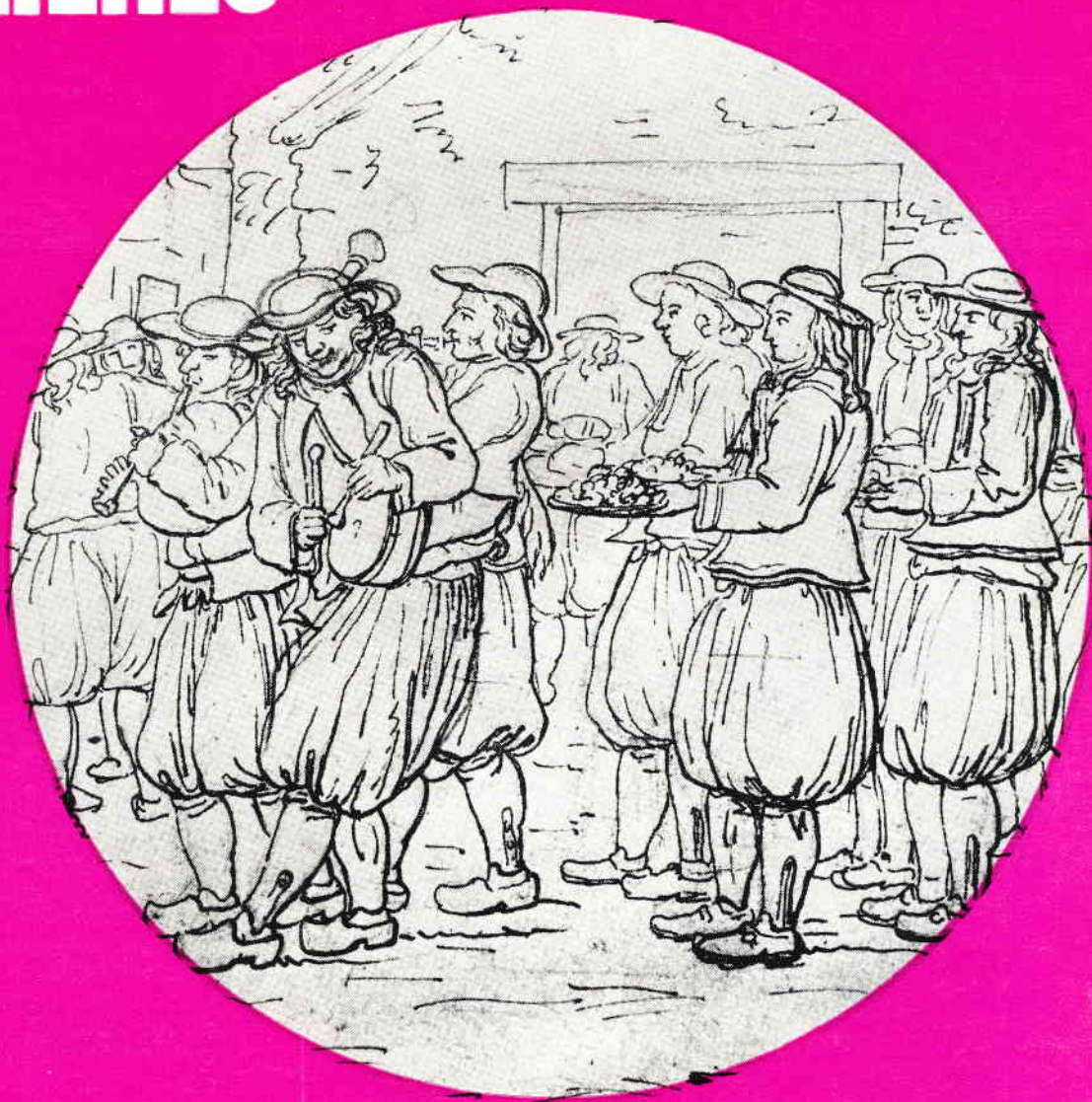


LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



●● l'ensemble populaire
de paris ●●● nationali-
sation et rôle économique des
c. e. ● la mutualité

50

mai 73 / 4 f

**VITE
SERVI...
BIEN SERVI**

la formule moderne
du service vin
c'est:

la petite bouteille



AGAP UNE ORGANISATION
VENTE ET LIVRAISON

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

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

UNIQUE
AU SERVICE DE
LA RESTAURATION
MODERNE ET DES
COLLECTIVITÉS

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

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

Briffault
INGENIERIE-RESTAURATION



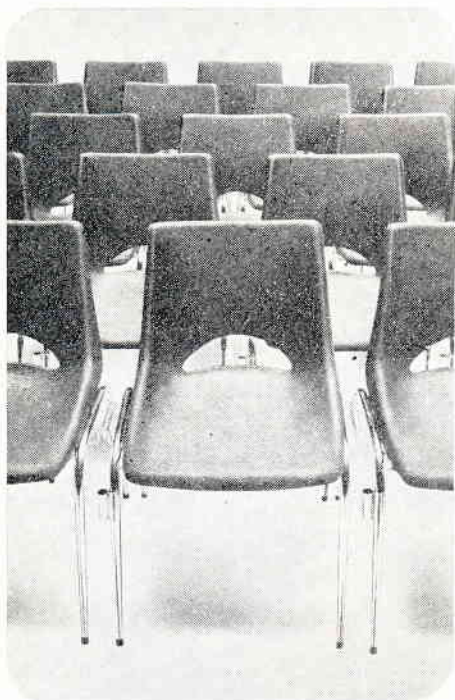
en restauration
moderne
comme en
service traditionnel,
la cuisine
des gens de métier

*c'est encore...
c'est toujours*

Briffault

Un matériel de plus en plus spécialisé
vous permet de constituer l'ensemble le
mieux adapté à votre établissement et
d'accroître au maximum le rendement
de votre cuisine. De plus, vous bénéficiez
des avantages qu'offrent les éléments
complémentaires de cuisson et de travail.
Etude et installation complète.

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



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

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



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

ALLIBERT

LE SIÈGE BIEN PENSÉ

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

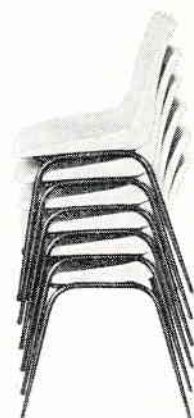
M. _____

Société _____

Adresse _____

Fonction _____

ALLIBERT, 15, rue Jean-Jaurès 92800 PUTEAUX - Tél. 775.30.22 vco



aux éditions
G.P. ROUGE ET OR
 des collections pour tous les âges



GRAND PRIX DE LITTÉRATURE
 DU SALON DE L'ENFANCE 1972

GRAND PRIX DE LA LITTÉRATURE
 DE LA JEUNESSE 1972
 DE LA C.R.P.L.F.

" L'enfant et l'univers "

JEAN-CLAUDE BERRIER
Au pays de Nadlouk en Alaska
 JACQUES CHEGARAY
Maeva, la petite tahitienne
 GERARD CIVET
Titikato, le petit indien d'Amazonie
 HELENE ET
 JEAN-JACQUES DUCOS
Osoko, petite fille du fleuve
 DOUCHAN GERSI
Iken, le petit seigneur des sables
 MARCEL ISY-SCHWART
Yambo, le petit congolais
 MICHEL PEISSEL
Tibet, pays où les enfants sont rois
 CHRISTIAN ZUBER
Le petit prince de Ceylan
 etc., etc.

des albums

TISTOU LES POUCES VERTS
 MAURICE DRUON
 de l'Académie française
 illustré par J. DUHEME

SEBASTIEN ET LE CHEVAL SAUVAGE
 CECILE AUBRY
 illustré par P. DURAND

JEUDI INVENTE LA MONNAIE
JEUDI ET LA NATURE
 ANDRE JOANNY
 illustré par A. LAVAL

UN CARRE DE CIEL BLEU
 PHILIPPE LORIN
 illustré par l'auteur

HISTOIRE DU CHAT MENTEUR
 MARTINE MORA
 illustré par PHILIPPE LORIN
 etc., etc.

des romans

ROUGE ET BLEUE
 Pour les moins de 7 ans / plus de 50 titres parus / 5,00 F le volume

DAUPHINE
 de 6 à 10 ans / plus de 100 titres parus / 5,50 F le volume

SOVERAINE
 A partir de 10 ans / plus de 100 titres parus / 8,10 F le volume

SPIRALE
 de 10 à 15 ans / plus de 100 titres parus / 4,50 F le volume

OLYMPIC
 de 13 à 16 ans / plus de 45 titres parus / 9,80 F le volume

SUPER 1000
 A partir de 12 ou 15 ans / plus de 85 titres parus / 12,90 F le volume

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
B. Laure (boulangerie)	44
S.G.R.E./CADIPA (restauration)	45
Tourtel (boisson)	6

INSTALLATIONS - EQUIPEMENTS

Allibert (équipement)	3
Briffault (cuisine)	2
Cochain (distributeurs)	45
Mulca (équipement)	10
O.D.A. (distributeurs)	43
Pernod-équipement (distributeurs)	19
SOCOPAP (équipement)	20
Thirot (cuisine)	48
Triton (lave-vaisselle)	8

LOISIRS

C.D.L.P. (livres et disques)	41
Comptoir Central Parisien (jouets) ...	46
Eskulduna (vacances)	42
G.P. Rouge et Or (édition)	4
Montcassin (jouets)	46
R. Pierre (jeux)	46
S.A.J. (jouets)	44

DIVERS

Coop-Eco (coopérative)	44
La carte publicitaire	29 et 30
MAIP (sécurité)	5
Offres et Annonces	42
O.S.C.M. (lunetterie-optique)	41
Paris-Ouest (coopérative)	47
SNCIVR (crédit)	8
L.A. Willemin (cadeaux)	45

Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

N' H É S I T E Z P A S !
... vous trouverez plus loin des
cartes qui faciliteront votre
correspondance.



LA PHODANÉNE

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

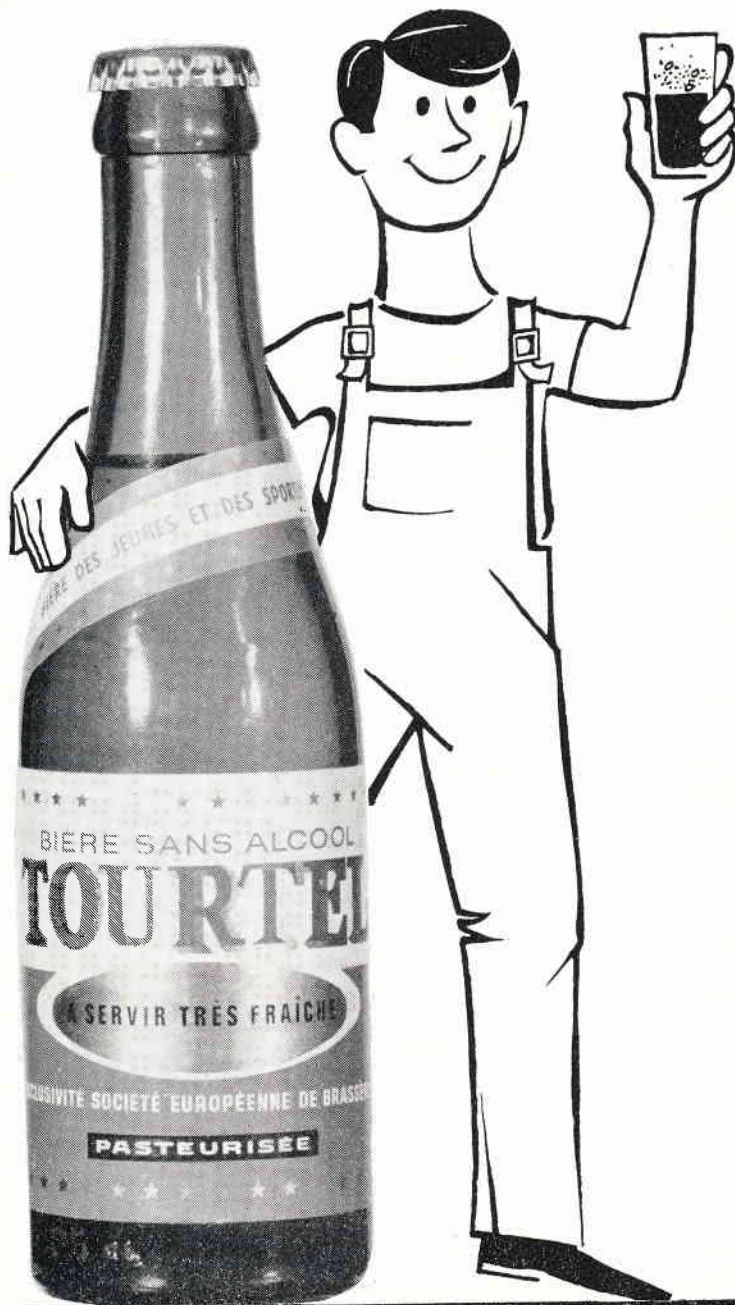
USINE ET DIRECTION : 101, bd Irène Joliot-Curie, 69-VÉNISSIEUX
Boîte Postale 45 - 69632 VÉNISSIEUX / Tél. (78) 74.25.51

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

buvez jeune, buvez sain, buvez frais

TOURTEL

la bière sans alcool



TOURTEL

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

TOURTEL

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

TOURTEL

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

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

SANTÉ
SÉCURITÉ
OBRIÉTÉ

S. P. F. D.

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

ÉDITORIAL	9	Améliorer notre activité dans les grandes entreprises	L. Mascarello
ÉCONOMIE	24	Réflexions sur le rôle économique des C.E. : aujourd'hui... et demain	J. Biglione
	21	Au sujet des dix personnes les mieux rémunérées	G. Cabane
CULTURE	12	L'Ensemble Populaire de Paris de chants et danses	M. Reboul
	35	Nicolas Copernic	G. Bernet
	28	Exposition artistique à la station Cluny	G. Martin
EMPLOI	38	Un syndicat, un C.E. ... et les droits des travailleuses	
SOCIAL	36	La C.G.T. et la mutualité	R. Wynhant
	22	L'INCA... 15 ans de solidarité	S. Cappé
LÉGISLATION	31	Boissons en collectivités : la réglementation	Cl. Andrieu
	18	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	28	L'association pour l'alphabétisation et l'enseignement du français aux travailleurs immigrés	
	27	Un ouvrage de la C.G.T. : le pouvoir d'achat	
	40	Il faut savoir	
PRESSE	10	Flash-presse	
iconographie		m. delius (22, 23, 26, 31, 34, 36) ; a. deuneulin (39) ; doc./musée national des arts et traditions populaires (1, 13, 16/p. soulier, 15/a. guey) ; g. duché (17) ; kamb (31, 32, 33, 34, 39) ; s. poliatchek (14) ; rapho/d. berrety (26), goursat (35), yan (24, 26) ; j.-c. seine (33).	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

CORNIU Augustin, Secrétaire du C.E. de la R.A.T.P., Paris • DESHAYES Raymond, Responsable des activités culturelles au C.E. de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés, Paris • DEVERRIERES Jacques, Représentant de la Fédération C.G.T. des Finances au Conseil National d'Etudes Sociales du Ministère des Finances, Paris • DUFOUR Daniel, Secrétaire du C.E. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • FOULON Victor, Président-Directeur de la C.C.P.M., Beaumont-en-Artois • GABRIELLI Adam, Secrétaire-adjoint du C.E. Dunlop, Montluçon • GAILLARD Robert, 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, Rungis • 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 • HOURDIAUX René, Représentant de la Fédération C.G.T. des Cheminots au Comité Mixte Central du Matériel, Paris • JAILLOT Claude, Secrétaire du C.C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • LINET Roger, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle « Suzanne Masson », Paris • POMARES Vincent, Directeur des activités sociales du C.C.E. Berliet, Vénissieux • SAMSON Camille, Co-Directeur des « Œuvres sociales, coopératives et médicales », Paris.

ABONNEZ-VOUS !

4 NUMÉROS :

14 F

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

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

MACHINES A LAVER LA VAISSELLE

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

TYPES :

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

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



TRITON S.A.

des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

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

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

Des résidences pour retraités...



*Des pavillons indépendants, confortables,
modernes avec jardin, dans de petits
ensembles aux abords de petites villes
ou dans des agglomérations agréables
et bien équipés.*

**...C'est le vœu de milliers de
salariés lassés, l'âge venu,**
du bruit et de la pollution dans les grands centres
urbains, mais pas toujours en mesure de souscrire
à titre personnel.



**LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES
ET COMMERCIALES** peuvent, sans bourse

déliier favoriser ces légitimes aspirations de leurs collaborateurs.

Elles ont la faculté d'investir la taxe 1% Logement à cet objet, sous forme de prises de parts ou de versements subventionnels.

Elles peuvent y gagner en faveur d'un actif, la récupération de l'appartement abandonné par le retraité.

(Convention S.N.C.I.V.R. / Bourse d'échange logement)

VERSEMENTS : C.I.L. 3° AGE

RENSEIGNEMENTS : S.N.C.I.V.R. }

2, rue de Valois, 75002 PARIS - Tél. 508.19.19 - 231.74.02



améliorer notre activité

Les 14 et 15 juin se déroulera à Paris une Conférence nationale sur l'activité et le renforcement de la C.G.T. dans les grandes entreprises.

L'affrontement de classes s'aiguise de plus en plus entre la classe ouvrière et les tenants d'un pouvoir rétrograde qui fait la part belle aux hommes du grand capital. Les travailleurs en développant leurs luttes et en multipliant les actions entendent faire prévaloir leurs revendications essentielles concernant notamment le pouvoir d'achat, les conditions de travail, l'emploi et l'exercice des libertés syndicales. Face à eux patronat et pouvoir persistent dans leur intransigeance n'hésitant pas, comme chez Peugeot à Saint-Etienne, à faire appel à des hommes de main pour agresser des travailleurs en grève. L'emploi de ces méthodes de caractère fasciste par l'adversaire de classe prouverait, s'il en était besoin, l'inquiétude du patronat et son désarroi.

Mais la bête est loin de s'avouer vaincue. Il est indispensable de porter l'action à un niveau plus élevé. Cela suppose une activité de classe et de masse de nos syndicats en particulier dans les grandes entreprises et la mobilisation de l'ensemble de nos militants. Dans ce combat les élus C.G.T. dans les C.E. doivent prendre toute leur place notamment en participant activement à la vie de l'organisation syndicale.

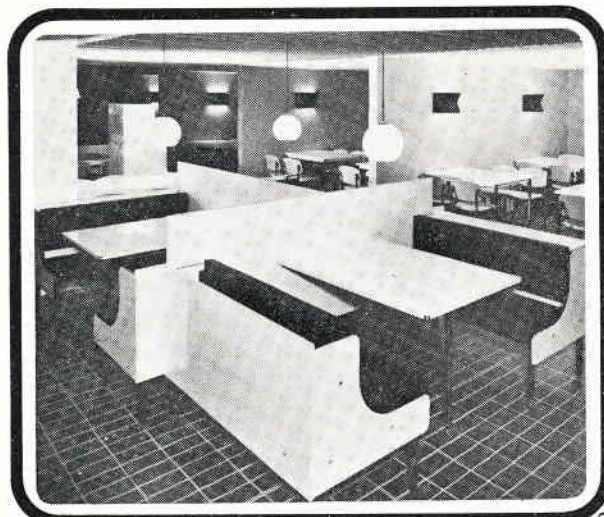
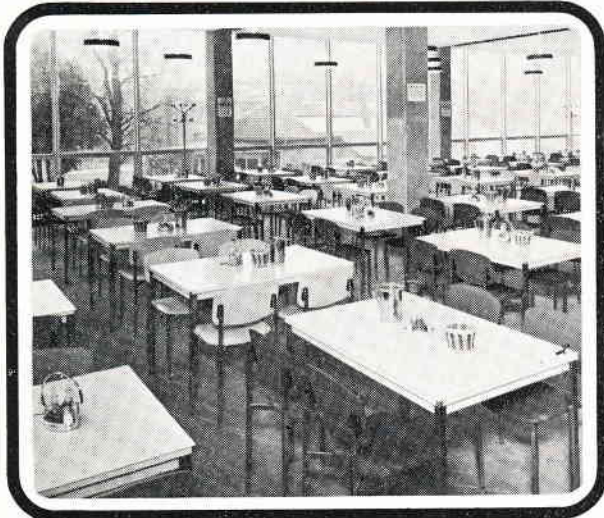
Il s'agit d'une question de principe et fondamentale, faute de quoi nos élus tomberaient dans le panneau de la collaboration de classes et se laisseraient prendre aux sirènes de la participation.

La Conférence nationale des 14 et 15 juin permettra de donner un élan nouveau à l'action syndicale en plaçant l'ensemble des militants C.G.T. devant leurs responsabilités dans une lutte dont les résultats dépendront de la cohésion de nos forces, du renforcement de la C.G.T., de la vie démocratique du syndicat à l'entreprise et du contact étroit avec les masses.

Cela est essentiel et décisif en particulier au niveau des grandes entreprises.

dans les grandes entreprises

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



189



101, AVENUE DE BOBIGNY
93130 NOISY-LE-SEC
845.83.60 ET 843.00.44



« TROIS HUIT » :
GRAVES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ

... Une récente étude anglaise, publiée par le « Medical Problems of shift work », et reprise par « Le Médecin de campagne » montre que le travail par équipes entraîne de graves conséquences sur la santé des travailleurs : troubles gastriques, intestinaux, psychiques, etc. Mais, note M. Sylvain Dorland, les statistiques qui comparent les ouvriers en journées normales et les ouvriers en travail posté ne sont guère convaincantes. Parfois même, les travailleurs postés présentent un bilan de santé meilleur que les travailleurs en journée normale.



La raison en est simple. C'est lorsque les travailleurs en équipes successives supportent moins bien ce système qu'ils cherchent à travailler de nouveau selon un rythme normal. C'est donc chez les travailleurs « mutés » qu'il est possible d'apprécier les atteintes psychiques et organiques qu'ont entraînées de longues années de travail par équipes successives. C'est ce que montre le tableau ci-dessous.

	Travailleurs en journée normale	Travailleurs en 3 X 8	Anciens travailleurs en 3 X 8 mutés en journée normale
Troubles gastriques	7,5	6,0	19,0
Troubles intestinaux	11,6	10,2	10,6
Ulcères	6,6	10,0	32,5
Troubles nerveux .	13,0	10,0	32,5
Affections cardiaques	2,6	1,1	0,9

Il apparaît donc à l'évidence que les rythmes de trois fois huit et de deux fois — mais dans une plus faible mesure — sont néfastes pour l'individu qui devra ensuite être suivi par son médecin... ce qui entraînera pour la société une source de dépenses considérables.

(« Le Figaro », 15 mars 1973.)



CHOMAGE : AUGMENTATION RÉGULIÈRE

... « La situation de l'emploi n'est pas préoccupante », se plait-on à répéter dans les allées du pouvoir.

Hélas ! Trois fois hélas !

« On a constaté, souligne l'OCDE, au cours de la période, une tendance à l'augmentation régulière du taux de chômage. »

Ce taux de chômage représente le pourcentage de travailleurs sans emploi dans la population au travail. Il est passé « d'approximativement 1,2 % au début des années 1960 à plus de 2 % depuis 1971 ».

C'est donc bien un problème de fond. Le chômage est devenu une tare permanente du système.

Ce sont les jeunes de moins de 25 ans et les femmes qui sont le plus touchés. Leur taux de chômage est plus élevé que la moyenne et il augmente plus vite.

« De 1963 à 1971, le taux de chômage des moins de 25 ans est en effet passé de 2,1 % à 4 % et celui de l'ensemble des femmes de 1,5 % à 2,9 % ».

Selon les experts internationaux, c'est le manque de formation professionnelle qui est en cause. Jusqu'en 1975, les problèmes de l'emploi seront « plus importants qu'il n'avait été initialement prévu ».

(« L'Humanité », 3 avril 1973.)

INSEE : LES FEMMES INGÉNIEURS SONT RARES

... Mais le sort n'est pas le même pour les hommes que pour les femmes diplômées : si les trois quarts des hommes diplômés deviennent cadres supérieurs, une femme diplômée n'a qu'une chance sur deux de le devenir. Prenons l'exemple des Grandes Ecoles : neuf diplômés sur dix deviennent à la sortie ingénieurs ou cadres administratifs supérieurs contre cinq sur dix pour les femmes diplômées. Ces chiffres sont assez significatifs d'une ségrégation à l'égard des diplômées pour les postes de cadres. Ils révèlent que les mentalités n'évoluent pas beaucoup sur ce point. En grande majorité, les femmes diplômées n'ont encore pour seuls débouchés que les

professions enseignantes. Les femmes ingénieurs sont toujours des espèces rares...

(« La Croix », 28 mars 1973.)

ARTISANAT : 60 480 ENTREPRISES DISPARUES EN HUIT ANS

L'Assemblée permanente des chambres de métiers vient de publier une étude donnant par secteur d'activité la répartition en 1970 et l'évolution depuis 1962 des établissements artisanaux occupant de 0 à 9 salariés.

Cette étude, réalisée à partir de renseignements officiels publiés par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques, confirme ce que nous n'avons jamais cessé, pour notre part, de montrer : la concentration capitaliste des entreprises, accélérée par la politique gouvernementale, s'accompagne de la disparition de nombreux petits établissements artisanaux.

Alors qu'on en dénombrait 909.523 en 1962, il n'y en a plus que 866.733 en 1966 et 849.043 en 1970, soit 60.480 de moins en huit ans...

... **Fabrication de textiles et travail des étoffes** : de 86.399 en 1962, il ne restait plus que 62.581 établissements en 1966 (moins 27,6 %) et 49.140 en 1970 (moins 21,5 % dans la dernière période de quatre ans).

Travail du cuir : avec les mêmes références, la courbe descendante passe de 41.897 à 29.254 (moins 30,2 %) et 22.007 (moins 24,8 %).

Travail du bois : 44.246, 38.033 (moins 14 %), 34.054 (moins 10,5 %).

Travail des métaux : 47.981, 41.868 (moins 12,7 %), 41.008 (moins 2,1 %).

Verre et chimie : 7.113, 6.478 (moins 8,9 %), 6.336 (moins 2,2 %).

Production de matériaux de construction : 15.517, 14.507 (moins 6,5 %), 13.384 (moins 7,7 %).

Cette tendance affecte également les deux branches où l'artisanat est particulièrement développé :

Artisanat de réparation et de service : 125.583 établissements en 1962, 116.226 en 1966 (moins 7,5 %), 114.978 en 1970 (moins 1,1 %).

Artisanat agricole et alimentaire : 155.741 établissements en 1962, 145.206 en 1966 (moins 6,8 %), 138.086 (moins 4,9 %)...

(« L'Humanité », 12 avril 1973.)

l'ensemble populaire de paris

de chants et danses

Voilà quelque temps, à Paris, le Musée National des Arts et Traditions Populaires s'installait dans un moderne bâtiment correspondant aux exigences qu'appelle l'inscription des « témoignages populaires » dans notre patrimoine culturel. Là, chacun peut apprécier les images d'un passé plus ou moins éloigné, images dont la signification est bien souvent insoupçonnée parce que notre comportement est faussé par une politique culturelle déformante sur la contribution créatrice du peuple dans notre civilisation.



A PROPOS DU FOLKLORE

Le folklore n'échappe pas à cette faiblesse conceptuelle. Car qu'est-ce que le folklore ? Ce mot d'origine anglaise signifie « science du peuple » (de folk : peuple, et lore : science). En fait le folklore englobe tout ce qui fait la vie de l'homme dans son travail, ses divertissements : les outils de l'artisan, les meubles du paysan comme ses humbles vêtements de labeur ou ses somptueux atours de fête. Sa langue, ses chants, ses danses, toutes les expressions de sa personnalité et de sa pensée en font partie : « le folklore, c'est l'homme lui-même » (P. Pittion). Comment, ces précisions apportées, douter que le folklore et la culture ont des liens, que le folklore est une composante de la culture ?

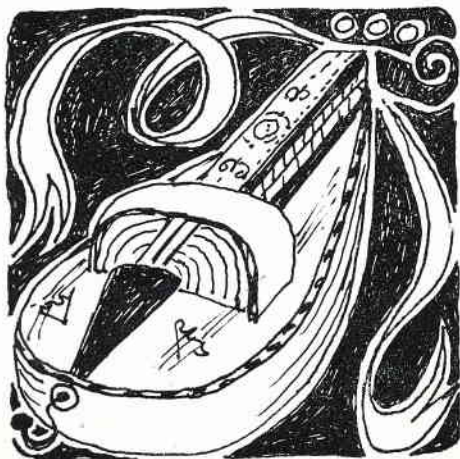
Pour beaucoup un programme folklorique n'est qu'une manifestation d'un âge révolu, un témoignage — peut-être d'un passé attachant — qu'on s'efforce de faire survivre. L'image la plus courante est celle « d'airs vieillots, de danses démodées ou de costumes désuets ». Chants, danses, costumes sont les aspects les plus spectaculaires du folklore. Les « exhibitions carnavalesques » auxquelles ils donnent lieu expliquent que ce terme ait pris un sens péjoratif. Ainsi de Paris à Brest — ou ailleurs — le spectacle folklorique devient un cortège de couples de deux ou trois générations, portant, sans noblesse ni grâce, un costume surchargé de perles, de brillants, de galons, lui faisant perdre son élégante sobriété d'origine. Sur scène les danses s'organisent tant bien que mal, les couples se forment après quelques hésitations et, la danse exécutée, c'est la débandade : certains saluent, d'autres hésitent et se décident enfin alors que les premiers regagnent les coulisses.



le jeu de crozès (dessin d'Olivier Perrin)



bergères berrichonnes



Ainsi, peu à peu, le mot « folklore » est devenu synonyme de facilité, de bricolage. Certains sont persuadés qu'il n'existe rien de valable dans notre folklore, tandis que d'autres, touchés par le « charme désuet » de rondes aux formes approximatives, de chants mimés, de costumes surchargés, se refusent à admettre que nos paysans dansaient bien et chantaient juste. « Mais si le mot a été galvaudé cela n'enlève rien à ce que, premièrement, il a voulu signifier » (Max Rouquette).

S'intéresser au folklore ne procède ni d'un attachement exagéré pour le passé, ni d'une mode. Il s'agit de se situer « dans le temps et l'espace » en retrouvant une image de l'homme. Que d'écrivains, de musiciens, sont allés puiser aux sources du génie populaire l'inspiration d'œuvres universellement reconnues : Georges Sand, Jean Giono, Darius Milhaud, Bela Bartok pour ne citer qu'eux ! C'est ainsi que Max Rouquette, écrivain occitan, a pu dire : « il ne s'agit pas de défigurer ce qui fut et doit demeurer voix et visage du passé. Mais ce qui seul compte c'est de retrouver la sève obscure d'un esprit qui vit encore au fond de toute personnalité. Que l'homme d'aujourd'hui s'en nourrisse et qu'après l'avoir faite sienne, il la retransmette dans la forme d'un art original et vif... ».

DE LA CHORALE POPULAIRE...

C'est à cette délicate mais passionnante recherche que s'attache, depuis une quinzaine d'années



**PAYSANS
DE
FRANCE,
CREATEURS DE
CULTURE**

... Mais il n'est que temps, d'une certaine tranche de mon expérience, d'extraire quelques réflexions sur un aspect révolu de la culture nationale, la culture traditionnelle des paysans français.

Cette culture a été longtemps méconnue. Les tours de nos cathédrales, le soleil fleur-délysé de Versailles, les chefs-d'œuvre de nos artistes et de nos écrivains l'ont éclipsée. Pourtant, au bas du grand portail de ces cathédrales, on voit des paysans accomplir les travaux des mois. Pourtant, des miniatures des calendriers de grands princes du Moyen-Age figurent des laboureurs et des bergers. Pourtant, les murs de Versailles ont été bâtis parce que des paysans ont moissonné, et que des tailleurs de pierre ont œuvré, compagnons du tour de France. Et pour ne citer qu'eux, les Frères Le Nain, La Fontaine, Georges Sand, ont nourri de paysanneries qui ses fables, qui leurs peintures, qui ses romans champêtres.

Cette culture ne s'est pas faite en un jour. Il y a quelques milliers d'années, sur notre sol, des villages sont apparus. Et l'on peut parler d'une préfiguration de la France rurale, quand des hommes ont maîtrisé le minerai de fer et produit des types d'outils, encore pratiqués çà et là, par des cultivateurs et des bergers de notre temps...

... Des hommes et des femmes analphabètes récitent des contes durant les veillées d'hiver, cependant que les hommes taillent les échalas, que les femmes filent au rouet, que les jeunes amoureux badinent. Ces humbles conteurs, en fait, sont les porteurs d'une littérature orale, raffinée et dramatisée, personnalisée en autant de variantes que le récit est raconté de fois, et qu'il y a de personnes pour le dire, mais dont les formes sont assez structurées et enchaînées pour qu'y répondent des versions parallèles, quelque part dans le reste de l'Europe, dans le Maghreb, en Afrique Noire, en Asie... Ainsi notre conte du Petit Poucet est-il la branche française d'un tronc commun à bien des peuples, le conte des petits enfants perdus dans la forêt...

Georges-Henri RIVIERE
(Extrait d'article
« Almanach de
l'Humanité 1973 ».)



l'Ensemble Populaire de Paris de Chants et Danses (l'E.P.P.). En réalisant ses spectacles il s'efforce de mettre en valeur le patrimoine culturel français. Pour cela il effectue de nombreuses enquêtes aux sources, dans nos provinces. Il fait appel, quand ils existent, aux spécialistes du folklore de ces régions. Mais, parvenu au stade de la représentation, il s'attache non à une reconstitution mais à une transposition scénique des danses, des chants afin d'en mettre en relief la beauté, l'originalité, le caractère essentiel.

Ces choix découlent en fait des origines mêmes de l'Ensemble Populaire de Paris. Il fut créé en 1956 à partir de la Chorale Populaire de Paris.

Celle-ci naquit en 1935 de la volonté d'une vingtaine de travailleurs qui, animés d'un même amour de la musique, décidèrent, en formant une chorale de répandre la culture musicale et de donner à chacun la possibilité d'y accéder. Après des débuts difficiles, les rangs de la Chorale Populaire grossirent rapidement à la faveur des conquêtes sociales du Front Populaire. A la veille de la guerre elle est riche d'une centaine de choristes et a participé plus de deux cents fois à des meetings et concerts. Son répertoire s'étend déjà des chants révolutionnaires aux œuvres de la Renaissance sans pour autant délaisser la création contemporaine. Par la qualité de son travail, par son ardeur militante la Chorale Populaire force l'admiration. Ainsi Roger Désormières, Romain Rolland lui prodiguent-ils leurs encouragements : « Que la musique revendique la place qui lui est due au premier rang dans le combat contre la nuit » (Romain Rolland). C'est aussi en luttant contre « la nuit » que périssent de nombreux membres de la « Chorale » dont les dirigeants artistiques, déportés dans les camps nazis.

... A L'ENSEMBLE POPULAIRE

A la Libération, la Chorale Populaire de Paris renaît. Elle devient un organe culturel officiel de l'Union Départementale des syndicats C.G.T. de la Seine. Elle participe à de nombreux festivals, y glanant plusieurs prix, crée les œuvres de compositeurs contemporains : Serge Nigg, Joseph Kosma, Louis Durey, Jean-Louis Martinet. C'est au cours de ses déplacements dans les démocraties populaires que la « Chorale », impressionnée par la qualité des troupes folkloriques de ces pays, ressent la nécessité de fonder un groupe de danses représentatif des riches folklores français. Dès 1956 des danses bretonnes sont portées à la scène. Menant de front les activités de chorale et de danse, la « C.P.P. » devient l'Ensemble Populaire de Paris de Chants et Danses. Aux danses bretonnes viennent s'ajouter celles du Berry, de la Provence et enfin du Pays-Basque. Depuis la réorganisation administrative, il est devenu l'Ensemble de l'Union Syndicale C.G.T. de la Région Parisienne.



chorale de l'e.p.p.



sous-verre

rôle d'engagement d'un conscrit en 1846



costume de pont-aven (bretagne)

LE CONSCRIT DU LANGUEDOC

(Chant Populaire)

*Je suis t'un pauvre conscrit
De l'an mille huit cent dix
Faut quitter le Languedô,
Le Languedô, le Languedô,
Faut quitter le Languedô,
Avec le sac sur le dos.*

*Monsieur le maire et l'préfet
N'en sont deux jolis cadets
Ils nous font tirer z'au sort,
Tirer z'au sort, tirer z'au sort
Ils nous font tirer z'au sort
Pour nous conduire à la mort.*

*Qui qu'a fait cette chanson
N'en sont trois jolis garçons
Qui étaient faiseurs de bas,
Faiseux de bas, faiseurs de
[bas,
Qui étaient faiseurs de bas,
Qui à présent sont soldats.*

(Doc./E.P.P.)



la tarasque (fête populaire organisée par la commune libre de jarnègues en 1946 - tarascon)



répétitions



la provence

Fidèle à ses origines, l'« E.P.P. » s'associe à toutes les luttes des travailleurs. « Mai 1968 » est pour lui le moment de représentations dans les entreprises occupées de Paris et sa banlieue. En 1971, année de la célébration du centenaire de la Commune, il remonte, sous la direction d'Emile Herlic, la fresque de Henri Bassis et Joseph Kosma : « A l'Assaut du Ciel ». Il prête son concours à de nombreuses manifestations syndicales. En 1972, le Bureau Confédéral de la C.G.T. fait appel à son concours pour représenter la France au 3^e Festival International de Danse Folklorique de Szeged, organisé par le Conseil Central des Syndicats Hongrois. Ce voyage permet à l'« Ensemble » de réactiver son spectacle de danses populaires après une année de travail consacrée à l'« Assaut du Ciel ». (1)

Ni troupe régionaliste, ni troupe professionnelle (2), l'« E.P.P. » accomplit un travail original et demeure un exemple unique dans notre pays d'un ensemble formé exclusivement d'amateurs et agissant dans le cadre syndical. Mais maintenir de telles activités dans un régime qui rend chaque jour les conditions de vie plus difficiles relève de la gageure. La qualité des troupes folkloriques venues des démocraties populaires ne provient pas d'un miracle ! Combien de ceux qui ne participent pas aux tournées pourraient y figurer honorablement !

VERS UNE COORDINATION

Pour que l'Ensemble Populaire de Paris connaisse une pareille éclosion il faudrait qu'il soit l'émanation d'une multitude de groupes ayant de l'activité folklorique une conception culturelle. Pour sa part l'Ensemble Populaire a toujours souhaité entrer en relation avec les commissions culturelles des Comités d'Entreprise, pour qui, la création de tels groupes pourrait être une de leurs initiatives.

En effet, il paraît important que le folklore ne demeure pas l'apanage des tenants d'une prétendue réforme régionale qui se satisferaient de voir les paysans du Larzac émigrés danser quelques bourrées au cours de réjouissances organisées par un quelconque syndicat d'initiatives tandis que nos braves soldats « laboureraient » à leur façon un causse rendu à la désolation. Ces derniers pourraient toujours, au cours de leurs permissions, aller siroter un whisky dans une « boîte » toute semblable à celles que l'on peut rencontrer n'importe où en France ou en Afrique... et où on diffuserait la même musique impersonnelle. Voire d'ici à quelques années, nous verrions aussi les touristes photographier des Bretons en costume... dans une réserve !

(1) Ajoutons, grâce à la compréhension de Serge Kaufmann, que l'O.R.T.F. a récemment diffusé une séquence sur l'Ensemble Populaire de Paris, à travers l'émission « Les Musiciens du Soir », qui a permis aux téléspectateurs d'apprécier les qualités présentement développées de l'Ensemble.

(2) Il en existe une en France : le Ballet National Populaire de Jacques Douai et Thérèse Palau, dont on pourrait regretter qu'une stylisation extrême gomme justement les sources vivifiantes du folklore.

FICHE TECHNIQUE



A ces exemples il apparaît clairement que la cause du folklore n'est pas celle d'une danse, d'un chant, mais celle d'un peuple qui ne veut pas se laisser déposséder de son identité même. Il dépend de nous tous que la France ne devienne pas une terre d'une uniformité désolante.

De toutes ces questions l'Ensemble Populaire de Paris souhaite discuter... en particulier avec ceux qui, implantés dans une région, vivent ces problèmes. Il est, pour sa part, tout disposé à apporter le témoignage de son expérience, à envisager les problèmes de la création de groupes, à enrichir le niveau de sa recherche fondamentale grâce à l'apport de compétences... Il accueille donc avec joie ceux que ces lignes auraient décidé à rejoindre ses rangs, et apprécie également toutes propositions de collaboration des C.E. communiquées soit directement, soit par l'intermédiaire de la Fédération « Travail et Culture ».

L'Ensemble Populaire de Paris espère rompre avec un isolement relatif et ouvrir avec les Comités d'Entreprise et organismes équivalents une ère d'échanges fructueux !

Michèle REBOUL

E.P.P.

Ensemble Populaire de Paris de Chants et Danses.

SIEGE

Bourse du Travail, 85, rue Charlot - Paris 3^e (Tél.: 887-44-63).

PERMANENCE

Chorale : les mardis et vendredis (à partir de 20 h).
Danse : les lundis et vendredis (à partir de 19 h).

ORIGINE

Chorale Populaire de Paris.

CONSTITUTION

1935.

PATRONAGE

Emanation de l'Union Syndicale C.G.T. de la Région Parisienne (USRP-CGT). Egalement affilié à la Fédération Musicale Populaire agréée par le Ministère de l'Education Nationale.



FINALITE

Mise en valeur du patrimoine artistique populaire national en tant que composante culturelle.

METHODE

Chorale, corps de ballet et instrumentistes, recherches ethnologiques, transpositions scéniques de chants et danses, stages de travail, répétitions hebdomadaires.

ACTIVITES

Représentations, participations à de nombreuses fêtes, festivals et manifestations populaires, concours, enregistrements de disques, émissions radiophoniques et télévisées, déplacements en diverses régions de France, tournées à l'étranger (à ce jour : Hongrie, Tchécoslovaquie, R.D.A.).

REPERTOIRE

Musique contemporaine, chants de la Renaissance, chants révolutionnaires de France et de l'étranger, fresques scéniques (Tel « A l'assaut du ciel » de Bassis et Kosma), chants et danses des principales provinces françaises (Bretagne, Berry, Provence, Pays Basque...).

RECRUTEMENT

Essentiellement constitué d'amateurs venus de tous les horizons professionnels rassemblés par le même plaisir de la musique et de la danse, l'E.P.P. est ouvert à tous ceux qui souhaiteraient s'associer à son action. Les



Comités d'Entreprise peuvent, par l'intermédiaire de « Travail et Culture » ou directement à l'E.P.P., obtenir une collaboration pour leurs animations culturelles comme pour leurs activités particulières folkloriques, voire pour proposer des candidats intéressés par les buts de l'E.P.P.

Déjà conseillé et aidé par des spécialistes des arts populaires, l'E.P.P. souhaite de même élargir son encadrement en accueillant d'autres compétences professionnelles en ce domaine.



en ouvrant notre courrier

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS ANONYMES ?

Avant l'intervention de la Loi du 29 décembre 1972 qui a modifié certaines dispositions de la réglementation concernant les Comités d'Entreprise, dans les sociétés anonymes, deux membres du Comité d'Entreprise, l'un appartenant à la catégorie des ouvriers et employés, l'autre des cadres et agents de maîtrise pouvaient assister à toutes les séances du Conseil d'Administration ou du Conseil de Surveillance, selon le cas.

Depuis le 31 décembre 1972, cette représentation des salariés est augmentée lorsque, dans l'entreprise, le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux et techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 et que ces catégories constituent un collège spécial.

Dans ce cas, le nombre de représentants du personnel au Conseil d'Administration ou au Conseil de Surveillance est porté à quatre « dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs et cadres assimilés ».

PRÉCISION SUR LE MODE DE CALCUL DU QUORUM LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.

Le 10 janvier 1972 un jugement du Tribunal d'Instance de Grenoble précisait que, lors des élections professionnelles, le « quorum » est obtenu dès que le nombre de bulletins valables trouvés dans l'urne, atteint la moitié des électeurs inscrits, sans qu'il soit nécessaire que chaque candidat de la liste ait atteint personnellement ce quorum.

Ce jugement vient d'être entièrement confirmé par la Cour de cassation qui a tenu à préciser que, dès l'instant où le nombre de votants est supérieur à la moitié des électeurs inscrits, le quorum est atteint, « peu important, à cet égard, le nombre de voix obtenu par les candidats ».

Cette importante décision devra être utilisée chaque fois que des employeurs tenteront, soit en faisant la moyenne des voix obtenues par la liste, soit en se référant au nombre de voix obtenues par un candidat trop souvent rayé, de soutenir que le quorum n'est pas atteint, afin de recourir à un deuxième tour de scrutin avec candidatures « libres ».

A PROPOS DU CODE DU TRAVAIL

Une Loi du 2 janvier 1973 (J.O. du 3) a remanié, sans apporter de modifications sérieuses quant au fond, le Code du travail dans sa partie législative en y incluant des lois qui jusqu'alors n'étaient pas codifiées, comme les lois sur les Comités d'Entreprise, les délégués du personnel, le travail temporaire, etc. et en adoptant une nouvelle codification.

Cette partie est divisée en huit livres. Chaque livre est divisé en titres puis chaque titre en chapitres. Enfin chaque chapitre en articles précédés de la lettre L (qui veut dire législatif).

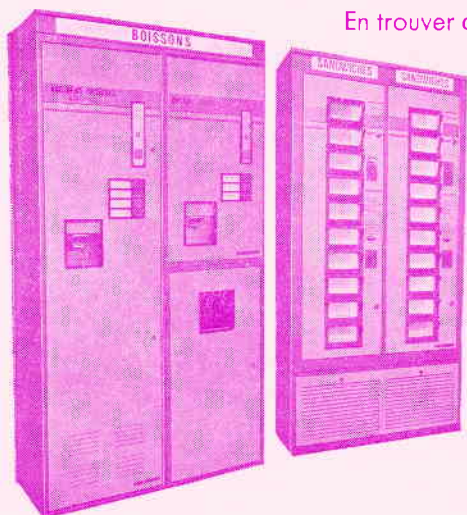
Cette partie du nouveau code ne peut pas cependant être utilisée car il reste encore à codifier toute la partie réglementaire qui est de loin la plus importante ainsi que tous les textes prévoyant des sanctions pénales.

Il manque également pour l'utilisation de ce document, une table de concordance des articles nouveaux avec ceux de l'ancien code, lesquels continuent à s'appliquer en attendant que soit terminée la codification.

La partie législative du Code du travail fait l'objet du fascicule spécial n° 73-1 bis (en vente 9 F au Journal Officiel, 26, rue Desaix, 75015 Paris).



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



C'est vrai, mais que faire quand les autres ne veulent pas vous servir. En trouver d'autres tout simplement, qui ne discutent pas quand on les met à l'épreuve,

qui ne ronchonnent pas quand tout le monde les harcèle, qui se taisent quand on les bouscule. Bref, des serveurs modèles.

Comme on en fait aujourd'hui chez Pernod-Equipement.

Leurs noms : les distributeurs automatiques. Eux au moins ne vous laisseront pas mourir de soif, ni de faim. Biscuits, plats préparés, fruits, sandwiches... boissons chaudes ou fraîches, ils s'occupent de tout.

A condition de leur donner la pièce.

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

C'est cela le service Pernod-Equipement.

Et le reste : la fabrique de glace automatique ou le broyeur de bouteilles, par exemple.

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

PERNOD-EQUIPEMENT

Un service qui vous en rend une infinité d'autres

Pernod-Equipement - 87 rue de Paris 93108-Montreuil s/ Bois-Tél. 287 41-90 +

pour

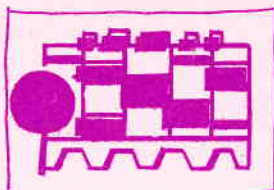
la fourniture et
l'équipement de :



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

adressez-vous



à 1 seul fournisseur

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

au sujet des "dix personnes les mieux rémunérées"

A propos des éléments exigibles, dans le cadre des attributions économiques des C.E., les personnes les mieux rémunérées s'entendent, suivant que l'effectif du personnel excède ou non 200 salariés, des dix ou des cinq personnes dont les rémunérations directes et indirectes ont été les plus importantes au cours de l'exercice (Loi n° 65-566 du 12 juillet 1965, Article 27). Une instruction ministérielle du 22 mars 1967 apporte des précisions sur le texte ci-dessus.

RÉMUNÉRATIONS DIRECTES ET INDIRECTES

Il s'agit des :

— rémunérations de toute nature fixes ou proportionnelles qui sont admises en déduction des bénéfices imposables de l'employeur ;

— indemnités et allocations diverses (par exemple allocations forfaitaires pour frais de représentations et de déplacements) ;

— avantages en nature ;

— remboursements de dépenses de caractère strictement personnel (loyer de l'immeuble d'habitation, impôts, etc.) à l'exclusion de tous autres remboursements de frais.

Il est précisé que les avantages en nature doivent être évalués d'après leur valeur intrinsèque et réelle.

Les personnes qui, exerçant des activités non commerciales (avocats-conseils, architectes-conseils, conseillers techniques, etc.) prêtent un concours exclusif et permanent à l'entreprise intéressée, doivent dès lors être éventuellement comprises parmi les personnes les mieux rémunérées.

Pour déterminer quelles sont les personnes les mieux rémunérées, il convient de faire intervenir l'ensemble des rémunérations directes ou indirectes telles qu'elles sont définies ci-dessus, y compris le cas échéant, les sommes que l'entreprise peut être appelée à reverser à une autre

entreprise pour un dirigeant commun aux deux entreprises et directement rémunéré par une seule d'entre elles.

Toutefois les indemnités servies à l'occasion du départ d'un collaborateur de l'entreprise sous forme d'indemnité de congédiement, de prime de mise à la retraite, d'indemnité de non concurrence ou pour rupture de contrat, ne sont pas à prendre en considération.

FRAIS DE VOYAGES ET DE DÉPLACEMENTS

Tous les frais de voyages et de déplacements qui sont engagés par les personnes les mieux rémunérées doivent figurer sous cette rubrique. Il en sera notamment ainsi des frais d'hôtel et de restaurant exposés au cours du voyage ou du déplacement. En outre, si elles ont des difficultés pour effectuer les ventilations nécessaires, les entreprises peuvent faire figurer sous cette rubrique les frais de réception liés au voyage ou au déplacement.

Il n'y a pas lieu de rechercher si les dépenses visées ci-dessus sont inhérentes à l'emploi ou assujetties dans le cadre de la gestion de l'entreprise ni de distinguer si le règlement des dépenses de l'espèce a été assuré directement par l'employeur ou sous forme de remboursement de frais exposés à ce titre par les cinq ou dix personnes les mieux rétribuées.

VÉHICULES ET AUTRES BIENS

Ici, il s'agit des dépenses et charges afférentes aux véhicules et autres biens dont peuvent disposer les personnes les mieux rémunérées en dehors des locaux professionnels.

Ces dépenses sont à prendre en considération. Elles s'entendent des charges concernant les véhicules automobiles, avions de tourisme, bateaux ou navires de plaisance, mis par l'entreprise à la disposition des personnes les mieux rémunérées sans qu'il y ait lieu de rechercher si cette mise à la disposition comporte ou non une contre-partie.

IMMEUBLES

A ce point, sont visées les dépenses et charges de toute nature afférentes aux immeubles qui ne sont pas affectés à l'exploitation.

Ce sont les dépenses et charges de toute nature, y compris les amortissements, à propos d'immeubles mis par l'entreprise à la disposition des cinq ou dix personnes les mieux rétribuées sous déduction, le cas échéant, de l'avantage en nature correspondant, quand il a été déclaré.

CADEAUX

Il est entendu des cadeaux de toute nature à l'exception des objets de faible valeur conçus spécialement pour la publicité. Ces cadeaux, pour donner lieu à déclaration, doivent avoir une valeur globale supérieure à 100 francs.

COMMENTAIRES

Rappelons que cette déclaration des dix rémunérations les plus élevées est donnée globalement à la plus prochaine Assemblée Générale des actionnaires qui suit l'arrêté des comptes, sous la responsabilité des commissaires aux comptes.

Elle doit donc être fournie au Comité d'Entreprise, soit directement sur sa demande, soit par l'intermédiaire de son expert-comptable le jour de la réunion prévue pour l'examen du bilan et des comptes de résultats.

Elle ne donne pas les noms de chacune des cinq ou dix personnes les mieux rémunérées ni les montants correspondants, ce qui n'interdit pas aux membres du Comité de les demander.

Il arrive que certaines entreprises, après avoir donné le montant global, opèrent une ventilation et fournissent : rémunérations directes et indirectes ; avantages en nature ; frais de voyages et de déplacements ; et autres formes d'avantages ou rémunérations.

Certains cas particuliers peuvent se poser. Il n'est pas question de les énumérer tous. C'est par les Comités eux-mêmes d'ailleurs qu'ils pourront être connus. Je citerai seulement quelques exemples.

Dans les compagnies aéronautiques, certains pilotes d'essai perçoivent des primes de risque considérables qui les font très souvent classer parmi les dix, de telle sorte que l'intérêt de la déclaration globale en est diminué. On peut demander que leur part soit distinguée, mais aucun texte légal n'en fait obligation.

Dans un certain nombre d'entreprises, surtout dans celles qui travaillent pour l'exportation, des représentants attachés à la maison perçoivent pour telle ou telle affaire d'envergure, des commissions parfois très élevées qui les font classer parmi les dix. L'inconvénient est le même que dans le cas précédent.

En conclusion, on peut dire que cette note, qui ne prétend absolument pas poser tous les problèmes, peut apporter aux Comités d'Entreprise, sinon des arguments tout fabriqués, du moins des éléments de riposte à certains points de vue patronaux.

Georges CABANE,
H.E.C., licencié en Droit,
expert-comptable.

L'INCA... 15 ans de solidarité

L'Institut National Confédéral d'Assistance aux Travailleurs Italiens en France (I.N.C.A.-C.G.T.) fête son 15^e anniversaire.

L'accord conclu en 1958 entre la C.G.I.L. (1) et la C.G.T. a permis de prolonger en France, sous l'autorité de la C.G.T., les activités de l'Institut Confédéral d'Assistance créé en Italie par la C.G.I.L. Le bilan de cette fructueuse et fraternelle collaboration est considérable. Il montre aussi l'ampleur des difficultés des migrants, notamment dans le domaine social, celles d'hier, celles d'aujourd'hui dans le cadre de la libre circulation qui pourtant « proclame » l'égalité des droits.

UN ACTIF IMPRESSIONNANT

Les tâches de l'I.N.C.A. en France se résument pour l'essentiel :

— à assurer gratuitement la défense sociale des travailleurs italiens — syndiqués ou inorganisés — et de leurs familles, afin de leur faire obtenir les prestations sociales et familiales auxquelles ils peuvent prétendre, constituant une part importante du salaire différé ;

(1) *Confédération Générale Italienne du Travail.*

— à étudier l'ensemble de leurs problèmes particuliers ;

— à contribuer à leur mobilisation autour des objectifs de la C.G.T., et à inciter leur adhésion.

Un bureau national assure la coordination des activités de cinq centres régionaux, elles-mêmes décentralisées sur la base de 60 permanences départementales, locales, d'entreprises, et animées par un réseau de 200 correspondants bénévoles, militants de la C.G.T.

La popularisation des initiatives, interventions, études... s'effectue notamment par le « Notiziario I.N.C.A. » dont le support est assuré par « Lavoro », mensuel de la C.G.T., diffusé par le canal d'environ 800 correspondants syndicaux.

Au fil des années, les structures de l'Institut se sont développées, renforcées. L'aide matérielle, technique, de la C.G.I.L. et de l'I.N.C.A. Centrale, celle du Bureau Confédéral de la C.G.T. et des organisations confédérées, l'attention grandissante des militants à l'ensemble des questions auxquelles sont confrontés les immigrés italiens, ont permis à l'Institut d'intervenir avec succès auprès des Caisses Nationales, régionales ou locales de Sécurité sociale,

à l'occasion du 15^e anniversaire de l'inca-cgt : réception de militants de la cgt et de la cgil au cours du dernier c.c.n.



vieillesse ou d'Allocations familiales, et de contribuer à la solution de nombreuses affaires.

De 73 500 pendant les années 1958-1964, ses interventions sont passées à 440 000 pour les années 1965 à 1971. Le bilan provisoire de l'année 1972 dépasse déjà les 100 000 interventions. Entre 1967 et 1971, les résultats l'ont apparaître : 15 000 procédures en matière d'invalidité, 28 000 concernant la vieillesse, 21 000 en matière d'accidents du travail et 9 500 pour les maladies professionnelles.

Sans l'I.N.C.A., c'est-à-dire l'intervention conjuguée de la C.G.T. et de la C.G.I.L., les immigrés italiens auraient perdu des sommes considérables. Les activités de l'I.N.C.A. sont les fruits de la collaboration de deux centrales syndicales, ceux de la solidarité ouvrière internationale. Pour la défense des intérêts des travailleurs, il n'y a pas de frontière !

L'EFFICACITÉ D'UNE COLLABORATION

Les militants de la C.G.T., et en particulier les élus aux C.E., les délégués du personnel, au cours de leurs activités syndicales quotidiennes, sont souvent confrontés aux multiples difficul-



le centre de l'inca-paris



réunion de travail de la direction nationale

tés rencontrées par les travailleurs italiens compte tenu des lois françaises, des règlements et conventions internationales régissant leurs droits et en particulier leurs droits sociaux. Ils sont astreints à de nombreuses et longues démarches pour faire prévaloir leurs intérêts.

Or la solidarité renforce encore les liens entre les militants de la C.G.T. et les immigrés italiens.

L'I.N.C.A. est à leur disposition, à celle de tous les Italiens, lorsque surviennent l'invalidité ou la vieillesse, l'accident du travail ou la maladie professionnelle... pour obtenir les prestations sociales ou familiales, à celles des travailleurs naturalisés pour les périodes d'activité accomplies en Italie.

Un travailleur italien est tué sur un chantier. Le patron qui a violé les règles élémentaires de sécurité, veut rendre responsables d'autres victimes de l'exploitation capitaliste : les camarades de l'infortunée victime, des immigrés al-

gériens. Au niveau de leurs prérogatives propres, le syndicat C.G.T., les élus du C.E., les délégués du personnel, ceux à l'hygiène et la sécurité, le correspondant I.N.C.A.-C.G.T., prennent l'affaire en main. Le patron est condamné pour faute inexcusable, la rente de la veuve et des orphelins est majorée de 75 % ; elle perçoit même un rappel d'un million d'anciens francs. Tel est un exemple, certes dramatique, de ce que peuvent réaliser les militants de la C.G.T., chacun à leur poste de combat de classe.

Dans le cadre de l'accord de coopération signé à Rome le 2 février 1973, entre la C.G.T. et la C.G.I.L., pour la défense des immigrés italiens, les activités de l'I.N.C.A.-C.G.T. se développeront encore et contribueront à imposer aux gouvernements et au patronat l'égalité des droits pour tous les travailleurs immigrés.

Serge CAPPÉ
Directeur de l'INCA

FICHE TECHNIQUE

INCA-C.G.T.

Institut National Confédéral d'Assistance sociale aux travailleurs italiens, correspondant en France de l'Istituto Nazionale Confederale di Assistenza-CGIL en Italie.

CREATION

14 mars 1958, accord de coopération C.G.T. (France) - CGIL (Italie).

BUT

Assurer la défense sociale des travailleurs italiens et de leurs familles. Etudier leurs problèmes.

Contribuer à les mobiliser autour des objectifs de la C.G.T. et aider à leur recrutement à la C.G.T.

SIEGE

213, rue La Fayette - 75480 PARIS
Cedex 10 (Tél. : 208-86-50).

BUREAUX REGIONAUX

Marseille : 23, boulevard Charles-Nédélec - 13003.

Lyon : 42 bis, rue Tronchet - 69006.

Villeneuve : 68, rue Carnot - 54190.

Douai : 12, rue du Pont-à-l'Herbe - 59500.

Paris : 85, rue Charlot - 75140 Cedex 03.

ACTIVITES

Prise en charge matérielle et technique du recouvrement des prestations sociales et familiales françaises et italiennes (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, allocations...) avec le concours d'avocats et de médecins, pour les travailleurs italiens et naturalisés.

La grande bataille engagée pour le succès du Programme Commun a affirmé la progression des forces de gauche et le recul de la droite. Elle a surtout fait ressortir le niveau supérieur de la bataille idéologique.

Ainsi les adversaires de ce programme se sont efforcés d'attaquer, de dénaturer en particulier les nationalisations et le sens profondément démocratique des objectifs proposés par la gauche.

Des travailleurs, parmi certaines couches de salariés, ont certainement été affectés par la matraquage de la propagande adverse. Pour les gagner à nos idées, il nous revient de démontrer, d'argumenter et de convaincre, combien seraient réels et profonds les changements qu'entraîneraient la nationalisation et la démocratisation des secteurs clés de l'économie.

Dans cet esprit et sur cette question, les réflexions abordées dans cet article concerneront le rôle économique joué jusqu'à présent par les Comités d'Établissement et le Comité Central d'Entreprise d'une société nationale connue, et surtout le rôle économique qu'ils pourraient jouer dans le cadre des perspectives offertes par le Programme Commun.

L'EXEMPLE DE LA S.N.I.A.

Cette société, nationalisée depuis plusieurs années, dont il a été question ces temps derniers à propos de l'affaire « Concorde », emploie, avec ses filiales, plus de 40 000 salariés répartis dans une vingtaine d'établissements en France.

Les problèmes qui s'y posent, comme d'ailleurs dans toutes les grandes entreprises, sont évidemment multiples et importants. Les C.E. et le C.C.E. ont-ils été tenus régulièrement informés ? Ont-ils été consultés sur l'orientation économique, politique, financière et sociale de la société ? Leurs avis ont-ils été pris en compte ? L'expérience et la réalité nous confèrent le droit de répondre par la négative.

Développons quelques faits parmi tant d'autres.

Lorsque la fusion des sociétés Sud-Aviation, Nord-Aviation et Sereb a été décidée et rendue publique en 1970 pour donner naissance à la S.N.I.A. (1), les C.E. et C.C.E. ont été placés devant le

(1) Société Nationale Industrielle Aérospatiale.

fait accompli. Ceux-ci n'ont été préalablement ni informés, encore moins consultés.

Le scénario a été identique lorsque des banques ont été autorisées en 1972 à prendre des actions de la société. Cette dénationalisation partielle n'a fait l'objet ni d'information, ni de consultation préalable des C.E. et C.C.E.

La fermeture d'un des établissements parmi les plus importants de la société, celui de Courbevoie, qui occupait 2 000 salariés hautement qualifiés, a été décidée sans que soient prises en considération les positions du Comité d'Établissement et du C.C.E.

En l'espace d'une douzaine d'années, quatre P.D.G. se sont succédé à la tête de l'entreprise, par décision autoritaire du gouvernement, sans que les raisons en aient été données au Comité Central d'Entreprise.

Dans les domaines du programme d'étude et de fabrication, des investissements, des accords industriels ou de la politique financière, jamais les C.E. et le C.C.E. n'ont été consultés. Les quelques informations fournies l'ont été à la suite de questions précises et pressantes posées par les délégués, en particulier ceux de la C.G.T. Encore convient-il de souligner, dans ces cas-là, l'impossibilité devant laquelle se trouvent placés les C.E. et le C.C.E. de vérifier le bien-fondé des informations ou des arguments présentés par la direction, les moyens de contrôle faisant défaut.

Il y a bien sûr à la S.N.I.A. un Conseil d'Administration, dans lequel siègent trois représentants des salariés ; mais l'efficacité de leur rôle est très limitée. Minoritaires, ces administrateurs sont placés en général devant des décisions ou des projets préalablement mis au point entre la direction générale et les Ministères de tutelle.

La genèse des orientations et des décisions essentielles s'élabore en fait dans le secret des bureaux ministériels ou avec les principaux industriels de la profession.

Le moyen le plus intéressant que possède le Comité Central d'Entreprise réside dans la connaissance du bilan annuel de la société. Son étude avec l'aide d'un expert-comptable, lui permet de connaître la politique appliquée par l'entreprise dans l'année écoulée, d'émettre son opinion et d'en informer les travailleurs. Cet atout est très important. Le C.C.E., les C.E. et le syndicat ne s'en privent d'ailleurs pas dans leur

« Concorde », objet de tant de marchandages capitalistes au mépris des intérêts de la nation

réflexions sur le rôle économique des c.e.



bataille d'idées. Sans sous-estimer donc tout l'intérêt que présente l'analyse du bilan, il n'en demeure pas moins que celui-ci est essentiellement rétrospectif, malgré certaines tendances quelquefois dégagées. Les moyens conquis de haute lutte dont disposent les Comités en matière économique ne sont pas négligeables. Il importe de les utiliser au mieux, mais il n'en demeure pas moins qu'ils sont très limités.

ROLE ÉCONOMIQUE QUE POURRAIENT JOUER LES C.E. ET C.C.E.

Pourtant les moyens et les possibilités d'implanter une véritable démocratie dans la vie économique des entreprises existent. On peut en lire la formulation dans les revendications de la C.G.T. et le contenu du Programme Commun de la gauche. Notamment sont affirmés entre autres dans ce dernier (2^e partie) les points suivants :

« ... Les changements en droit et dans les faits des formes de propriétés rendront possible, dans le secteur public, un large développement de la participation des travailleurs et de leurs organisations à la direction, à la gestion des entreprises nationales... »

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, 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. »

Ce bref rappel du texte a pour objet d'essayer de rechercher comment, pratiquement et concrètement, les C.E. et C.C.E. pourraient jouer pleinement leur rôle dans la vie économique de l'entreprise. Pour être efficient, ce rôle doit pouvoir reposer sur trois composantes indispensables et indissociables qui sont l'information, la consultation et le contrôle.

L'INFORMATION

Sur ce point, le Programme Commun précise :

« ... Les C.E., les sections syndicales

d'entreprises recevront une information complète sur les principaux aspects de la gestion des entreprises... »

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. »

Quels peuvent donc être les moyens et les possibilités mis à la disposition des Comités pour obtenir la plus large information ? Celle-ci sera de toute évidence donnée en permanence au cours des assemblées régulières des C.E. et du C.C.E., en réponse aux questions posées par les délégués.

Le bilan annuel de la société permettra de connaître la politique économique et financière appliquée pendant l'année écoulée ; mais si l'intérêt de cette connaissance a déjà été mentionné, son caractère rétrospectif a été aussi souligné. C'est pourquoi — et ceci est déterminant — il importe que les C.E. et C.C.E. **soient tenus informés des prévisions, des objectifs et du programme envisagés par l'entreprise**, non seulement pour l'année à venir, mais à moyen et long termes.

Pour illustrer l'importance capitale de cette question, prenons par exemple quelques points de référence tels la politique de l'emploi, les investissements, le budget prévisionnel.

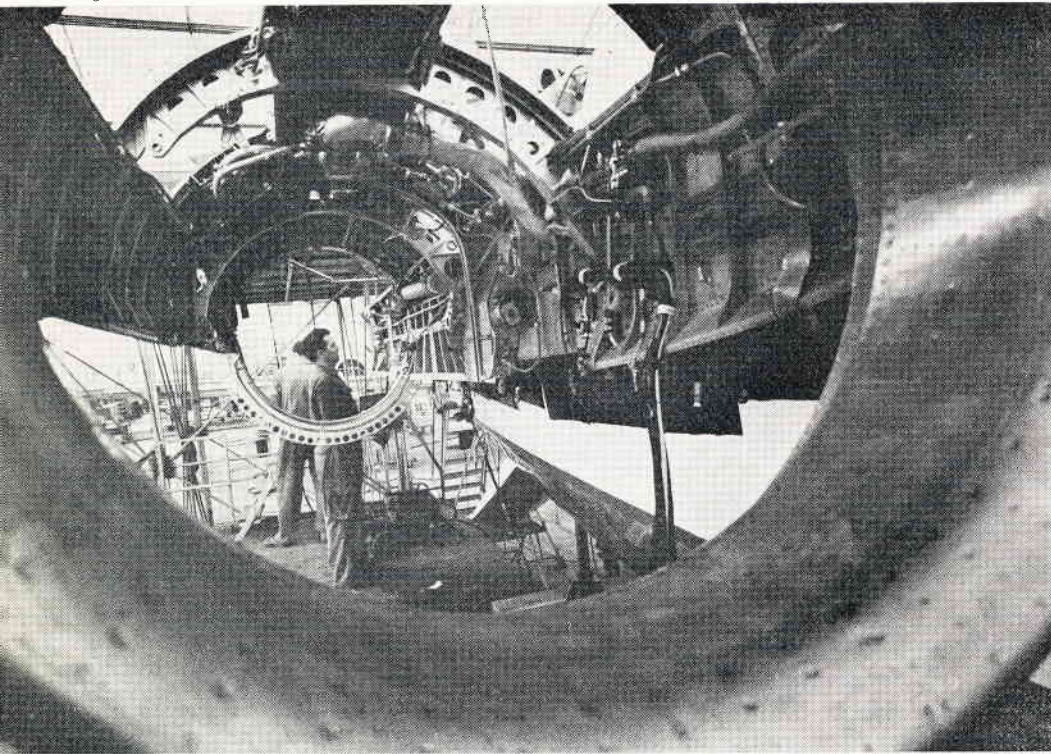
Il sera intéressant, pour les Comités, de connaître l'évolution présente et future de l'emploi dans l'entreprise, les prévisions des opérations ayant des conséquences notables sur celui-ci, particulièrement s'il est envisagé des opérations de fusion, de restructuration, de coopération internationale ; en quels cas devront être intégrés dans les prévisions les indices prévisibles concernant l'emploi, la formation professionnelle, les reclassements pour permettre ainsi de parer aux éventuels licenciements.

Le même intérêt se retrouve dans la politique des investissements. Le renouvellement et la modernisation des moyens de production ont inévitablement des répercussions sur l'emploi, les conditions de travail, la productivité. La connaissance préalable de ces problèmes est absolument indispensable aux C.E. et C.C.E. pour émettre leur opinion, leur avis, pour sauvegarder les intérêts des travailleurs et de l'entreprise.

Il en est de même pour le budget prévisionnel, à travers lequel il est permis de déceler par exemple la politique



aujourd'hui... et ...demain



sociale et salariale envisagée par l'entreprise et, de ce fait, permettre ainsi aux C.E. et aux syndicats d'argumenter, de faire des propositions, de défendre les intérêts des travailleurs.

Etre informé des prévisions, des objectifs de l'entreprise avant qu'ils n'entrent en application, donne aux C.E., aux C.C.E. et par voie de répercussion aux syndicats un pouvoir d'intervention qu'ils ne possèdent pas présentement. Dans ces conditions, l'analyse du bilan permettrait non seulement de connaître la politique économique de l'année écoulée, mais elle présenterait l'avantage incontestable de pouvoir contrôler l'application des mesures envisagées dans les objectifs de l'entreprise, auxquelles les Comités d'Entreprise auraient été partie prenante. Ceci pose naturellement le problème de la consultation.

LA CONSULTATION

Le Programme Commun précise dans sa deuxième partie :

« Les C.E. et les sections syndicales d'entreprises seront obligatoirement consultés avant toutes mesures 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. »

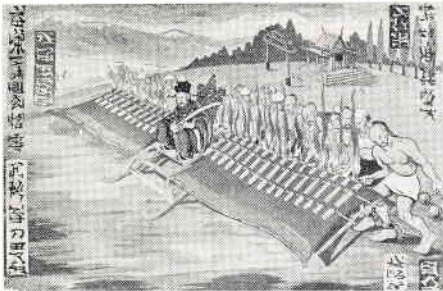
Cette consultation, pour n'être pas formelle, suppose que les positions et les propositions des C.E. et C.C.E. soient prises en considération, qu'il y ait débat et confrontation avec les directions d'entreprises. Dans le cas où leurs avis ne seraient pas retenus, que leur soient donnés les éléments d'appréciation et les raisons motivées.

Ces rapports nouveaux entre les C.E. et les directions, d'une nature totalement différente que celle que nous connaissons, s'expliquent et ne peuvent se concevoir qu'en fonction même des changements profonds intervenus dans le pays et dans le fonctionnement démocratique de l'entreprise. C'est ainsi, par exemple, que l'accord des organisations syndicales et des Comités d'Entreprise sera rendu obligatoire pour toutes les questions concernant l'embauche, les licenciements, la classification des travailleurs et plus généralement l'ensemble des conditions de travail, etc.

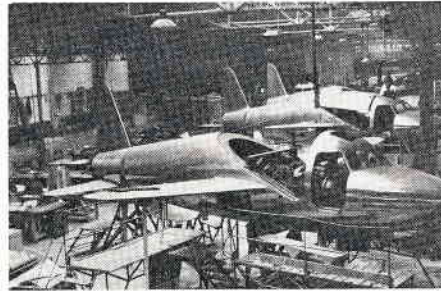
LE CONTROLE

Pour juger de l'application des décisions ainsi prises et des avis formulés par les C.E. et C.C.E., sur la politique économique de l'entreprise, les moyens de contrôle sont évidemment indispensables.

Il s'exercera tout d'abord par les travailleurs eux-mêmes et leurs organisations syndicales en permanence — et

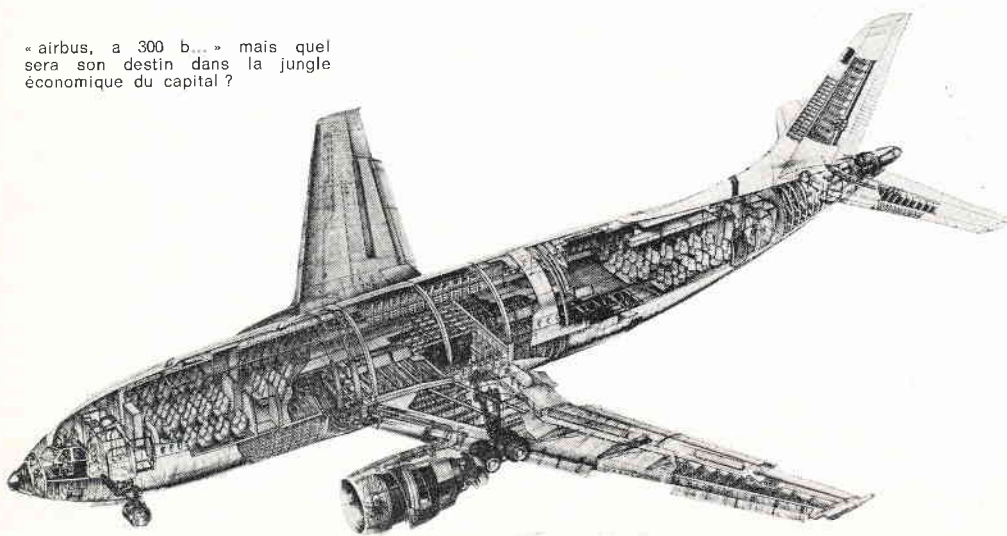


de 3000 ans avant jésus-christ, un avion à réaction...



... à 1947, premières séries françaises d'avions à réaction : résultat du programme du conseil national de la résistance.

« airbus, a 300 b... » mais quel sera son destin dans la jungle économique du capital ?



« sur le tas », si on peut dire — d'autant plus efficacement qu'ils disposeront de moyens bien plus étendus qu'actuellement.

Par ailleurs, les droits et les pouvoirs nouveaux des Comités, concernant l'information et la consultation, renforceront les possibilités de contrôle.

Enfin, les pouvoirs nouveaux du Conseil d'Administration de la société apporteront, en ce domaine, des possibilités bien plus étendues. Les changements importants prévus par le Programme Commun, à propos du C.A., faciliteront sans aucun doute le rôle économique des Comités d'Entreprise.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le programme de la gauche prévoit :

« ... Que le Conseil d'Administration des entreprises nationales sera constitué de représentants élus des travailleurs, de certaines catégories d'usagers et des 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. »

Si on tient compte que l'entreprise aura une gestion autonome dans le cadre des objectifs généraux du plan, que les administrateurs représentant les Ministères de tutelle seront nommés par le nouveau pouvoir démocratique et que les administrateurs représentant les travailleurs et les usagers seront majoritaires, il est aisé de comprendre, en fonction même de cette composition et de la qualité des administrateurs, combien le rôle, les objectifs et les pouvoirs du Conseil d'Administration seront complètement transformés.

Alors, plus de tractations secrètes dans les cabinets ministériels ; plus de liens privilégiés avec le patronat ! Mais une gestion démocratique, faite au grand jour, avec la participation active des C.E., des C.C.E. et des organisations syndicales.

Dans ces conditions, le rôle économique des Comités d'Entreprise prendra une dimension inconnue jusqu'à présent. Les informations leur seront fournies par un C.A. et une direction d'entreprise, libérés de l'emprise des monopoles capitalistes, appliquant une politique démocratique de développement économique et de progrès social. Plus de raisons alors de déformer, de limiter, les informations données aux C.E. et C.C.E. ! Plus de raisons objectives de ne pas tenir compte des positions et des avis des Comités ! Et, s'il advenait dans certains cas que ceux-ci ne soient pas pris en considération, il appartiendra toujours aux organisations syndicales de trouver les formes d'actions appropriées même, s'il le faut, celles de la grève pour défendre les intérêts des travailleurs.

Sans vouloir aborder ici le rôle des organisations syndicales dans la vie démocratique des entreprises nationalisées, l'étendue de leurs prérogatives et les pouvoirs que leur confère le Programme Commun, il n'est pas inutile de souligner la nécessité d'une liaison étroite entre les Comités et l'organisation syndicale.

LE SYNDICAT

Il appartiendra, en effet, aux élus des C.E. et C.C.E. de fournir au syndicat les informations recueillies, les résultats de leurs études et de leurs recherches, de discuter, dans le syndicat, les positions et les propositions que les C.E. et C.C.E. devront soutenir et défendre. Les C.E. et C.C.E., aidés par le syndicat, placés sous son contrôle, pourront ainsi définir les démarches les plus justes, s'appuyer sur la force du syndicat pour les faire aboutir.

Cette liaison étroite sera d'autant plus efficace qu'elle s'appuiera sur une démocratie bien plus large dans l'entreprise par la mise en pratique des mesures suivantes, énoncées dans la deuxième partie du Programme Commun (Chap. 7)...

« ... Pour soumettre les informations à la discussion de l'ensemble des travailleurs, Comités d'Entreprise et 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'entreprises et les Conventions Collectives prévoieront l'extension progressive de cette franchise. »

Aussi, le rôle économique des C.E. et C.C.E., en fonction des perspectives offertes par le Programme Commun dans les domaines de l'information, de la consultation et du contrôle, s'exerçant en étroite concordance avec le syndicat, permet d'affirmer que la participation ainsi conçue prend tout son sens, son utilité, son intérêt. Cette participation dans les entreprises nationales se pratiquant dans le cadre d'un pouvoir politique démocratique où les C.E. et syndicats disposeront de moyens étendus pour exercer leur activité, n'a absolument rien de commun avec la prétendue participation offerte par les tenants du pouvoir actuel.

La majorité affaiblie, issue des dernières élections législatives, va s'efforcer, plus que dans le passé probablement, de développer sa propagande sur sa conception de la participation. La force des idées est plus que jamais déterminante. Il nous appartient donc d'améliorer la qualité de notre bataille d'idées, de démontrer et de convaincre. Tel est l'objet de cette recherche très partielle à propos du rôle économique des Comités d'Entreprise du secteur nationalisé.

Joseph BIGLIONE
Membre du Bureau de la
Fédération C.G.T. de la Métallurgie

un ouvrage clé
pour l'analyse
économique

"LE POUVOIR D'ACHAT"

De plus en plus les organisations syndicales et notamment les militants ayant des responsabilités dans les Comités d'Entreprise sont confrontés avec les problèmes économiques, sont amenés à utiliser pour leur activité, dans la défense des travailleurs, les indices de prix, de production, les statistiques, etc., éléments avec lesquels ils sont souvent peu familiarisés et dont la compréhension leur semble ardue. En particulier, les élus aux C.E. devant suivre le domaine économique sont, de plus en plus appelés pour répondre aux tâches qui leurs sont confiées, à mieux maîtriser ces sujets.

L'ouvrage d'Adrien Poisson : « Le Pouvoir d'Achat », édité par le Centre Confédéral d'Etudes Economiques et Sociales de la C.G.T., vise à rendre accessible ces questions à l'ensemble des militants et travailleurs, même les moins avertis d'entre eux et, — soulignons-le — il atteint pleinement l'objectif que l'auteur s'était fixé, ce qui constitue une réelle performance.

Sont simultanément traités dans ce livre : les problèmes des pourcentages, des indices simples et d'évolution, de leur raccordement, des graphiques, des calculs de moyennes, les études de répartition, les indices de salaires, les ressources monétaires nettes, les ressources non monétaires, les indices de prix et bien sûr, celui de la C.G.T., de la capacité de consommation et du pouvoir d'achat.

Il ne peut être question de résumer en quelques lignes le riche contenu de cet ouvrage, mais la seule évocation des principaux éléments abordés montre l'intérêt pour les militants de le posséder et de l'étudier afin d'être toujours mieux à même de comprendre, d'expliquer ces questions qui sont de plus en plus au centre des débats sociaux, sur lesquels le patronat et le pouvoir tentent de créer des confusions ou de les utiliser à leur profit pour masquer l'exploitation, tenter de freiner le développement de la lutte et concéder le minimum des revendications exigées. Certes, les problèmes des salaires et du pouvoir d'achat ne peuvent être réglés par les statistiques, mais leur connaissance et leur utilisation représentent pour les travailleurs une arme dans leur activité.

Complet et d'une compréhension facile, cet ouvrage, dont le prix unitaire est de 12 F (frais d'expédition compris) avec une ristourne de 10 % au-delà de 5 exemplaires et 20 % au-delà de 10, peut être commandé à la C.G.T. (213, rue La Fayette - Paris 10^e).

EXPOSITION ARTISTIQUE A LA STATION CLUNY

Chaque année, l'ancienne station de métro Cluny, habituellement fermée aux voyageurs, retrouve une animation bien sympathique en accueillant pendant quelques semaines l'exposition du « Groupe Beaux-Arts » organisée par le Comité d'Entreprise de la R.A.T.P.

Ce Comité d'Entreprise, comme nous l'expliqua M. Corniou, son secrétaire, a créé et gère un certain nombre de réalisations culturelles (école de musique et de danse, groupe beaux-arts, bibliothèques et discothèques, club-photo...), y consacrant d'ailleurs une sensible part de sa subvention, afin d'offrir à chaque travailleur et à sa famille la possibilité d'accéder à la culture sous ses diverses formes mais aussi de s'initier aux activités d'expression de leur choix.

Car si les élus de ce Comité d'Entreprise participent, avec leurs organisations syndicales, à la lutte pour de meilleurs salaires et des conditions de vie décentes, ils sont également soucieux de permettre aux travailleurs de s'épanouir pleinement par la connaissance et la pratique des arts.

C'est dans cet esprit que fut créée, au lendemain de la Libération, une école d'initiation aux arts plastiques et picturaux, appelée « Groupe Beaux-Arts ». Cette école, comprenant différents ateliers : peinture, sculpture, reliure, céramique, modelage... connu et connaît toujours un grand succès puisque cette année elle accueille une centaine d'adultes, agents actifs ou retraités, et près de 110 enfants et jeunes qui peuvent ainsi éprouver, par l'acquisition d'une technique artistique, joie et détente.

Le 27^e Salon du « Groupe Beaux-Arts », qui s'est déroulé en février dernier à la station Cluny, en a porté témoignage. Chaque adhérent y expose ses meilleures œuvres, conçues au gré de son inspiration propre ou sur le thème proposé cette année : le Rêve. Toiles de styles et de genres différents, certaines remarquables, toutes de qualité dans l'effort créateur et la sensibilité personnelle qu'elles expriment, avoisinaient des sculptures aux lignes et aux volumes harmonieux, des poteries et des céramiques issues des meilleures traditions de l'artisanat populaire.

La variété même des œuvres qui furent présentées illustre bien la finalité de ce Groupe Beaux-Arts : non pas former des « professionnels » mais per-

mettre au plus grand nombre d'accéder à un enseignement artistique de qualité pour s'exprimer pleinement dans des œuvres individuelles ou collectives. Nous retrouvons ici le vrai sens du mot « amateur », dérivé du mot amour, qui ne signifie pas quelque chose de secondaire ou d'inférieur mais désigne celui qui exécute une œuvre par simple désir, sans en faire profession.

Les peintres professionnels, membres de la Fédération « Travail et Culture », qui participaient au vernissage de ce Salon en présence des exposants, ne s'y sont d'ailleurs pas trompés : loin de la critique dédaigneuse de « maîtres à créer », c'est un fructueux dialogue qui s'établit spontanément entre ouvriers accomplissant un même ouvrage mais dont l'expérience de l'un est supérieure à celle de l'autre. Echanges d'idées, appréciations, conseils techniques n'eurent pour but que d'encourager chacun dans une plus pure recherche et expression de soi-même par l'approche plastique.

Mais ce 27^e Salon fut également remarquable par l'importance donnée aux travaux d'enfants : y figurait notamment une grande vitrine consacrée à un sujet particulier, « La Conquête de l'Espace », et dont les personnages réalisés en modelage et en céramique semblaient évoluer devant une vaste fresque collective composée de multiples petits collages rehaussés de touches de couleurs vives.

Toujours réservé aux enfants, un grand panneau reçut les projets d'illustration réalisés pour la couverture du programme du dernier arbre de Noël : chaque enfant avait choisi lui-même son sujet, y apportant son imagination poétique et cette sensibilité particulière à l'enfance.

L'ensemble des œuvres présentées à ce Salon 1973 atteste le dynamisme du Groupe Beaux-Arts, la créativité de ses plasticiens-amateurs. Cet essor s'exercera bientôt dans de meilleures conditions car, à la suite d'interventions répétées auprès de la direction de la R.A.T.P., le Comité d'Entreprise vient d'obtenir la rénovation et l'agrandissement des locaux accueillant le Groupe Beaux-Arts. Il sera ainsi possible d'étendre et de diversifier encore plus les activités d'expression proposées aux nombreux travailleurs et à leurs enfants consacrant leurs loisirs aux beaux-arts.

Guy MARTIN

association pour l'alphabétisation et l'enseignement du français aux travailleurs immigrés

Dans la dernière période on a assisté à une prolifération d'associations d'alphabétisation privées financées par le Fonds d'Action Sociale ou sur les fonds de la formation professionnelle. Certaines marquent leurs cours par l'apolitisme et la collaboration de classes, d'autres préconisent une alphabétisation « révolutionnaire » qui visent à dresser les travailleurs immigrés contre la C.G.T. (1)

En octobre 1971 naissait une Association démocratique régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. La C.G.T. collabore étroitement avec cette Association et des militants de notre organisation participent au Comité de Direction, aux travaux des sections et des groupes.

Les statuts de l'Association précisent : « L'Association vise à élever les connaissances, le niveau culturel des travailleurs, leur faciliter l'apprentissage de métiers plus complexes, mieux rémunérés, leur donner la capacité de participer à toutes activités sociales, syndicales, économiques et politiques. Par la conception laïque et démocratique de son enseignement, elle tend à favoriser l'union des travailleurs immigrés et français. » Les activités de l'Association comportent : des recherches pédagogiques, la formation de moniteurs, l'organisation de cours. Un groupe de travail, composé de pédagogues, linguistes, psychologues, animateurs de cours et militants syndicaux, coordonne le travail de diverses équipes chargées de l'élaboration d'une méthode et prend en charge le programme de formation de moniteurs. (2)

Qui est adhérent ? Toute personne physique qui approuve les statuts de l'Association. Celle-ci reçoit également l'adhésion collective de certains groupes d'alphabétisation déjà constitués.

LA III^e Conférence Nationale de la C.G.T. sur les problèmes de l'immigration (24-25 novembre 1972) a préconisé le regroupement des cours créés par les organisations confédérées, au sein de cette Association. Des décisions ont été prises dans ce sens. Par exemple, l'Union Départementale du Rhône a constitué le Comité départemental de l'Association qui comprend notamment les cours organisés par les organisations C.G.T. et par les Comités d'Entreprise.

Les organisations de la C.G.T. et les Comités d'Entreprise ont un rôle important à jouer sur les problèmes d'alphabétisation, de l'enseignement du français et de la formation professionnelle des travailleurs immigrés.

La question de l'adhésion des groupes d'alphabétisation à l'Association, la création de comités départementaux ou locaux de l'Association mérite d'être posée plus largement dans les organisations concernées, de même que l'examen des possibilités de développer les activités d'alphabétisation et les interventions auprès des entreprises afin que les travailleurs immigrés aient leur juste place dans les plans de formation professionnelle.

Nous reviendrons sous peu sur ces questions.

(1) Voir brochure compte rendu de la « III^e Conférence Nationale de la C.G.T. sur les problèmes de l'immigration » (à commander à la trésorerie confédérale).

(2) L'Association édite un bulletin que les adhérents, organisations syndicales ou Comités d'Entreprise peuvent se procurer à l'adresse de l'Association : Association pour l'Alphabétisation et l'Enseignement du Français aux Travailleurs Immigrés - 77, rue des Plantes, 75014 Paris - Tél. 250-52-49. Abonnement annuel : 10 F - le numéro : 2.50 F - C.C.P. 31404-29 La Source.

Amis lecteurs,

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

adressez-nous

les

cartes-postales

ci-jointes

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

“la v.c.o.”

c'est

VOTRE revue :

ABONNEZ-VOUS!

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

BULLETIN D'ABONNEMENT

à " la vie des collectivités ouvrières "

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

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

Timbre

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

Timbre

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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

BOISSONS EN COLLECTIVITÉS : **la réglementation**

La vente, la distribution et la consommation des boissons dans l'entreprise sont strictement réglementées par la loi. Cette législation toute imprégnée d'esprit de lutte contre l'alcoolisme date dans ses principes de 1913.



Depuis la dernière guerre, des activités sociales ont été créées sous l'impulsion des Comités d'Entreprise. L'organisation de coopératives, de restaurants, de cafeterias, de centres de vacances nécessite donc la connaissance d'un cadre juridique très compliqué qui a peu changé, alors que les mœurs ont évolué dans la vie collective.

Nous examinerons successivement :

- les obligations et les interdictions incombant à l'employeur ;
- la vente et la consommation de boissons dans l'entreprise : coopérative, restaurant, cafeteria ;
- la vente et la consommation des boissons dans les autres réalisations sociales, notamment centres de vacances.

OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS INCOMBANT A L'EMPLOYEUR



Les employeurs sont tenus de « mettre à la disposition du personnel de l'eau potable et fraîche pour la boisson ». Pour les travailleurs soumis à des conditions de travail pénibles (sécheresse, chaleur, température, intempéries), le chef d'entreprise doit « mettre à leur disposition » et à leur portée au moins une boisson non alcoolisée dont la nature et les modalités de distribution sont déterminées compte tenu des conditions de travail particulièrement constatées et des désirs exprimés par les intéressés. « Si la distribution n'est pas gratuite, l'employeur ne peut demander que le remboursement du coût de la fourniture ».

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier — et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés —, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements visés à l'Article 65 du Livre II du Code du Travail et de la Prévoyance, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionné d'alcool. ➤

Les appareils automatiques, distribuant des boissons directement à la clientèle ne peuvent débiter que des boissons sans alcool, ou ne comportant pas à la suite d'un début de fermentation des traces d'alcool supérieures à un degré (Article 13 — alinéa 1 — du Code des débits de boissons). En pratique, il ne peut s'agir que de bière faiblement alcoolisée (1).

réglementation des boissons (suite)

COOPÉRATIVES, RESTAURANTS, CAFETERIAS

Les coopératives fonctionnant sur les lieux de travail ne peuvent vendre ni à crédit ni à un prix inférieur à celui du commerce local des boissons comprises dans les 3^e, 4^e et 5^e groupes (voir tableau ci-inclus).

Elles ne peuvent être agréées d'une licence de débit de boissons à consommer sur place en ce qui concerne les 2^e, 3^e et 4^e catégories (licences autres que la licence de boissons sans alcool).

Autrement dit, les coopératives installées à l'intérieur de l'entreprise sont autorisées à vendre — pour emporter — à des prix inférieurs au commerce, les boissons du 1^{er} et 2^e groupes, et vendre — pour consommer sur place — que des boissons du 1^{er} groupe.

Sur le plan administratif, la vente pour consommer sur place ou pour emporter des boissons non alcoolisées (1^{er} groupe) échappe à toute réglementation. C'est ainsi que l'installation des appareils automatiques ne nécessite aucune autorisation spéciale.



La vente pour emporter des autres boissons (2^e, 3^e et 4^e groupes) échappe à la réglementation administrative des débits de boissons. Elle implique en principe une déclaration en mairie. Pour les boissons des deux premiers groupes (petite licence « à emporter ») : pas de droit de licence à payer. Pour les autres groupes (licence « à emporter ») : licence au tarif simple.

Pour les ventes à consommation sur place, s'il n'existe aucune limitation concernant les boissons du premier groupe, il faut savoir que nul ne peut ouvrir un débit de boissons pour consommer sur place de deuxième ou de troisième catégorie dans les communes où

(1) Sur ce premier chapitre d'article, voir l'analyse plus détaillée parue dans la « V.C.O. » n° 32 (page 42).

le total des établissements de cette nature et des établissements de quatrième catégorie atteint ou dépasse la proportion d'un débit par 450 habitants ou fraction de ce nombre. (Art. L 27 du Code des débits de boissons.)

Précisons aussi qu'aucune personne, aucune société ne peut posséder ni exploiter directement ou indirectement plus d'un débit de boissons à consommation sur place des 2°, 3° et 4° catégories. (Art. L 29.)

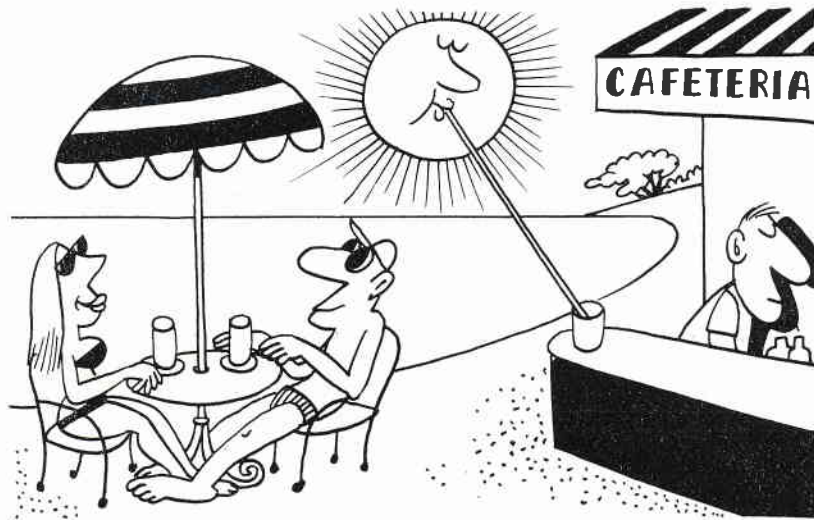
Sur le plan fiscal les ventes pour emporter et pour consommer sur place sont imposables à la Taxe sur la Valeur Ajoutée (T.V.A.), elles doivent être déclarées aux Contributions Indirectes et faire l'objet d'une comptabilité.

En matière de consommation sur place, une exception existe : celle des restaurants d'entreprise.

Lorsque ceux-ci répondent à toutes les conditions exigées pour l'exonération de tout impôt (patente et T.V.A.) : prix des repas inférieurs aux prix du commerce, accès exclusivement réservé au personnel de l'entreprise, comptabilité propre, gestion par un Comité d'Entreprise ou paritaire, la vente des boissons sans alcool et fermentées non distillées (vin, bière, cidre, hydromel, poiré, vins doux naturels) servies à l'occasion des repas et comme accessoires à la nourriture est exonérée.

La vente de spiritueux est donc passible de la T.V.A. Il faut préciser que cette vente réalisée à l'occasion des repas et présentant un caractère accessoire, ne fait pas perdre au restaurant le bénéfice de l'exemption pour son activité habituelle.

Les « cafeterias » fonctionnant comme de simples annexes du restaurant suivent le régime fiscal de ce dernier. Un problème existe



lorsqu'elles fonctionnent d'une façon indépendante. C'est ce que nous allons examiner maintenant.

CENTRES DE VACANCES, CAFETERIAS

Aucun problème ne se pose concernant la boisson afférente à la restauration dans les centres de vacances du moment que les repas sont strictement réservés aux usagers.

Par contre il existe quelquefois des bars dont les heures d'ouverture ne coïncident pas toujours avec l'horaire du restaurant. C'est

d'ailleurs la même question pour les cafeterias installées dans l'enceinte des restaurants d'entreprises et ouvertes en dehors des périodes de repas.

Que dit la loi ? Lorsque ces bars et cafeterias existent indépendamment du restaurant, il convient en principe de les considérer comme des débits de boissons et de solliciter l'obtention d'une licence. Bien entendu, aucune limitation n'existe pour la vente de café et de boissons du 1^{er} groupe. Lorsque l'exploitation de ces bars et cafeterias ne revêt pas un caractère commercial (c'est le cas ici), lorsque les boissons servies relèvent du 1^{er} et du 2^e groupes et si la fréquentation est strictement limitée au personnel et pensionnaires, cette vente échappe à la réglementation des débits de boissons. Elles sont en effet assimilées à des associations et cercles visés par l'Article L 53 du Code des Débits de Boissons et l'Article 1655 du Code Général des Impôts.

De toutes les conditions énoncées, celle de la fréquentation réservée aux usagers est de loin la plus importante. C'est elle qui dans un cas récent surgi à l'occasion de plaintes suivies d'enquête de police, a permis l'assimilation de cafeterias à des cercles privés dont certains ont obtenu en 1948 la permission de vendre toutes les boissons, spiritueux compris.

De plus, il nous semble sage de limiter en pratique la vente des spiritueux à l'occasion des repas et de ne vendre que des boissons des deux premiers groupes — en dehors du vin — le reste du temps (plus particulièrement du 1^{er} groupe !).

La législation des boissons est complexe. Il est bien difficile de se mettre en règle avec elle. Nous l'avons dit, elle est ancienne et mal adaptée à notre époque. Mais soulignons-le, l'esprit de lutte contre l'alcoolisme qui l'inspire rejoint les préoccupations de la C.G.T. Aussi devons-nous dans la gestion des activités sociales concernées nous attacher à respecter cet esprit, voire à élargir l'information éducative du rôle et de la place de la boisson dans la vie humaine (culture, santé...). Si par exemple compte tenu des mœurs et coutumes dans notre pays, il ne peut être question de supprimer le vin à table, favorisons en dehors des repas la consommation de boissons non alcoolisées.

Cet article soulèvera sans nul doute des questions. Il n'a pas la prétention d'épuiser un sujet aussi vaste ; que l'on n'hésite pas à nous écrire. Dans la mesure de nos moyens, nous essayerons d'apporter une solution à chaque cas qui se pose.

Claude ANDRIEU,
Expert-Comptable,
Commissaire aux Comptes
agrégé par la Cour d'Appel de Paris.

réglementation des boissons

(fin)



LES DIFFÉRENTS GROUPES DE BOISSONS

1^{er} GROUPE :

Boissons sans alcool (eaux minérales, jus de fruits, limonades, sirops, lait, thé, café, chocolat, etc.).

2^e GROUPE :

Boissons fermentées non distillées (vin, bière, cidre, vins doux naturels bénéficiant du régime fiscal des vins, etc.).

3^e GROUPE :

Vins doux naturels autres que ceux appartenant au groupe 2,

vins de liqueur, apéritifs à base de vin, liqueurs de fraises, framboises, cassis ne titrant pas plus de 18 degrés d'alcool pur.

4^e GROUPE :

Rhums, tafias, alcools provenant de la distillation des vins ou fruits et ne supportant aucune addition d'essences.

5^e GROUPE :

Toutes les autres boissons alcooliques.

NICOLAS COPERNIC



IL y a cinq cents ans, le 19 février 1473 à Torun en Pologne, naissait Nicolas Copernic. Soixante-dix ans plus tard, son livre « Des révolutions des corps célestes » balaie d'un coup près de vingt siècles d'obscurantisme scientifique et philosophique.

C'est l'époque de la Renaissance, de Christophe Colomb et l'Amérique, de Rabelais et Pantagruel, de Léonard de Vinci et la Joconde. Mais l'Eglise, qu'elle soit catholique, luthérienne ou calviniste, a décidé — c'est un dogme intangible — que l'homme est au centre de l'univers et, donc, que le ciel, les planètes et le soleil tournent autour de la terre, comme l'ont enseigné jadis les Grecs Aristote et Ptolémée.

Copernic, qui a beaucoup voyagé, en particulier en Italie où il a connu les plus grands humanistes, découvre par la méditation et le calcul que la terre et les planètes tournent autour du soleil immobile. C'est l'hérésie ! Car si le soleil est immobile, comment Josué a-t-il pu l'arrêter comme il est révélé dans la Bible.

De plus, peintre, mathématicien, docteur en médecine et en

théologie, le chanoine Copernic invente une machine qui alimente en eau sa pauvre ville, soigne les petites gens gratuitement et fait rendre au peuple les terres volées par les chevaliers teutoniques.

C'en est trop : accusé d'astrologie, de blasphème et de sorcellerie, il est menacé de l'Inquisition ; alors, le peuple le défend et sa renommée internationale le sauve. Savant devenu solitaire, il ne cède pas et poursuit son œuvre jusqu'à sa mort.

L'Inquisition, cette réaction sanglante qui tient le peuple dans l'ignorance pour mieux le dominer et l'exploiter, ne désarme pas : un siècle plus tard, elle met son livre à l'index ; Giordano Bruno qui a répandu la découverte de Copernic meurt sur le bûcher ; Galilée qui l'a prouvée avec son télescope doit « abjurer ses erreurs ».

Célébrer la naissance de Copernic, c'est prendre conscience de la lutte d'un grand savant, mais aussi d'un homme véritable et courageux qui a mis son savoir au service du peuple, c'est poursuivre l'œuvre de sa vie, c'est participer à sa lutte.

Guy BERNET

RÉFÉRENCES D'ANIMATION POUR LES C. E.

BIBLIOGRAPHIE

Il faut lire le numéro spécial d'avril 1973 du « Courrier de l'UNESCO » entièrement consacré à Copernic.

La revue « Europe » publie également un numéro spécial.

Un très bon article de vulgarisation est paru dans le n° 87 (janvier 1973) de la revue « Pourquoi » de la Ligue Française de l'Enseignement et de la Formation Permanente.

Parmi beaucoup d'autres, trois livres (plus scientifiques) : Alexandre Koyré : « La révolution astronomique » (Ed. Hermann, 1961) ; Thomas Kuhn : « La révolution copernicienne » (Ed. Fayard, 1973) ; Merleau-Ponty et Morando : « Les trois étapes de la cosmologie » (Ed. Robert Laffont, 1971).

EXPOSITION

A partir du 1^{er} juin 1973 au Palais de la Découverte à Paris où elle restera plusieurs mois avant de « tourner » en province.

DOCUMENTS

Le Centre Polonais de la Recherche (74, rue Lauriston à Paris-16^e - Tél. : 553-15-49) tient à disposition gratuitement des brochures et des photos permettant de réaliser des panneaux d'exposition.

UNE SUGGESTION

Organiser parmi les personnels et leurs enfants des concours de dessins et d'affiches sur le mouvement des astres : l'expérience fut un succès en Pologne...

et la c.g.t. LA MUTUALITÉ

A plusieurs reprises «La V.C.O.» a donné à ses lecteurs son appréciation sur les questions mutualistes, notamment à propos de l'offensive des compagnies d'assurances et de la défense des libertés mutualistes.

La politique de régression sociale appliquée avec rigueur depuis les ordonnances d'août 1967 a fait surgir avec plus d'acuité, pour les militants syndicaux, la nécessité de faire le point sur ces questions.

D'UN DOCUMENT CONFÉDÉRAL

C'est ainsi qu'à l'issue de la réunion de la Commission Exécutive un document a été adopté, lequel tout en rappelant les origines, l'importance et l'activité de la mutualité, a précisé quelles étaient les limites à son action, et défini le rôle des militants de la C.G.T. dans le mouvement mutualiste.

La mutualité a tout au long de son histoire été amenée à se modifier en fonction de l'évolution socio-économique de notre pays. Il en sera de même demain. En effet, au siècle dernier la protection sociale des travailleurs avait le caractère d'assistance, les prestations étaient très faibles et l'étendue de la couverture réduite. Sous l'impulsion des organisations syndicales, la loi sur les assurances sociales en 1930 représentait un progrès réel, malgré ses imperfections. Le concept nouveau de la Sécurité Sociale en 1945 marqua la fin de l'assistance au profit d'une couverture large, ouverte à tous les travailleurs. Toutefois, le maintien d'une partie des dépenses maladies non prises en charge par le régime d'obligation, laissa un champ d'activité à la mutualité. La politique gaulliste depuis 1958 empreinte de la volonté de réduire les prestations de Sécurité Sociale a amené les travailleurs à rechercher des garanties complémentaires. C'est ainsi qu'en France les adhérents aux sociétés mutualistes (travailleurs, agricoles, non salariés), sont au nombre de 22 millions, chiffre le plus élevé de toute l'histoire de la mutualité.

Dans le même temps, et toujours parce que le pouvoir fait pression sur la Sécurité Sociale, les compagnies d'assurances mettent en place différents systèmes. Le Bureau Confédéral et les Congrès de la C.G.T. ont

les correspondants des collectivités parisiennes au guichet des paiements



toujours précisé que les militants de la C.G.T. se devaient de rejeter tout contact avec les compagnies d'assurances, que la mutualité devait être l'interlocuteur privilégié, notamment la mutualité des travailleurs, tout en réaffirmant que la position fondamentale en la matière résidait dans la prise en charge totale par la Sécurité Sociale des dépenses de maladie.

La volonté de garantir aux mutualistes, en échange de leurs cotisations, la couverture la plus large pourrait conduire les sociétés mutualistes à rembourser le maximum de la part laissée à la charge de l'assuré social, et tendre ainsi à pallier les carences grandissantes de la législation sociale. Lors du 37^e Congrès confédéral, nous avons réaffirmé notre hostilité à tout transfert des charges sociales sur la mutualité, transfert s'opérant au prix d'une cotisation mutualiste sans cesse plus lourde pour les travailleurs. C'est pourquoi les militants de la C.G.T. doivent s'opposer à l'instauration de pratiques qui concourent au non-respect des tarifs homologués, ils doivent s'opposer à la prise en charge des dépassements de tarifs.

C'est en particulier, dans la réalisation d'œuvres à caractère sanitaire que la mutualité assure un prolongement à l'action accomplie dans le domaine des prestations. Il convient cependant, compte tenu des graves carences de l'Etat, de ne point vouloir se substituer au rôle de ce dernier qui est capital dans ces secteurs. La mutualité doit se fixer l'objectif de réalisations « prototypes ».



une chambre de polyclinique moderne

à propos des activités annexes (loisirs, sports, culture...)

... S'agissant de la conception large de la santé, définie par l'O.M.S. comme « un état complet de bien être physique et mental ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité », la Mutualité ne peut prétendre, sauf à tomber dans le réformisme, à la réalisation d'une telle définition. Cet objectif, contenu dans le programme commun, sera celui d'un gouvernement démocratique ayant placé les principales forces productives au service des intérêts des travailleurs et des autres couches populaires. Si les statuts de la Mutualité (revus en 1945) lui permettent de contribuer au développement physique, intellectuel et moral, les possibilités de son champ d'action résident dans les limites de ses objectifs principaux, de ses moyens financiers et aussi dans les compétences propres des organismes spécialisés qui s'assignent pour but principal l'organisation des loisirs, des vacances et des sports.

Ainsi, les activités de la Mutualité dans ces différents secteurs ne peuvent s'exercer qu'en étroite coopération avec les organisations démocratiques qui constituent les maîtres d'œuvre principaux dans l'exécution des différentes réalisations.

Enfin, et bien que de tels errements soient devenus une pratique courante, les objectifs de la Mutualité ne sauraient englober des opérations bancaires, de construction de logements...

(Extrait du document de la C.E. de la C.G.T. du 6-2-73 : « La C.G.T. et la Mutualité ».)



polyclinique des mutuelles des travailleurs du Rhône

RESPONSABILITÉ DES C.E.

L'Ordonnance du 19 octobre 1945 a profondément modifié les statuts des sociétés mutualistes, en créant notamment des statuts exclusifs pour les sociétés dont le recrutement est limité à l'entreprise. C'est ainsi que le Comité d'Entreprise s'est vu confier un rôle important de contrôle et d'orientation de la mutuelle d'entreprise. En ne jouant pas leur rôle les responsables des C.E. laissent aux représentants du patronat un champ d'action important qui, bien souvent intéresse 90 % des membres du personnel de l'entreprise. De plus, en cas de défaillance ou de faillite de la société mutualiste, c'est le C.E. qui sera responsable devant la juridiction ; plusieurs jugements ont été rendus en ce sens.

Rappelons qu'aucune modification statutaire, qu'elle intéresse les cotisations, les prestations, la gestion d'ensembles sociaux ou les placements de fonds, ne peut intervenir sans l'avis du C.E. qui est obligatoire. Aussi la société mutualiste d'entreprise est-elle au même titre que les autres activités placées sous la responsabilité du C.E., même si contrairement aux autres réalisations sociales gérées par le C.E. il y a une cotisation des membres. Ceci implique donc que pour les œuvres sociales sanitaires ou autres, les sociétés mutualistes d'entreprise recherchent toujours une indispensable coordination et coopération avec le C.E.

COORDONNER LES CAPACITÉS

Si les statuts des sociétés mutualistes leur permettent une activité dans les domaines des vacances, des loisirs et des sports, les possibilités de leur champ d'action résident dans les limites de leurs objectifs principaux, de leurs moyens financiers et aussi dans les compétences propres des organismes démocratiques et laïcs spécialisés. En effet, ceux-ci ont reçu vocation pour étudier les problèmes qui se posent dans les domaines de la culture, des loisirs, du tourisme, du sport et contribuent sur ces points à la définition de l'orientation correspondant aux intérêts du monde du travail. Ils sont maîtres d'œuvre principaux dans ces domaines, sur la base des objectifs des travailleurs.

Les activités des sociétés mutualistes dans ces différents secteurs doivent se faire en étroite coopération et coordination avec ces organismes, notamment avec « Tourisme et Travail », la « F.S.G.T. », « Travail et Culture ».

A l'heure actuelle au niveau des loisirs, des vacances, du sport, le secteur du profit fait d'immenses efforts pour s'accaparer « le marché » alors que dans le même temps le gouvernement ne cesse d'entraver le développement des organisations démocratiques. Incontestablement, une coordination et la mise en place d'une politique d'ensemble entre les sociétés mutualistes et les organisations démocratiques spécialisées, apporterait de grandes satisfactions aux travailleurs. Face à la concentration capitaliste, toute politique individualiste en la matière, se soldera par des échecs, par une surenchère, que ne comprendraient pas les militants de la C.G.T. et les responsables des C.E.

Cette conception d'une stratégie globale est bien sûr liée à la représentativité évidente du mouvement mutualiste. Ainsi, dans le respect de la spécificité propre de chaque organisation et leur fructueuse complémentarité, les C.E. peuvent — notamment au niveau des entreprises ayant une activité mutualiste enracinée — certainement répondre aux besoins des travailleurs des dites entreprises grâce à la présence particulière de la mutuelle.

Il reste en définitive que cette coordination, cette coopération doivent ouvrir sur des perspectives de développement plus vastes pour les organisations démocratiques concernées.

Roger WYNHANT,
Secrétaire de la Commission
Confédérale « C.G.T. »
de la Mutualité.

un syndicat, un C.E. ... et les droits des travailleuses

Depuis la rentrée des vacances, la C.G.T. a pris la décision de lancer une grande campagne en direction des travailleuses « contre les bas salaires féminins et les conditions de travail insupportables, pour la promotion professionnelle », s'imbriquant étroitement dans l'activité confédérale générale.

Actuellement, des recherches se poursuivent dans les entreprises pour connaître très exactement la situation des salaires des femmes afin d'être en mesure d'élaborer très concrètement les revendications en découlant et d'organiser l'action nécessaire à leur aboutissement. Ces recherches sont très complexes : tout le monde connaît le véritable marais que constituent dans chaque profession le système des salaires, la multiplication à plaisir des sous-catégories allant jusqu'à la personnalisation des salaires. Pour les femmes, il s'agit en plus de démasquer par quels moyens et comment dans l'entreprise, pour chacune d'elles, se traduit la constatation générale reconnue par tous — y compris patrons et gouvernement — qu'elles subissent des discriminations importantes puisque les différences de salaires entre hommes et femmes sont de l'ordre de 6,7% à travail égal et 33% toutes catégories comprises, du manoeuvre à l'ingénieur.

Nous nous sommes plusieurs fois expliqués à ce propos sur les méthodes utilisées : dans le privé, l'existence encore plus nombreux qu'on ne le croit de doubles barèmes de salaires ; ou des différences constatées non sur les salaires de base, mais sur le salaire réel par le jeu des primes de bonifications ; les classements inégaux pour un même travail ; le refus de reconnaître les diplômes et l'octroi d'une classification correspondante ; le barrage à une formation professionnelle véritable et à la promotion.

Ces faits nécessitent de la part de l'organisation syndicale une étude et une attention sérieuse pour être décelés, dénoncés et supprimés au travers de revendications précises de salaires, de formation professionnelle, de promotion. Ils exigent en conséquence de mettre en œuvre tous les moyens dont nous disposons pour cela, et en premier pour la connaissance des situations réelles.

Or, parmi ces moyens, il nous semble qu'il en est un insuffisamment exploité, bien que nous soyons revenus plusieurs fois sur son importance et qui s'avère, lorsqu'il est utilisé, d'une grande efficacité. Il s'agit de la mise en place auprès des Comités d'Entreprise, d'une commission rendue obligatoire par la Loi du 18 juin 1966 pour toutes les entreprises ayant plus de 300 salariés : la commission d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Sans reprendre dans sa totalité le rôle et les perspectives de cette commission, mais en ne citant que quelques éléments plus particulièrement significatifs pour les femmes, c'est déjà montrer de quelle utilité de tout premier ordre elle peut être pour mener concrètement la campagne engagée dans l'intérêt des travailleuses. En effet, bien que ne disposant pas de pouvoir de décision, le C.E. seul étant habilité à formuler des avis auprès de la direction après les conclusions de travail de la commission, cette dernière étudie l'ensemble des problèmes relatifs à :

— la formation, le perfectionnement professionnels et la promotion sociale concernant toutes les catégories, notamment l'organisation et le paiement de cours ou stages ;

— l'emploi et les conditions de travail des femmes et des jeunes : contrats de travail,

cadences, classifications, rémunérations, mutations, reclassements.

Ainsi, nous avons la possibilité, dans toutes les entreprises de plus de 300 salariés d'avoir un instrument de connaissance réelle incontestable : une commission ayant sur des questions données des pouvoirs d'investigation précis, dont la composition relève du vote majoritaire du C.E., où des syndiquées peuvent en faire partie.

Il est évident que cette commission ne se substitue en aucun cas au collectif de travail sur la main-d'œuvre féminine dans l'organisation syndicale. Mais elle est susceptible, comme nous le disons précédemment, d'apporter à ce collectif des éléments de connaissance indispensables à son travail, indépendamment du fait que des militantes participant à cette commission pourront apporter également leur contribution à la vie même du collectif. C'est évidemment au syndicat que revient la formulation et la défense des revendications.

Ces précisions apportées, cette commission n'est-elle pas pour le C.E. un moyen d'élargir son activité, son audience auprès des travailleuses, et pour l'organisation syndicale un moyen de travail à partir duquel son action de défense des femmes salariées sera facilitée.

Nous le pensons. L'exemple ci-dessous cité au niveau de l'entreprise de métallurgie S.N.R. de Haute-Savoie par la commission de formation et emploi de ce C.E. est probant. Nous souhaiterions que beaucoup de C.E. s'en inspirent. Ce serait une aide appréciable pour les organisations syndicales dans la campagne confédérale engagée — d'ailleurs confirmée par la Conférence Nationale des Travailleuses organisée par la C.G.T. — qui, bien que concernant les salariées, intéresse d'un point de vue de classe l'ensemble des travailleurs.



Née le 11 septembre 1969, la sous-commission féminine de la Commission Formation et Emploi a fonctionné, grâce à l'action constante des militants de la C.G.T., comme groupe de travail de ladite Commission de Formation du C.E., dont elle a la responsabilité depuis 1966.

Dans ce domaine, l'organisation syndicale s'est appuyée notamment sur les textes législatifs. Mais c'est surtout le rapport de force dans l'entreprise et son prolongement dans l'action syndicale, qui ont permis au syndicat C.G.T. de la S.N.R. d'œuvrer pour la mise en place de cette commission.

BUTS

La sous-commission se préoccupe, dans le cadre général de notre entreprise des problèmes spécifiques au personnel féminin : conditions de travail (amélioration des postes de travail, travail à mi-temps, etc.), promotion dans l'entreprise, formation et perfectionnement, environnement (crèches, garderies), reconnaissance de la dextérité chez le personnel féminin.

REPRÉSENTATION

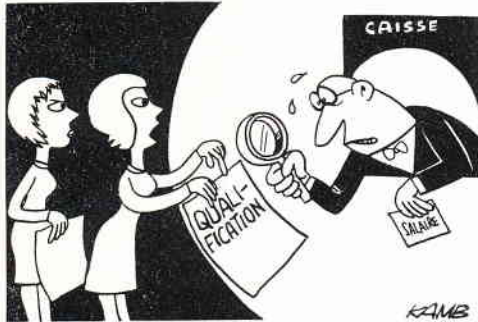
En 1969, cinq travailleuses représentaient la C.G.T., tandis que six salariés étaient de la C.F.D.T. Aujourd'hui ces chiffres sont respectivement passés à six pour la C.G.T. et sept pour la C.F.D.T. (Notons que la C.F.D.T. est majoritaire au Comité d'Entreprise.) Quatre

personnes par organisation syndicale représentative (C.G.T.-C.F.D.T.) assistent aux réunions de travail de ce groupe dont le responsable de la Commission Formation et Emploi du C.E. qui est un militant C.G.T.

En principe, le renouvellement des postes se fait après chaque élection au Comité d'Entreprise. Toutefois un membre de la commission peut être remplacé à n'importe quel moment. La représentation des délégués C.G.T. se fait d'une manière démocratique parmi nos syndiqués.

Les sections syndicales sont chargées de recueillir par secteur (ateliers, bureaux) les candidatures des syndiqués intéressés par ces problèmes, en essayant, dans la mesure du possible, que toutes les catégories de travailleuses soient concernées (O.S., employées, etc.). Une liste est établie et proposée à la Commission Exécutive du syndicat pour décider des candidatures.

Toutefois, dans cette recherche de représentantes à la commission il faut apporter une grande attention sur la formation syndicale acquise par nos militantes. Pratiquement toutes nos déléguées ont suivi un stage syndical de base, une a suivi un stage moyen, formation utile pour distinguer les pièges de la collaboration de classes qui soutient la politique de « relations sociales » développée par la direction et vaincre les incompréhensions de la C.F.D.T.



FUNCTIONNEMENT

La sous-commission féminine se réunit en principe une fois par mois, durant le travail. Les heures sont rémunérées par la direction comme temps de travail.

C'est le responsable de la Commission Formation et Emploi qui établit l'ordre du jour et convoque les membres de la sous-commission. Au départ, le rôle de la commission n'étant pas clairement défini, nos militantes et militants étant mal informés et n'ayant aucune formation sur ces problèmes, son activité se limitait à discuter de petits problèmes sectoriels (atelier ou bureau) ou à s'occuper des remises de récompenses de la promotion sociale.

Depuis deux ans, sous l'impulsion de la C.G.T., par un effort éducatif (stages syndicaux, journées d'études) et d'information (bulletin mensuel du syndiqué), les membres de la sous-commission féminine ont été plus sensibilisés sur les problèmes généraux concernant le personnel féminin, principalement sur la formation dans l'entreprise et les conditions d'emploi. Cela s'est traduit, notamment à l'examen des plans de formation professionnelle, par de sévères critiques envers la direction et des contre-propositions qui furent portées à la connaissance du personnel par affichage du procès-verbal de délibération du Comité d'Entreprise.

Depuis sa création, la sous-commission féminine a pu défendre certains points concernant le personnel féminin :

- promotion de femmes en classifications les plus faibles vers des postes techniquement plus intéressants en fabrication (moins monotones, mieux rémunérés) jusqu'ici réservés aux hommes ;
- égalité des salaires pour un même poste ;

- possibilité de travail à mi-temps pour permettre à la femme de garder ses enfants ;
- horaires décalés, leur donnant ainsi la possibilité de conduire leurs enfants à l'école ou à la crèche ;

— mise en place de cours de formation professionnelle sur le temps de travail afin d'accéder à des postes de contrôleurs, tenus jusqu'en 1971 par des hommes et beaucoup mieux rémunérés.

Récemment, la sous-commission féminine a participé à l'élaboration, à la mise en place d'une enquête « sur les besoins du personnel en matière de formation et de perfectionnement professionnels ». Ces éléments recueillis doivent lui permettre d'être mieux armée face à la direction.

QUELQUES CONCLUSIONS

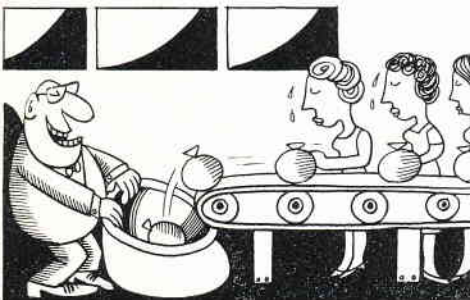
Ces quelques acquis obtenus sur la mise en place de la sous-commission, sur son fonctionnement, sur la promotion et les conditions de travail des travailleuses, ne sont pas le fait du hasard, ni de la direction, mais d'une volonté constante du syndicat C.G.T. de S.N.R. qui s'est préoccupé très tôt de ces problèmes.

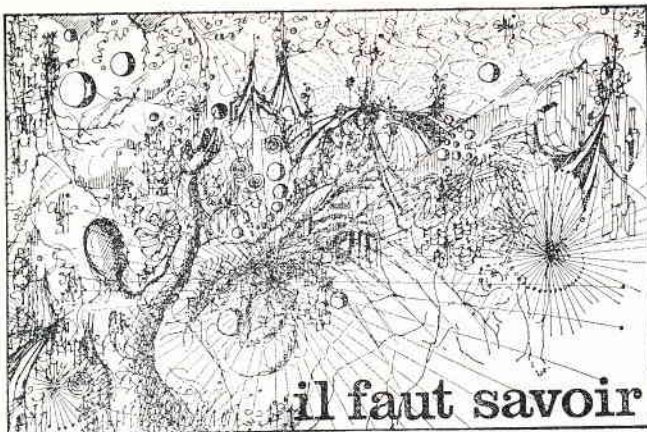
Si l'on peut parler de réussite dans ce domaine, celle-ci tient à la fois :

- du rapport de force dans l'entreprise, c'est-à-dire un syndicalisme de classe et de masse qui a permis d'imposer la création de cette sous-commission ;
- de l'effort de formation et d'information entrepris depuis 1971 (le syndicat organise ses propres stages syndicaux de base).

Toutefois, il convient de ne pas s'arrêter au seul niveau de la sous-commission féminine. Il faut que le syndicat, partant des éléments fournis par elle, prolonge son action en popularisant, en utilisant (tracts, bulletins du syndiqué) ses travaux et en amorçant les suggestions syndicales. C'est ce que nous avons fait en 1973 pour élaborer nos revendications.

La formation et le perfectionnement professionnels sont des droits acquis en 1970, ils doivent tenir une grande place dans nos revendications si nous ne voulons pas voir le patronat faire de la formation à « sens unique », s'en servir pour affirmer son idéologie. Il faut sensibiliser nos syndiqués, le personnel à ces problèmes, former nos militantes.





il faut savoir ...

FORMATION PROFESSIONNELLE

Suite aux travaux du Comité Paritaire National Interprofessionnel sur les problèmes posés et les difficultés soulevées par l'application de l'Accord du 9 juillet 1970, un Avenant à cet accord a été établi.

Les Articles 1 et 2 de cet Avenant remplacent les références aux Lois du 3 décembre 1966 et du 31 décembre 1968 (en vigueur au moment de la signature de l'Accord) par des références à la Loi sur la formation professionnelle continue n° 71-575 du 16 juillet 1971, qui s'est substituée aux deux précédentes.

L'Article 3 de l'Avenant éclaircit l'application de l'Article 35 de l'Accord sur le maintien de la rémunération (pendant 160 heures et au-delà) pour les stages agréés par les Commissions Paritaires de l'Emploi. En effet, l'ancienne formulation prêtait à confusion, puisque le maintien de la rémunération pouvait y paraître lié à l'explication des dispositions législatives et réglementaires prévoyant l'aide financière de l'Etat, l'entreprise apportant le complément à cette aide pour assurer aux stagiaires des ressources égales à son salaire antérieur.

La nouvelle formulation assure le travailleur en stage du maintien de sa rémunération antérieure pour les stages agréés par les Commissions Paritaires de l'Emploi, que l'Etat intervienne ou non dans le financement de ces stages.

Les modifications sont les suivantes :
Article Premier. — Les termes « La loi du 31 décembre 1968 », mentionné au premier alinéa du paragraphe IV du préambule et au deuxième alinéa de l'Article 19 de l'Accord du 9 juillet 1970, et « les lois du 3 décembre 1866 et 31 décembre 1968 », mentionné à l'Arti-

cle 37 du même Accord, sont remplacés par « La loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 ».

Article 2. — Le dernier alinéa de l'Article 14 de l'Accord susvisé est remplacé par : « Le temps passé à ces cours et à cette formation sera rémunéré comme temps de travail, cette rémunération pouvant être assurée en partie par l'utilisation des dispositions du 2° de l'Article 10 de la Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971. »

Article 3. — Le premier alinéa de l'Article 35 de l'Accord susvisé est remplacé par : « Lorsque la demande du travailleur vise un cycle, un stage ou une session correspondant à sa catégorie au sens de l'alinéa 2 de l'Article 33 ci-dessus et portée sur la liste d'agrément établie par la Commission Paritaire de l'Emploi dont relève l'entreprise ou l'établissement auquel le travailleur est lié par contrat, l'entreprise assure au travailleur des ressources égales à la rémunération antérieure pendant les quatre premières semaines ou les 160 premières heures de la formation envisagée, que celle-ci soit dispensée à temps plein ou à temps partiel. »

CONFÉRENCES - PROJECTIONS

Gérard Milhaud, dont nos lecteurs ont pu apprécier dans la dernière édition de « la V.C.O. » la présentation sur Molière, propose aux C.E. un certain nombre de conférences avec projections : « Molière et son temps, à l'occasion du tricentenaire » (déjà citée dans le précédent numéro), « La Commune de Paris » (faite vingt fois en France en mai-juin 1971), « La lutte des Encyclopédistes du XVIII^e siècle », « Léonard de Vinci », « Van Gogh, ami du peuple », « Georges Sand, écrivain populaire ». S'adresser à « Travail et Culture »,

(M. Wanhems), 92, rue J.-P.-Timbaud, 75011 Paris - Tél. : 357.63.70.

CORRESPONDANCE VALLÈS-SÉVERINE

D'une amitié réciproque naîtra une collaboration littéraire dont cette correspondance nous précise, par de nouveaux aperçus, les conditions de travail et la maîtrise littéraire de Vallès, tout comme elle nous révèle la part insoupçonnée de Séverine dans certaines rédactions du « maître » qui allait faire d'elle une des célébrités de la presse parisienne (E.F.R.).

NOUVELLES BULGARES

Plus précisément intitulés « Anthologie de nouvelles bulgares », ces textes de dix auteurs bulgares depuis le milieu du XIX^e siècle jusqu'à voilà un peu plus de quarante ans, ont une valeur documentaire certaine. Connaissions-nous Ivian Vazov, Jordan Iovkov ou Emilian Stanev ?

De plus, nous vivons à cette lecture le témoignage d'époques à la lumière de « visions » des conteurs dont la personnalité peut nous déconcerter par la signification révélatrice des descriptions et des scènes (E.F.R.).

LES CALCHAKIS

Vient d'être édité le 5^e volume des flûtes indiennes de l'ensemble sud-américain dirigé par Hector Miranda. Enregistrés au cours d'un récital à Paris ces morceaux de musique populaire nous permettent de constater l'étonnante virtuosité de ce quintette et surtout la passion qu'il met à nous faire partager ces rythmes évocateurs de souffrances, de luttes et d'espérances (Ed. Arion, 33 tours).

Vous désirez CRÉER ou ENRICHIR
une BIBLIOTHÈQUE
une DISCOTHÈQUE

N'HÉSITEZ PAS A NOUS CONSULTER

Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

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

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS



VOS LUNETTES

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

LUNETTERIE OPTIQUE

des Œuvres Sociales Coopératives
et Médicales C.G.T., 4, avenue Riche-
rand, Paris-10°. BOT. 14-20.

GRAND CHOIX DE LUNETTES, VERRES,
MONTURES, ETUIS

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

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



COMITE D'ETABLISSEMENT HONEYWELL-BULL - 6, avenue des Usines à BELFORT 90000 - recherche pour juillet et août : colonie de vacances en bordure de mer, pouvant recevoir 80 enfants + encadrement - Méditerranée - Atlantique - Manche.

U.D.-C.G.T. de l'Hérault, colonie de vacances de Grandsagnes : propose d'accueillir durant le mois d'août 50 à 60 enfants de 6 à 14 ans, dans sa belle colonie de vacances, mixte, située à 950 mètres d'altitude, à la limite de l'Hérault et du Tarn. Sécurité, encadrement, confort assurés. Séjours : du 2 juillet au 31 juillet 1973 et du 31 juillet au 29 août 1973. Les Comités d'Entreprise aux moyens modestes, intéressés par cette offre, peuvent s'adresser à l'Union Départementale C.G.T. de l'Hérault - Bourse du Travail - 5, rue du Carré-du-Roi - 34000 Montpellier - Tél. 72-55-45.

A louer pour août 1973 colonie de vacances 85 lits à St-Hilaire-de-Villefranche (Charente-Maritime), grand parc ombragé avec jeux, 50 km de Royan. S'adresser au Comité d'Etablissement Alsthom - B.P. 59-17001 La Rochelle.

Comité d'Entreprise possédant colonie de vacances à La Crèche (Deux-Sèvres) entre Niort et Saint-Maixent, capacité d'accueil : 100 colons, parc boisé, piscine d'initiation agréée par Jeunesse et Sports, serait disposé à louer cet ensemble pour le mois d'août. Ecrire : Secrétaire du C.E. de la S.N.A.C.R.P. - rue de la Côte-d'Ivoire, Quai Sud - B.P. 48 - 17009 La Rochelle-Pallice.

Couple trentaine recherche emploi à l'année dans collectivité, centre de vacances, loisirs, etc. région Sud-Est. Ecrire à J.-P. Barbusse, Wella Paris, bd du Pont-Neuf, 89 - Sens.

Les C.E. Socata de Tarbes et Manurhin de Vichy organisent au mois de septembre un séjour pour les retraités dans leur centre de vacances à Argelès-sur-Mer (P.-O.). Hébergement en caravanes. Pour tout renseignement : S.C.I. La Sorède - SOCATA B.P. 38 - Tarbes.

Les C.E. Socata de Tarbes et Manurhin de Vichy disposent, dans centre de vacances Argelès-sur-Mer (P.-O.) places libres en caravanes, mois de juin et septembre, et en tentes équipées et emplacements, mois de juin, juillet, août et septembre. Pour tout renseignement : S.C.I. La Sorède - SOCATA B.P. 38 - Tarbes.

L'Enfance Ouvrière au Grand Air d'Alès (l'E.O.A.G.A.) propose aux C.E. des séjours de vacances scolaires d'été : à Carnon (Hérault), bord de mer, 1^{er} séjour, du 2 juillet au 31 juillet et 2^e séjour, du 2 août au 31 août ; à St-Firmin (Htes-Alpes), alt. 1.000 mètres, un séjour du 2 août au 31 août ; à Soudorgues (Gard) dans les Cévennes, 1^{er} séjour, du 3 juillet au 1^{er} août et 2^e séjour, du 2 août au 31 août. L'E.O.A.G.A. est à la disposition des responsables de C.E. pour fournir toutes explications nécessaires à leur information. S'adresser à l'E.O.A.G.A., 30, rue Beauteville - 30 - Alès.

A vendre : maison d'enfants région Briançon. S'adresser à M. Jourdan, Le Maregan, 8, rue du Languedoc, 83430 Saint-Mandrier.

L'«ESKUALDUNA»

GUÉTHARY / P.A.

au centre de la côte basque

OUVERT - JUILLET-AOÛT

Mois réservés aux Familles
avec enfants

DE LA FIN AOÛT A FIN JUIN

Aux Retraités
Aux Mamans avec ou sans enfant
A toutes personnes retraitées ou non,
seules ou en ménage

ACCUEIL DE GROUPES

Sessions Socio-Culturelles,
Stages, Séminaires, Formation

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS :

VACANCES ET LOISIRS BASQUES
«ESKUALDUNA»
GUETHARY - 64210 BIDART
Tél. : 26-51-58

lisez abonnez-vous au

PEUPLE

bimensuel de la c.g.t.

l'apport fondamental nécessaire à tous élus aux C.E.

« LE PEUPLE », 213, rue La Fayette, Paris (10^e)
Abonnement : 35 F (C.C.P. PARIS 7919)



améliorer notre activité

Les 14 et 15 juin se déroulera à Paris une Conférence nationale sur l'activité et le renforcement de la C.G.T. dans les grandes entreprises.

L'affrontement de classes s'aiguise de plus en plus entre la classe ouvrière et les tenants d'un pouvoir rétrograde qui fait la part belle aux hommes du grand capital. Les travailleurs en développant leurs luttes et en multipliant les actions entendent faire prévaloir leurs revendications essentielles concernant notamment le pouvoir d'achat, les conditions de travail, l'emploi et l'exercice des libertés syndicales. Face à eux patronat et pouvoir persistent dans leur intransigeance n'hésitant pas, comme chez Peugeot à Saint-Etienne, à faire appel à des hommes de main pour agresser des travailleurs en grève. L'emploi de ces méthodes de caractère fasciste par l'adversaire de classe prouverait, s'il en était besoin, l'inquiétude du patronat et son désarroi.

Mais la bête est loin de s'avouer vaincue. Il est indispensable de porter l'action à un niveau plus élevé. Cela suppose une activité de classe et de masse de nos syndicats en particulier dans les grandes entreprises et la mobilisation de l'ensemble de nos militants. Dans ce combat les élus C.G.T. dans les C.E. doivent prendre toute leur place notamment en participant activement à la vie de l'organisation syndicale.

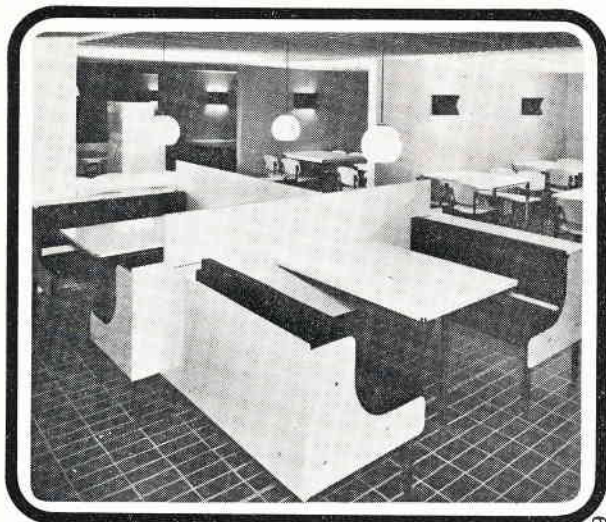
Il s'agit d'une question de principe et fondamentale, faute de quoi nos élus tomberaient dans le panneau de la collaboration de classes et se laisseraient prendre aux sirènes de la participation.

La Conférence nationale des 14 et 15 juin permettra de donner un élan nouveau à l'action syndicale en plaçant l'ensemble des militants C.G.T. devant leurs responsabilités dans une lutte dont les résultats dépendront de la cohésion de nos forces, du renforcement de la C.G.T., de la vie démocratique du syndicat à l'entreprise et du contact étroit avec les masses.

Cela est essentiel et décisif en particulier au niveau des grandes entreprises.

dans les grandes entreprises

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



189

MULLCA

101, AVENUE DE BOBIGNY
93130 NOISY-LE-SEC
845.83.60 ET 843.00.44



« TROIS HUIT » :
GRAVES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ

... Une récente étude anglaise, publiée par le « Medical Problems of shift work », et reprise par « Le Médecin de campagne » montre que le travail par équipes entraîne de graves conséquences sur la santé des travailleurs : troubles gastriques, intestinaux, psychiques, etc. Mais, note M. Sylvain Dorland, les statistiques qui comparent les ouvriers en journées normales et les ouvriers en travail posté ne sont guère convaincantes. Parfois même, les travailleurs postés présentent un bilan de santé meilleur que les travailleurs en journée normale.



La raison en est simple. C'est lorsque les travailleurs en équipes successives supportent moins bien ce système qu'ils cherchent à travailler de nouveau selon un rythme normal. C'est donc chez les travailleurs « mutés » qu'il est possible d'apprécier les atteintes psychiques et organiques qu'ont entraînées de longues années de travail par équipes successives. C'est ce que montre le tableau ci-dessous.

	Travailleurs en journée normale	Travailleurs en 3 X 8	Anciens travailleurs en 3 X 8 mutés en journée normale
Troubles gastriques	7,5	6,0	19,0
Troubles intestinaux	11,6	10,2	10,6
Ulcères	6,6	10,0	32,5
Troubles nerveux .	13,0	10,0	32,5
Affections cardiaques	2,6	1,1	0,9

Il apparaît donc à l'évidence que les rythmes de trois fois huit et de deux fois — mais dans une plus faible mesure — sont néfastes pour l'individu qui devra ensuite être suivi par son médecin... ce qui entraînera pour la société une source de dépenses considérables.

(« Le Figaro », 15 mars 1973.)

**le personnel de votre entreprise
souhaite avoir à sa disposition des**

DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES

de boissons, sandwiches, confiseries, etc.

POURQUOI CET AVANTAGE LEUR SERAIT-IL REFUSÉ ?

- le coût trop élevé ?

NON ! L'O.D.A. achète les appareils (toutes grandes marques) et les met gratuitement à la disposition des collectivités dès lors que les effectifs le permettent

- l'entretien difficile ?

NON ! L'O.D.A. assure la maintenance et le dépannage des appareils

- le temps perdu ?

NON ! L'O.D.A. assure le service complet (remplissage quotidien, nettoyage, etc.)

Des références :

Caisse Centrale d'Allocations Familiales, Centre des Chèques Postaux, Société Générale, Crédit Lyonnais, Union des Banques à Paris, Euromarché, Ugine-Kuhlmann, La Providence, C.A.R., Faugère et Jutheau, Mutuelle Générale Française Accidents, Rank Xerox, Fédération Mutualité Française, Mutuelle Générale de l'Education Nationale, A.O.I.P., Stein-Industrie, Groupement d'achat des Grands Magasins Indépendants, etc.

**L'O.D.A. (Office de Distribution Automatique)
est une filiale de la Coopérative C.C.R.**

O.D.A.

**9, place de la Madeleine - 75008 PARIS
Tél. : OPE. 31.63**

pourquoi prendre des risques - que vous pouvez éviter - en achetant des jouets ?

Car vous prenez, en effet, des risques en commandant des jouets pour Noël !

● Risque de manquer votre but

Tout d'abord parce que vous pouvez manquer le but que vous vous êtes fixés : donner de la joie à tous ces enfants pour lesquels Noël est la plus merveilleuse des fêtes. Pourquoi ? Parce que votre budget vous enferme dans des limites financières, vous êtes obligés de planifier vos achats en suivant le seul critère d'un crédit par tête.

Or un jouet, d'après la définition de la Commission Ministérielle du Jouet Éducatif, doit être « source de joie, correspondre aux besoins et intérêts du moment et se trouver au niveau des possibilités physiques et intellectuelles de l'enfant ». Mais votre choix est évidemment aveugle en commandant des jouets à l'avance en ignorant tout de leurs destinataires. Quel est le jouet qui fera plaisir ? Quel est celui qui conviendra au tempérament de l'enfant ? Quel est celui qui ne fera pas double emploi ?

Ne perdez jamais de vue que le jouet est une chose sérieuse, qu'il n'est pas le « gadget » futile que l'on croit trop souvent, mais qu'il contribue à la formation de l'enfant.

● Risque du stockage, de l'approvisionnement et peut-être de la réexpédition à des établissements séparés ou à des enfants isolés.

Vous devez commander assez longtemps à l'avance pour être assurés d'être livrés en temps opportun et stocker les jouets au risque de détériorations. De plus des mouvements de personnel, modifiant les tranches d'âge des enfants et le nombre respectif de garçons et de filles, il peut vous rester des jouets en trop d'un côté, vous pouvez en manquer d'un autre !

Et que dire des expéditions que vous êtes quelquefois contraints de faire aux enfants des travailleurs de petits établissements ou des succursales éloignées de l'entreprise !

alors que faire ? UTILISEZ LE "CHEQUE-JOUE"

Un Groupement de commerçants-spécialistes indépendants a eu l'idée de créer le « chèque-jouet », c'est un simple document qui permet d'obtenir dans l'un des 200 magasins répartis dans toute la France et toute l'année le jouet que l'on veut dans les limites d'une valeur convenue.

Disposant constamment d'une collection de plus de 5.000 jouets, ces commerçants peuvent orienter le choix des parents ou des enfants en fonction de l'âge, du goût et des autres jouets déjà offerts. De plus ils assurent le service après-vente.

Dans ces conditions, plus de jouets qui déplaisent, plus de double emploi. L'enfant peut choisir, compléter ce qu'il a, même après les fêtes, en dehors de la période d'abondance de la fin de l'année.

Ecrivez à ce Groupement qui vous fera connaître les conditions tout à fait particulières du « chèque-jouet » réservées aux Comités d'Entreprise, qui peut être très discret quant à sa valeur et cependant être l'objet de certaines différences soigneusement codées.

renseignements :

S.A.J.

23, rue du Commandant-Duhail, 94120 FONTENAY-SOUS-BOIS
Tél. : 873-15-36

responsables des ce.
ceci vous concerne !
UNE FORMULE ORIGINALE
AU SERVICE DU PERSONNEL

COOP'ÉCO

à votre service toute l'année

Un service rapide, sans inconvénient de gestion

- biscuiterie (importation directe)
- confiserie (grandes marques)
- dragées (choix de boîtes, idées dragées)
- chocolats (Pâques, moulages, fabrications)
- etc. (Noël, toutes les marques nationales réunies)

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

Demandez-nous sans aucun engagement notre documentation

COOP'ÉCO

COOPÉRATIVE ÉCONOMIQUE

19-21, rue Eugène-Varlin - 93000 BOBIGNY
Tél. : 847-24-00

boulangerie économique

QUALITÉ

Pains - Pâtisserie, etc.

FRAICHEUR

POUR VOS PROBLÈMES D'APPROVISIONNEMENT :

- cantines
- restaurants d'entreprises
- scolaires
- hôpitaux
- self-services, etc.

FAITES CONFIANCE A UN SPÉCIALISTE :

Bernard Laure

34, bd John-Kennedy - 94 - CRÉTEIL - Tél. : 899-18-15

De par son important volume de fabrication, des prix spéciaux vous seront attribués.

Ets MAURICE COCHAIN

constructeur

APPAREILS
DISTRIBUTEURS DE BOISSONS

16, Route de Noisy - 93 - ROMAINVILLE
Tél. : 845-76-62

TOUS APPAREILS DONI MINICHO-MC



- petit appareil
- se place sur une table
- distribue une boisson chaude
- concentré poudre
- approxim. 100 verres
- formule payante ou gratuite
- construction française
- PRIX très bas

Pour vos **FETES D'ETE**
FIN DE SÉRIE

POUR TOMBOLAS :
BIBELOTS
ARTICLES de
PARIS

L.A WILLEMIN
69, Rue du Temple - 75003 PARIS - 272 23-17

CADEAUX
D'ENTREPRISES,
COLLECTIVITES
BRIQUETS, CARTES A JOUER

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.

Publicité Serge Bastien



Sur ce terrain RENE PIERRE ne craint pas les durs

Quelquefois, il y a de « drôles de clients » qui s'escriment sur vos jeux. Il y a par exemple les « tout-en-muscles » qui, quand ils shootent au but, soulèvent complètement les baby-foot... par les barres. Il y a aussi les débutants qui « s'essaient » au billard et laissent des souvenirs sur les tapis. Il y a enfin les « paquets de nerfs » du ping-pong qui, neuf fois sur dix, donnent des coups de raquettes à la table ou s'affalent dessus pour rattraper désespérément une balle. A ce régime-là, il n'y a pas à donner cher de vos jeux. A moins que vous ne choisissiez des jeux qui ne sa-

crifient pas la solidité à la présentation.

Depuis vingt ans, les baby-foot, billards, tables de ping-pong RENE PIERRE sont conçus dans ce souci de robustesse : pour que les barres de baby-foot résistent aux durs, les tapis de billard aux maladroits, les tables de ping-pong aux chocs. Ce qui ne les empêchent pas d'être élégants. Demandez à les voir en demandant une documentation gratuite.

**Avec RENE PIERRE
vous jouez la sécurité.**

rp rene pierre
billards, baby-foot, ping-pong

B. P. 338 -
71106 CHALON-SUR-SAONE

BON A DECOUPER

et à retourner à RENE PIERRE BP 338 - 71106 CHALON-SUR-SAONE
sans engagement et gratuitement j'aimerais recevoir votre documentation complète sur vos jeux de table (baby-foot, billards, tables de ping-pong).

Nom et prénom

activité

adresse

à toute demande de documentation nous joindrons un magnifique poster en couleur représentant l'illustration de cette annonce.

les adresses utiles

5

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

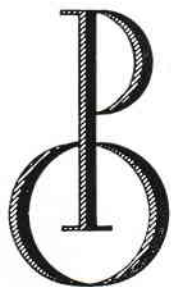
COMPTOIR CENTRAL PARISIEN

DIRECTEMENT

DISTRIBUTEUR
GENERAL de
TOUTES MARQUES

jouets et articles divers
pour Collectivités
Spécialistes arbres de Noël

69, à 70, Rue M. Gunsbourg
IVRY-94200 672-20-61+



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 excellentement 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.



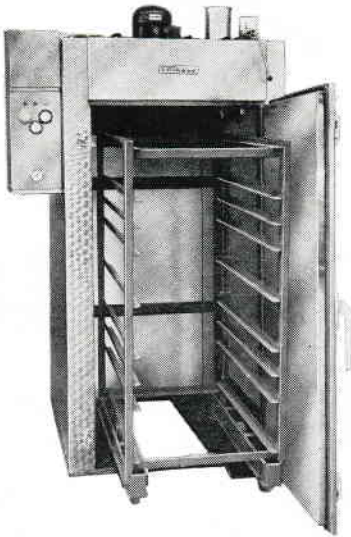
Fournissant actuellement le personnel de près de 2 000 entreprises et administrations, PARIS-OUEST poursuit sa progression en élargissant sa clientèle et en créant pour elle de nouveaux services différant de sa formule principale. Ainsi une « antenne » vient-elle d'ouvrir au centre de Paris, 94, rue 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.

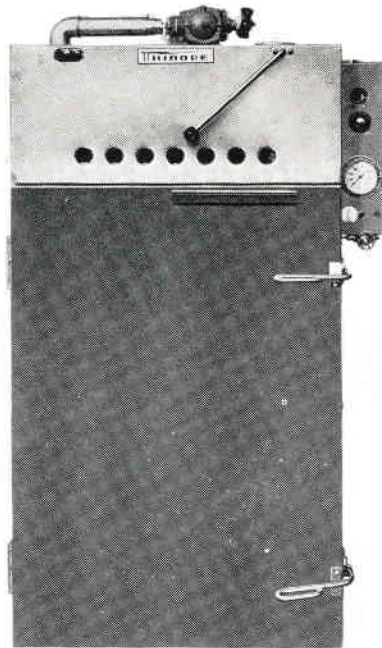
Société Economique PARIS-OUEST
63, bd de la Liberté, 92 - CHATILLON-SOUS-BAGNEUX
655-70-70



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 500/4
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!

THIRODE

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



Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM :

ADRESSE :