séjour (juillet - août) ;
- nombre d'enfants dans la famille (de 1 à 3 ; plus de 3).

Quelques éléments sont indispensables pour une appréciation sérieuse des résultats de cette enquête. Développons ces aspects.

Effectifs R.N.U.R. (1) au 31.12.1971 (Billancourt)

Manœuvres et OS	16 272	46,65 %
Professionnels	7 249	20,78 %
ETDA	9 196	26,36 %
Cadres	2 166	6,21 %
Total toutes catégories	34 883	

Dans la catégorie « employés, techniciens, dessinateurs, maîtrise » l'éventail des salaires, très important (du coefficient 140 au coefficient 340, soit de 1 167,43 F pour 40 h. à 3 623,65 F), nous a conduits à classer avec les ouvriers professionnels ceux dont le coefficient était égal ou inférieur à 200.

A noter également qu'il y a à Billancourt 11 739 travailleurs immigrés dont 91,59 % sont des OS.

Tableau comparatif entre les effectifs R.N.U.R. par catégorie et les départs en centres de vacances (10 - 15 ans)

	Usine	Juillet	Août	Les 2 mois
Manœuvres et OS	46,65 %	21 %	47 %	31,55 %
Professionnels et ETDA ≤ 200	27,62 %	36 %	35 %	35,59 %
ETDA > 200	19,52 %	40 %	17 %	30,66 %
Cadres	6,21 %	3 %	1 %	2,20 %

(1) Régie Nationale des Usines Renault.

**Pourcentage des enfants (10 - 15 ans) partis en juillet et en août
par rapport à la catégorie professionnelle du père
et au nombre d'enfants dans la famille**

		Juillet	Août	Les 2 mois
Manœuvres et OS	1-2-3 enfants	75 %	26 %	45,39 %
	4 enfants et plus	25 %	74 %	54,61 %
Professionnels	1-2-3 enfants	87 %	52 %	73,12 %
	4 enfants et plus	13 %	48 %	26,88 %
ETDA	1-2-3 enfants	86 %	65 %	81,20 %
	4 enfants et plus	14 %	35 %	18,80 %
Cadres	1-2-3 enfants	97 %	80 %	94,59 %
	4 enfants et plus	3 %	20 %	5,41 %
Toutes catégories	1-2-3 enfants	85 %	43 %	67,32 %
	4 enfants et plus	15 %	57 %	32,68 %

Pourcentage des enfants par rapport aux revenus familiaux 1971

	Juillet	Août	Les 2 mois
Non imposables sur le revenu	23 %	64 %	39,62 %
Imposables de 0,01 à 300 F	12 %	9 %	10,89 %
Imposables de 300,01 à 600 F	10 %	7 %	8,80 %
Imposables de 600,01 à 1 000 F	9 %	7 %	8,27 %
Imposables à plus de 1 000 F	46 %	13 %	32,42 %
Enfants ayant eu droit au bon des Allocations Familiales (a)			
Bons à 70 F	28,05 %	62 %	43,05 %

(a) En 1972, ce bon était accordé aux familles non imposables ou imposables à moins de 200 F.

QUELQUES CONSTATATIONS

Une première constatation s'impose en comparant ces trois tableaux.

L'origine des enfants partant en centres de vacances en juillet et en août est différente.

En août, près de 82 % des enfants ont des parents ouvriers, spécialisés ou professionnels. Encore, faut-il ne pas oublier, quand on examine la proportion des enfants d'OS que 11 739 OS sont des travailleurs immigrés (dont 7 437 originaires d'Afrique du Nord, 940 d'Afrique Noire) qui, dans une large mesure, sont célibataires ou ont laissé leurs enfants dans leur pays d'origine.

Egalement en août, plus de 57 % des enfants viennent de familles de plus de 3 enfants (74 % en ce qui concerne les OS).

Il faut noter que les enfants partant en colonie en juillet bénéficient pour la plupart d'un second mois de vacances en août alors que pour la majorité de ceux partant en août, il s'agit de leur unique mois de vacances.

En résumé, les enfants partant au mois d'août, mois de fermeture de l'usine, viennent des couches les plus défavorisées : ressources très modestes, qualification professionnelle du père très basse, nombre d'enfants élevé (chez les OS, 34 % de familles de 4 ou 5 enfants, 26 % de 6 ou 7 enfants, 14 % de plus de 8 enfants).

D'après des conversations avec les enfants lors de cette enquête, il s'avère qu'en plus, ces jeunes connaissent très fréquemment des conditions de logement déplorables qui, nous le regrettons, n'ont pu faire l'objet d'une estimation statistique.

Il est également certain que, malgré les très importants efforts du Comité d'Etablissement, le prix demandé pour le séjour en centre de vacances reste relativement élevé (jusqu'à 14 ans, 6,00 F par jour pour les non imposables) et



empêche le départ d'un certain nombre d'enfants des catégories les plus modestes.

Il importe de rappeler que les subventions versées par l'Etat aux organismes gérant des centres de vacances sont pratiquement nulles (moins de 1 % du prix de journée-enfant) alors qu'elles équivalaient à 50 % de ce prix en 1945.

Nous en arrivons maintenant aux résultats de cette enquête scolaire qui ne pouvaient être compris sans les explications qui précèdent.

Le résultat global quels que soient l'âge des enfants (10-15 ans), la catégorie professionnelle du père (OS, professionnel, ETDA), le nombre d'enfants dans la famille (1-2-3, 4 et plus), le mois de séjour en centre de vacances (juillet-août) montre que près de 60 % des enfants interrogés ont au moins un an de retard dans leur scolarité.

1° **Le pourcentage des retards scolaires s'aggrave selon l'âge.** De 35 % à 10 ans (toutes catégories mélangées), il passe à 66 % à 15 ans.

2° **Le pourcentage des retards scolaires est plus grand chez les enfants dont le père appartient aux catégories professionnelles les plus basses.** 43,65 % chez les ETDA, 58,10 % chez les professionnels, 67,69 % chez les ouvriers spécialisés (nous n'avons pas tenu compte des enfants de cadres dont le petit nombre ne pouvait permettre de conclusion sérieuse).

3° **Le pourcentage des retards scolaires est plus élevé dans les familles nombreuses.** Quelle que soit la catégorie professionnelle du père, nous constatons :
— familles de 1-2-3 enfants, 52,10 % des enfants en retard ;
— familles de 4 enfants et plus, 67,94 % des enfants en retard.

4° **Le pourcentage des retards scolaires est plus important chez les enfants partant en centre de vacances au mois d'août (période de fermeture de l'usine).**

Juillet	51,50 %
Août	65,50 %

(Voir tableau sur l'origine des enfants par rapport aux revenus familiaux.)

Pour en terminer dans ce domaine, il est éloquent de s'apercevoir que dans le cas le plus défavorable (mois d'août, familles de 4 enfants et plus, père OS, enfants de 15 ans), on arrive au pourcentage effarant de plus de 80 % de retards scolaires.

QUELLES SOLUTIONS ?

Tout ceci contribue à montrer d'une façon évidente que l'enseignement actuel favorise sous tous ses aspects les enfants issus des catégories socio-professionnelles les plus élevées et qu'il est conçu avant tout comme un processus rigoureux de classification et de sélection alors qu'il devrait assurer la formation et l'épanouissement de tous les jeunes.

Il est bien évident que nous ne pouvons admettre que persiste ce gâchis des intelligences et des potentialités de chaque individu.

En 1972, l'enseignement et la culture dans sa globalité sont conçus par le pouvoir des monopoles comme destinés seulement à préparer des hommes utiles à la production du profit.

Le mouvement syndical s'appuie sur une conception totalement différente. Afin que se réalise une véritable politique de l'enfance, il est surtout indispensable que soit instauré en France un régime démocratique décidé à mener une politique générale de progrès social.

Il est évident que tous les efforts déployés au Comité d'Etablissement dans le domaine de l'enfance — crèche, club d'enfants puis club des jeunes, colonies, centres de préadolescents et d'adolescents, activités sportives et culturelles dans le cadre de nos deux associations Club Olympique de Billancourt et « Loisirs et Culture » — ne peuvent se suffire en eux-mêmes. C'est la raison pour laquelle nous luttons pour en finir avec le pouvoir des monopoles et sa politique qui sacrifie délibérément les intérêts de la jeune génération. Il nous faut en finir avec le massacre des intelligences et la politique malthusienne de l'enseignement, avec l'absence d'une politique d'éducation en dehors ou autour de l'école, avec la mise en cause des centres de vacances et des organisations de l'enfance par la restriction ou la suppression des subventions.

Il nous faut préparer l'avenir et donc, donner à l'enfant toutes les possibilités de devenir un citoyen actif, responsable. Cela suppose une modification complète des conditions de vie des travailleurs. Bas salaires, inflation, conditions de travail, de logement, de transports pèsent lourdement sur la vie des familles et interdisent aux parents d'accorder tout le soin qu'ils désireraient à l'éducation de leurs enfants.

Une autre politique est possible. Le Programme Commun de gouvernement signé par les partis de gauche et activement soutenu par la C.G.T. donne toute sa place aux problèmes de l'enfance et d'une éducation liée à la vie.

Son succès et l'existence d'un gouvernement démocratique permettra à la jeune génération de voir s'ouvrir devant elle un avenir à sa mesure. C'est une des raisons pour lesquelles tous ceux qui se préoccupent de l'enfance et de son devenir se doivent de lutter pour la réalisation de l'union populaire et le triomphe du Programme Commun.

R. CRÉANGE,
du C.E. Renault-Billancourt.





il faut savoir ...

DÉCLARATION C.G.T.-F.S.G.T.

Le Comité Directeur de la F.S.G.T. et le Bureau Confédéral de la C.G.T. se sont rencontrés le 17 janvier 1973. Les deux Directions ont procédé à l'examen de la situation faite au sport en France et de leur travail commun depuis leur déclaration du 12 février 1969.

LA C.G.T. CRÉE SON CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les organisations syndicales, les Comités d'Entreprise et organismes similaires employant au moins 10 salariés sont redevables de la contribution financière légale à la formation continue (0,8 % des salaires pour 1972). Puisque cette obligation existe, il convient de rechercher les moyens de s'en acquitter au mieux de l'intérêt général, avec une double préoccupation :

- l'intérêt des salariés travaillant dans ces organisations et bénéficiaires de la formation,
- le meilleur fonctionnement de ces organisations.

C'est pourquoi le Fonds d'Assurance Formation, dénommé « Centre de Coordination de Formation Professionnelle » (C.C.F.P.) a été créé le 8 décembre 1972 dernier par la C.G.T.; son agrément par les services compétents du Premier Ministre est maintenant acquis.

Les premiers adhérents ont tenu une Assemblée Générale, le 21 décembre

1972, au cours de laquelle a été élu le Conseil d'Administration (président : André Leroy, Administrateur de « La Vie Ouvrière » ; Secrétaire : Guy Caburo). Le C.C.F.P. est ouvert à toutes les organisations de la C.G.T., assujetties ou non à la contribution de Formation Continue. Le C.C.F.P. accueille en outre les Comités d'Entreprise et les institutions à caractère social.

Il va de soi que les sommes d'argent versées ne seront que très partiellement obérées par les frais de fonctionnement du C.C.F.P. (qui s'élèveront sans doute à 10 % environ). La Convention créant le Fonds fixe à 50 % de la contribution légale le versement minimum. Pour 1972 des dérogations à ce versement minimum seront permises pour les membres qui auraient déjà engagé des frais de formation et dépensé plus de 50 % de leur participation. Par la suite, les membres restent entièrement libre d'utiliser la moitié de leur contribution en dehors du Fonds. En tout état de cause, les besoins de formation sont souvent identiques pour l'ensemble des membres ; les organismes de formation à qui on compte s'adresser sont souvent les mêmes. Le C.C.F.P. fera finalement pour tous, les mêmes démarches que chacun serait amené à faire pour son compte. Car le C.C.F.P. n'est pas un simple collecteur de fonds ; il établit un plan de formation et passe avec les organismes de formation les conventions qui conviennent.

De même le C.C.F.P., par le fait qu'il réunira un nombre important de demandes de formation et de besoins exprimés, sera beaucoup mieux placé que chaque membre livré à lui-même, pour obtenir les aides légales de l'Etat.

Les versements au C.C.F.P. se font toujours, pour l'instant, au C.C.P. 62-84 PARIS (C.G.T., 213, rue La Fayette, Paris-10^e). Nous rappelons que l'adhésion au C.C.F.P. et le versement de la contribution à cet organisme déjà réalisés avant le 28 février 1973 (au lieu du 31 décembre dernier comme cela avait été d'abord fixé) donnent quitus vis-à-vis du Trésor. (Une attestation de versement sera fournie par le C.C.F.P. pour joindre à la déclaration fiscale qui doit être produite à la recette des impôts avant le 5 avril 1973.)

Pour tous renseignements, écrire au secrétariat du C.C.F.P. (Guy Caburo), C.C.F.P., 33, rue Bouret, Paris-19^e. Tél. : 208-52-72).

Pour les organisations et organismes occupant plus de 50 salariés : nous rappelons que la déclaration fiscale doit être accompagnée de la délibération du Comité d'Entreprise qui a dû avoir lieu avant le 31 décembre 1972.

Les Comités d'Entreprise, ayant plus de 50 salariés, ne sont pas compris dans le champ d'application de l'Ordonnance du 22-2-45 sur les C.E., ils ne sont donc pas tenus d'avoir leur propre C.E. et n'ont pas à fournir, avec leur déclaration fiscale, un procès-verbal de délibération ou de carence. Cependant, ils doivent joindre la délibération d'une Commission Spéciale à constituer, selon les indications de l'Article 14 du décret 71.979 du 10 décembre 1971 (page 15 de la brochure n° 71-189 du Journal Officiel), au risque d'une majoration de pénalisation de 50 %.

articles parus en 72

CULTURE

1972, année internationale du livre : les raisons de lire (n° 46, p. 12) - La discothèque (n° 46, p. 36) - Vivre en musique... (n° 47, p. 33).

ÉCONOMIE

Le nouvel indice des prix de la C.G.T. (n° 46, p. 29) - La politique industrielle dans la Communauté économique (n° 47, p. 22).

ENFANCE

Les espaces extérieurs en colonies de vacances et centres de loisirs pour enfants (n° 45, p. 8) - L'enfant et le livre : les conditions matérielles de la lecture (n° 47, p. 13).

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les décrets du 10.12.1971 sur la formation et le perfectionnement professionnels (n° 45, p. 19) - Alphabétisation et formation professionnelle (n° 46, p. 25) - Les Décrets du 12.4.1972 sur la formation et le perfectionnement professionnels (n° 47, p. 39) - A propos des Fonds d'Assurance-Formation (n° 47, p. 44) - Les Comités d'Entreprise et la formation professionnelle continue (n° 48, p. 30).

LÉGISLATION

Modification des textes concernant la participation patronale pour la construction (n° 46, p. 16) - L'indépendance financière des Comités d'Établissement (n° 46, p. 43).

SANTÉ

Maladies professionnelles et médecine du travail (n° 46, p. 21) - Consommateurs, alimentation, santé (n° 46, p. 40).

SOCIAL

Le C.E. Renault et les travailleurs immigrés (n° 45, p. 24) - Un restaurant interentreprise (n° 48, p. 8) - Formes de gestion des restaurants (n° 48, p. 12) - Combien perçoivent les Comités d'Entreprise pour leurs activités sociales ? (n° 48, p. 17).

SPORT - VACANCES

Le Chèque-vacances (n° 45, p. 5) - Le yachting léger au 11^e salon nautique (n° 45, p. 13) - Evolution du ski et ski évolutif (n° 48, p. 27).

SYNDICALISME

Sur trois congrès (n° 46, p. 9) - Un événement capital (n° 47, p. 9) - Il devient nécessaire d'obtenir une amélioration de la législation sur les Comités d'Entreprise et organismes similaires (n° 47, p. 25) - L'Assaut (n° 48, p. 5).



en ouvrant
notre courrier ... de 72

AFFAIRES SOCIALES

Quelles sont les démarches à accomplir par les travailleurs immigrés en cas de licenciement ? no 45

Dans quelles conditions les allocations de chômage sont-elles versées aux immigrés ? no 45

Deux récents arrêtés à propos de la contribution patronale à la construction no 48

FONCTIONNEMENT

Les C.E. employant plus de neuf salariés sont-ils tenus de verser la taxe de 1,7 % pour les transports dans les sept départements concernés de la région parisienne (Paris, Haut-de-Seine, Seine-St Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines, Essonne ?) no 45

Le Président du C.E. peut-il s'opposer — sous prétexte de brève rédactionnelle — à ce que certaines de ses interventions, non confidentielles, figurent sur le procès-verbal de réunion ? no 46

Les C.E. sont-ils autorisés à utiliser des distributeurs automatiques de cigarettes ? no 46

A partir de quel âge peut-on voter lors des élections aux C.E. ? no 47

La loi fixe-t-elle le taux de la subvention patronale aux C.E. ? no 47

Mais alors, le mode de calcul est-il précisé dans la législation sur les C.E. ? no 47

Dans quelles conditions les immigrés sont-ils électeurs et éligibles aux C.E. ? no 48

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Quel est le pouvoir d'intervention des contrôleurs de la Sécurité sociale dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise ? no 46

Comment sont consultés les C.H.S. lors de l'application des mesures prescrites par la Sécurité sociale ? no 46



LA VILLE DE SARCELLES

Vend une propriété dite « Château d'Ingouville » d'un seul tenant, totalement close comprenant : Maison de maître du 19^e siècle - maison de gardien - divers bâtiments et dépendances - parc - 5 dortoirs 75 lits - superficie 26 319 m² - sise au lieu-dit « Le Bourg-Sud » à Ingouville-sur-Mer, Seine-Maritime (3,5 km env. de St-Valéry-en-Caux - 5 km de la mer). Ecrire M. le Maire - Hôtel de Ville - 95200 Sarcelles.

Région de Greolières (A.-M.), altitude 810 m, proche station de ski - Vends colonie de vacances aménagée et équipée, 80 lits. Excellent état avec 10 000 m² - 360 000 F. Ecrire : Leclerc, 4 bis, rue A.-Bourdelle - Paris-XV^e. Tél. : 222-71-73.

C.C.E. du B.H.V. loue colonie de vacances située en Essonne, uniquement pendant les périodes scolaires pour classes vertes, stages éducatifs, etc. : 60 places. Ecrire ou téléphoner : C.C.E. du B.H.V., 18, rue de la Verrerie, 75004 Paris. Tél. : 887.68.30, poste 2628.

La F.O.L. du Lot dispose :

a) dans son département, pour l'été prochain, de plusieurs centres de vacances en dur pour enfants de 6 à 14 ans et adolescents. Prix tout compris : 17 F par journée/enfant, 20 F par journée/adolescent ;

b) des chalets de vacances familiales à Seignosse-Hossegor (Landes), libres du 1^{er} au 31 juin et du 1^{er} au 15 septembre (1 chalet par famille). Prix tout compris : (Tarif 1972) 27 F par personne adulte - Tarif dégressif pour les enfants.

Renseignements à : F.O.L. du Lot, 79, rue du Portail-Alban, 46000 Cahors.

Comité d'Entreprise possédant terrain de camping, 2 étoiles, à 80 km de La Rochelle, 10 km de Niort, 55 km de Poitiers, à 100 mètres de la Sèvre Niortaise (lieu de pêche).

Recherche, pour échange avec d'autres C.E., emplacement sur terrain de camping autres régions.

Ecrire : Secrétaire du Comité d'Entreprise de la S.N.A.C.R.P., rue de la Côte-d'Ivoire, quai Sud, 17000 La Rochelle-Pallice.

RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



S.G.R.E.

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



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

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

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

1 000 000

de repas servis chaque mois

850 collaborateurs

127 Restaurants gérés

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

12 années d'expérience
et de références

Siège Social à CACHAN (94)
9, rue Mirabeau

3 500 m² de locaux

Entrepôt au RUNGIS (94)
rue des Tropiques

1 500 m² de locaux

Agences Régionales :

76 - LE HAVRE : 14, rue Vaquelin

80 - AMIENS : 2, rue des Trois Cailloux

90 - BELFORT : 12, rue Dr Schweitzer

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



M. FRODANIERE

La lutte contre le feu fait des pas de géant

Installations fixes automatiques d'extinction
Extincteurs automatiques pour l'industrie
les chaufferies, les automobiles.

Extincteurs à main, sur chariots
sur remorques,

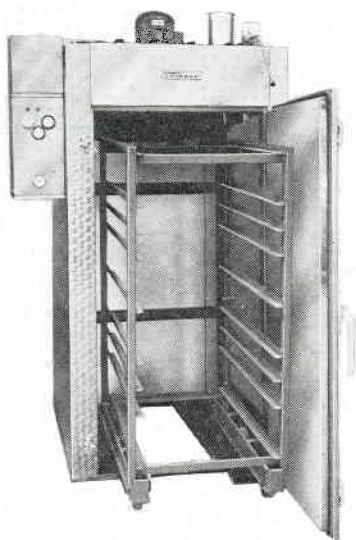
tout le matériel de lutte contre l'incendie.

EXTINCTEURS **MAIP**

USINE ET DIRECTION : 101, bd Irène Joliot-Curie, 69-VÉNISSIEUX
Boîte Postale 45 - 69632 VÉNISSIEUX / Tél. (78) 74.25.51

BUREAUX DE PARIS : 7, rue Arago, 93400 ST-OUEN
tél. (1) 076.73.38 & 606.03.92

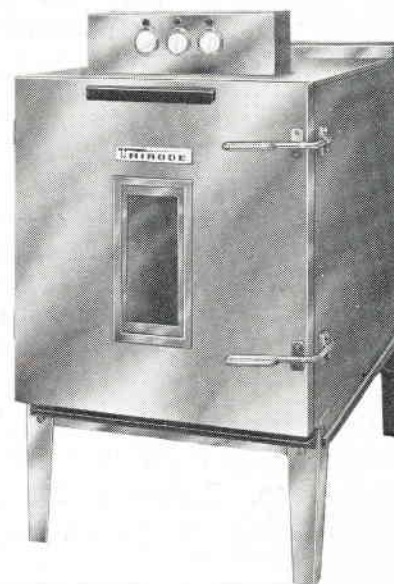
efficaces et modernes
**les 3 "Pulsair"
 Thirode**



PULSAIR 1200
 1 chariot capacité
 5/6 plaques
 600 x 800
 ou 2 chariots capacité
 totale 10/12 plaques
 gastronomes 530 x 650



PULSAIR 605
 à chariot
 4/5 plaques 60 x 80
 100 poulets



PULSAIR 600/4
 3 plaques 60 x 80
 75 poulets.

des économies sur tous les tableaux :

Gain de place.

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

Gain de marchandises.

La technique de cuisson par air pulsé - ventilation d'air chaud - diminue considérablement les pertes de poids à la cuisson. "Le Pulsair s'amortit en cuisant!".

Gain de temps.

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

Gain de personnel.

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

Gain à l'achat.

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



Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

- recevoir une documentation complète P
 la visite d'un technicien

NOM :

ADRESSE :

THIRODE

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