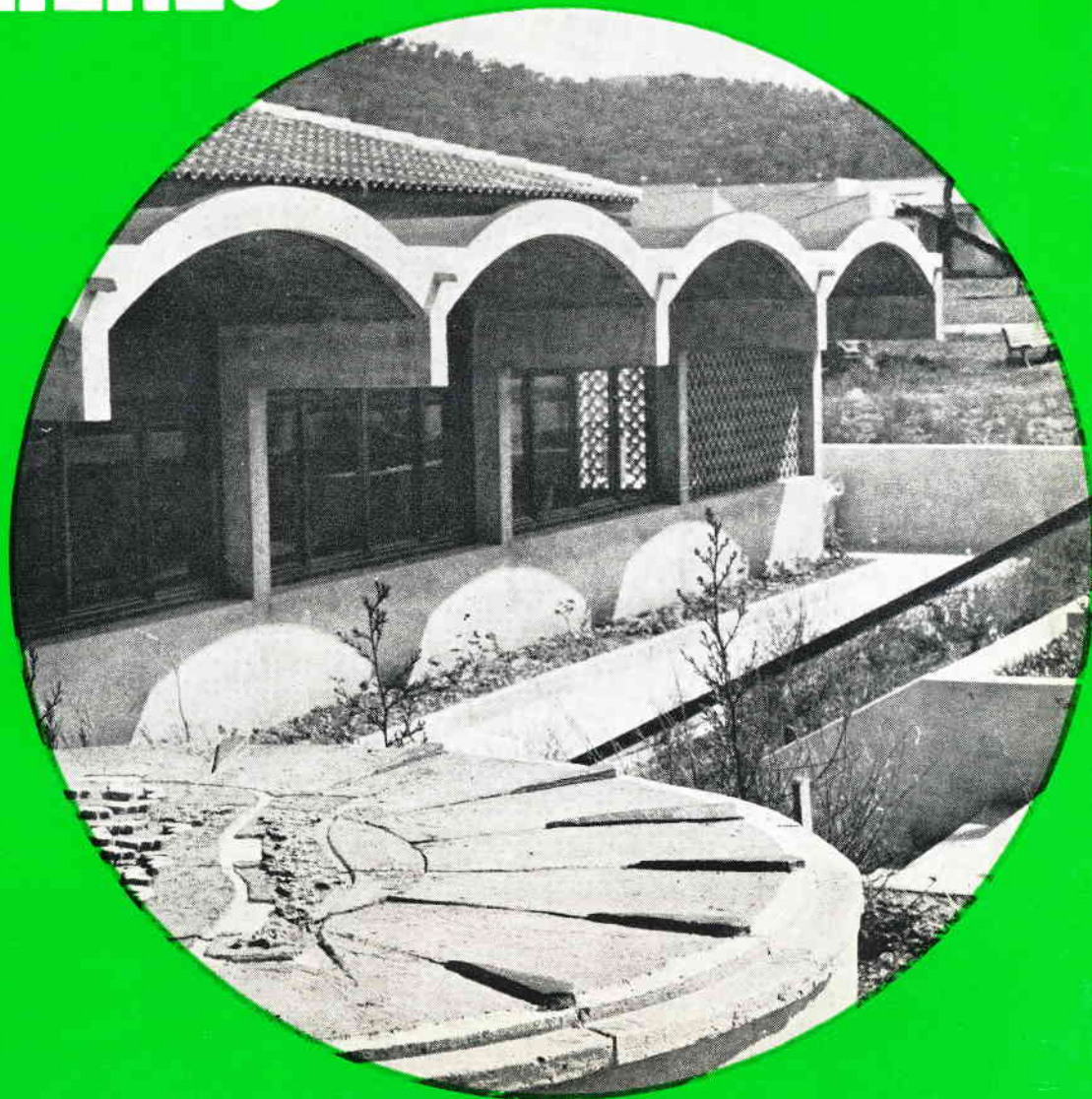


LAVIE

DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



●● conditions de travail dans
l'automobile ● 0,9 % pour la
construction ●●● un joli
village-vacances : " la manne "

51

sept. 73 / 6 f

LEVER INDUSTRIEL,
 Division Industrielle
 des Savonneries LEVER
 (OMO, SKIP, LUX...)
 présente 7 programmes pour

**L'HYGIENE,
 L'ENTRETIEN
 ET LE NETTOYAGE**
 professionnels,

**destinés aux collectivités
 et cantines d'entreprises.**

*ils sont
 à votre disposition*



Veuillez m'adresser gratuitement votre catalogue en couleurs.
 Je m'intéresse plus particulièrement aux programmes suivants:

- " buanderie, lingerie "
- " cuisine "
- " sanitaire "
- " hygiène "
- " locaux et mobilier "
- " sols "
- " accueil pour l'hôtellerie "

Lever Etablissement _____
 Industriel Nom _____
 International Fonctions _____
 Adresse : _____



LEVER INDUSTRIEL

56, rue de PARIS - 93130 NOISY LE SEC

**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 (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+

M
C
S
O

ŒUVRES SOCIALES

4, AVENUE
RICHERAND
75010 - PARIS
TEL. : 208-14-20

 **Optique
Médicale**

Ouvert de 9 heures à 12 heures et de 14 heures
à 18 h. 45 - Samedi : 17 h. 45

Agréée par la Sécurité Sociale Conventionnée par les mutuelles
Lunettes, verres, montures, étuis Tarif de la Sécurité Sociale

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

délier 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.

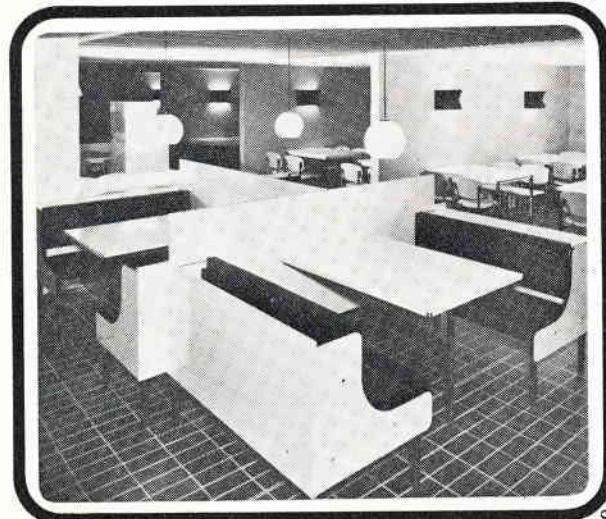
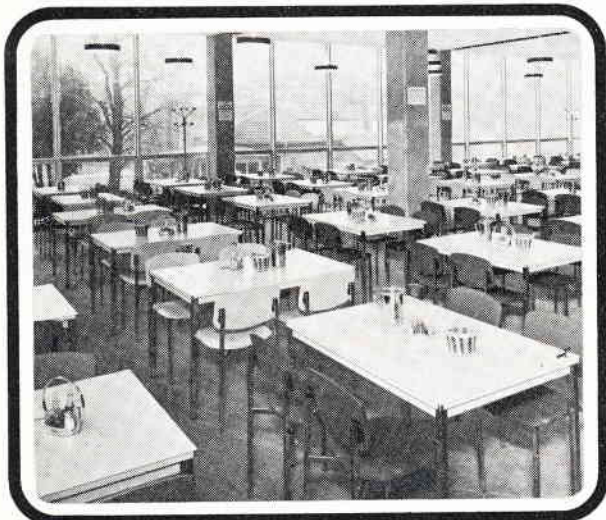
(Convention S.N.C.I.V.R. / Bourse d'échange logement)

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

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

le saviez-vous ?

1600 comités d'entreprise

utilisent déjà
les services de

“LA BONNE FORMULE”

1. Pour leurs besoins spécifiques :

JOUETS - ARBRE DE NOEL/COLIS AUX RETRAITES
COLIS DE FIN D'ANNEE DES EMPLOYES/CADEAUX AUX
MERES DE FAMILLE

2. Pour apporter au Personnel de leur Etablissement : de
très nombreux avantages pratiques et économiques avec :

14 autres Services...

- Le service colis individuel hebdomadaire ;
- Le catalogue « Produits de beauté » mensuel ;
- Les offres spéciales saisonnières : jardinage - Pâques - plein air - bons vins - rentrée des classes - jouets de Noël - chocolats de fin d'année - montres, bijoux, etc. ;
- Des collections permanentes : papiers peints - peintures...

— Des achats par timbres Epargne :

- avec : — un catalogue général de 120 pages paraissant en janvier,
- un catalogue bijouterie-horlogerie proposé fin mars,
- un catalogue colis-réveillon, distribué en avril.

Formule extrêmement souple et économique permettant des achats étudiés, rationnels, très appréciés des 60 000 consommateurs ayant depuis des années adopté ce service.



« LA BONNE FORMULE », seule société française de distribution à apporter aux Comités d'Entreprise une gamme aussi large de services, met à votre disposition :

- Son équipe de 130 collaborateurs - Ses 8 500 m² d'entrepôts et de bureaux - Un parc de 30 véhicules - Un ordinateur...
- 2 SALLES D'EXPOSITION PERMANENTE où sont présentées les expositions saisonnières.

SON SERVICE COMMERCIAL
attend de se mettre à votre Service...

« LA BONNE FORMULE », 91290 OLLAINVILLE
Tél. : 490-15-45

Demandez M. SEGAL, poste 212
ou M. LEGRAND, poste 208

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
Brillat-Savarin (confiserie)	46
Cartig (confiserie)	45
Panzani-Milliat-Petitjean (conserves) ..	43
S.G.R.E./CADIPA (restauration)	47
Sogert (restauration)	10
Tourtel (boisson)	8

INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

Allibert (équipement)	6
Cochain (distributeurs)	46
GIFCO (équipement)	20
Matifas (équipement)	42
Mulca (équipement)	4
Pernod-équipement (distributeurs) ..	19
Primagaz (équip. propane)	43
Thirot (cuisine)	48
Triton (lave-vaisselle)	8

LOISIRS

Comptoirs Central Parisien (jouets) ..	44
G.P. Rouge et Or (édition)	46
R. Pierre (jeux)	45
S.A.J. (jouets)	44
Willemin L.A. (cadeaux)	45

DIVERS

C.D.L.P. (édition)	42
Coop' Eco (coopérative)	44
La bonne formule (coopérative)	4
La carte publicitaire	29 et 30
Lever-Industriel (droguerie)	2
MAIP (sécurité)	47
Offres et Annonces	5
O.S.C.M. (lunetterie-optique)	3
SNCIVR (crédit)	3

Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

N' HÉSITÉS PAS !
... vous trouverez plus loin des
cartes qui faciliteront votre
correspondance.



Maison de repos pour messieurs à partir de 16 ans, CLAIREFONTAINE à l'Argentière-la-Bessée dans les Hautes-Alpes, alt. 1 000 m. agréée par tous les organismes-Vie familiale. Tous les régimes sont assurés. Médecin : Docteur M. ZELE ; directeur : Allois-Gautier G. EX CHEF DE CUISINE. Tél. : 54.

Homme, 30 ans, diplômé : Institut supérieur de formation à l'animation et au loisir, conservatoire des Arts et Métiers en économie et gestion expérience pratique de l'animation, l'aménagement et l'équipement pour collectivités ; cherche poste de responsabilité, seul ou en équipe dans la prospection, l'organisation ou la gestion d'équipement collectif, préf. région parisienne. Libre octobre 1973. Ecrire A.C.P., 187, quai de Valmy, 75010 Paris. Numéro 1786.

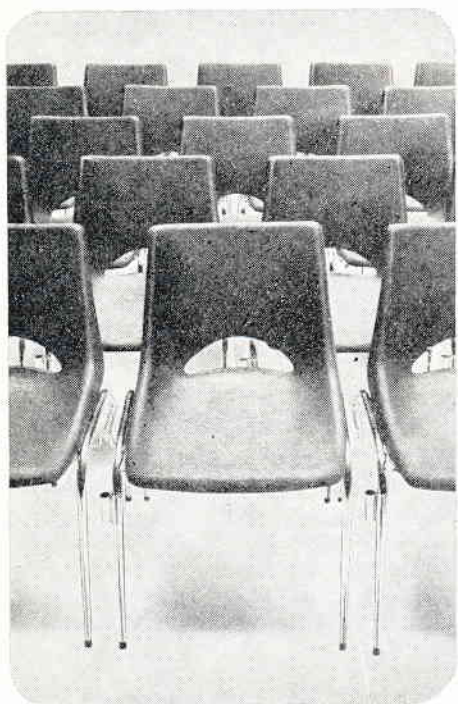
Stations été-hiver. Alt. 1 200-2 000. Cherchons à louer ou à vendre hôtel 30 ch., conf., équipé, meublé. Convientrait pour maison familiale. S'adresser : Hôtel Beauséjour, 74390 Châtel.

Restaurant comité d'entreprise de la C.C.A.F.R.P., 14, rue Viala, Paris (15^e), recherche bon cuisinier collectivité. Horaire journalier 7 h 45. Repos samedi et dimanche, 13 mois + prime vacances demi-mois. Ecrire ou se présenter : 42, rue du Dr-Finlay, Paris (15^e), ou téléphoner : 577-87-51.

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)

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 :

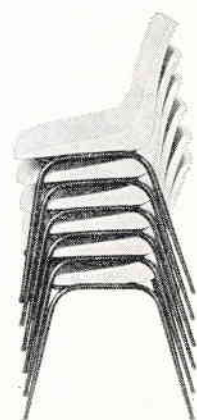
M. _____

Société _____

Adresse _____

Fonction _____

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



EDITORIAL	9	Novembre 74	L. Mascarello
ACTUALITE	12	Un joli village-vacances : « La Manne »	D. Cinq
EMPLOI	31	Les conditions de travail dans l'automobile	A. Halbeher
FORMATION	22	La formation professionnelle à l'E.D.F.-G.D.F.	F. Duteil
	26	Formation, perfectionnement et alphabétisation	Y. Rivet
	28	Fonds d'Assurance Formation des petites et moyennes entreprises	
AMENAGEMENT	38	Le cadre de vie d'un restaurant	C. Marais
CULTURE	37	Louis Pasteur	N. Loreau
LEGISLATION	35	De nouvelles modifications au sujet de la contribution patronale de 0,9 % pour la construction	M. Petit
	18/21	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	41	Il faut savoir...	
PRESSE	10	Flash-presse	
iconographie :		g. azenstark (27, 40) ; a. deneulin (33) ; g. florès (23, 25, 26, 31, 32, 33, 34) ; orto (40) ; rolland (39) ; j.-c. seine (35, 36) ; m. smolianoff (1, 12, 13, 14, 15, 17, 39).	

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 • DUFOUR Daniel, Secrétaire du C.E. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • DUPUY Guy, Secrétaire du C.E. de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la région parisienne, Paris • 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 • ROCHEGUDE Jean, Membre du Conseil National d'Administration des Services Sociaux du Ministère de l'Economie et des Finances, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Finances, Paris • SAMSON Camille, Co-Directeur des « Œuvres sociales, coopératives et médicales », Paris.

ABONNEZ-VOUS I

4 NUMÉROS :

21F

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 OUVRIERE", 33, rue Bouret, PARIS-XIX^e ■ Directeur de Publication : Henri KRASUCKI ■ Secrétaire de Rédaction : Dominique CINQ ■ Pour toutes correspondances rédactionnelles : LA V.C.O. (secrétariat de rédaction), 213, rue Lafayette - PARIS-10^e ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (Michel HENRY), 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.



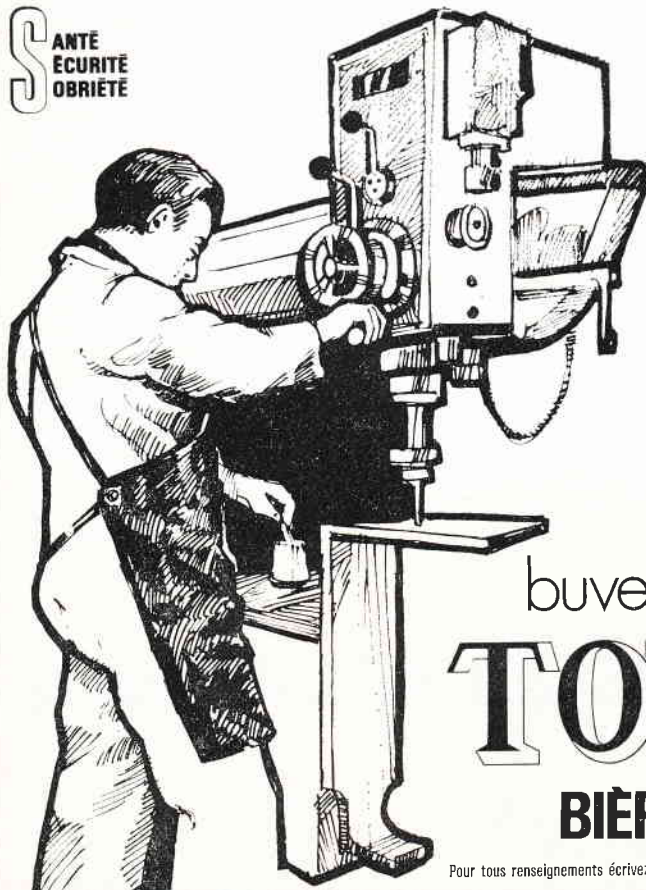
TRITON S.A.

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)

SANTÉ
ECURITÉ
OBRIÉTÉ



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

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

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

buvez jeune, buvez sain

TOURTEL

BIÈRE SANS ALCOOL

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





NOVEMBRE 74

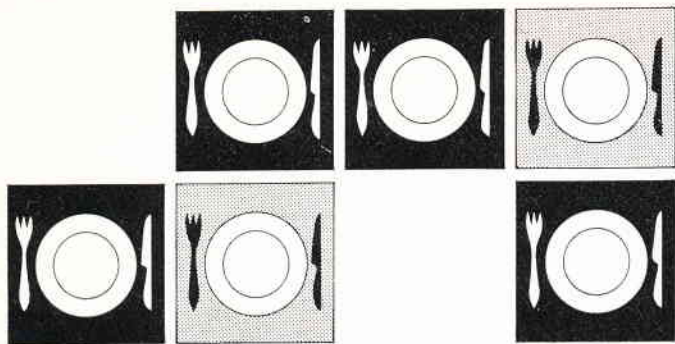
Sur proposition de la Commission confédérale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents du secteur public et nationalisé, le Bureau Confédéral a décidé de tenir du 28 au 30 novembre 1974 une Conférence nationale « pour une action syndicale toujours plus responsable et efficace en direction des Comités d'Entreprise et organismes équivalents ».

L'importance de cette décision n'échappera pas à l'ensemble des organisations confédérées.

Face à une politique basée sur la recherche du profit en particulier pour les grandes sociétés capitalistes et se traduisant par une détérioration accrue de la situation faite aux travailleurs et aux couches laborieuses de la population, les luttes de la classe ouvrière se développent non seulement pour l'amélioration du pouvoir d'achat amputé par la hausse vertigineuse des prix et l'inflation, pour le plein emploi et l'amélioration des conditions de travail, pour l'extension des droits sociaux et des libertés syndicales mais également pour imposer une autre politique fondée sur le Programme Commun des forces de gauche.

Dans ce combat acharné entre les forces du capital et la classe ouvrière la C.G.T., toutes ses organisations et l'ensemble de ses militants et militantes se situent au premier rang avec détermination et clairvoyance. Dans leur secteur particulier d'activité et d'action les élus C.G.T. dans les C.E. et organismes équivalents tiennent leur place.

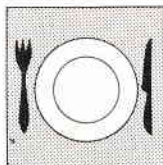
Mais il faut faire plus et mieux. Dans cette société en crise marquée par l'incapacité notoire du patronat et du pouvoir de faire face aux exigences d'une économie moderne qu'il convient d'orienter vers un développement harmonieux au service de ceux qui créent les richesses de la Nation, aucun secteur de combat ne saurait être négligé un seul instant. La Conférence nationale de novembre 1974 dans sa préparation qui commence dès à présent, dans son déroulement et dans les décisions qu'elle prendra, permettra de parfaire le travail syndical sur une base de classe dans les Comités d'Entreprise et organismes équivalents du secteur public et nationalisé. Elle précisera les revendications de la C.G.T. en matière de composition, de fonctionnement, de prérogatives économiques et sociales pour ces organismes. En réaffirmant les orientations confédérales dans ce secteur d'activité en fonction des objectifs immédiats, elle se situera également dans la perspective du Programme Commun de la gauche.



SOGERT

Filiale COFIREST
Groupe WAGONS-LITS

15, RUE BREGUET
75540 PARIS
CEDEX 11
Tél. 805.61.80



**nos clients
sont heureux
et les clients de
nos clients également !**

**... alors nos clients
sont fidèles**

SOGERT spécialiste de la restauration de collectivités

met à votre disposition :

- des bureaux d'études spécialisés
- un personnel hautement qualifié
- une centrale d'achats exceptionnelle
- la régularité dans la qualité.

**un souci permanent
de coopération**



POPULATION ACTIVE : 40 % DES FRANÇAIS

...la population active s'élevait, en mars 1972, à 20.829.900 personnes, soit 41,6 % de l'ensemble de la population. Le nombre des femmes ayant une occupation professionnelle a augmenté de 207.300 de mars 1971 à mars 1972 ; en ce qui concerne la population agricole, elle comprenait en 1968, 7.250.000 personnes, soit 15 % de la population du pays, au lieu de 18,5 % en 1962.

En ce qui concerne le recours au crédit pour l'achat de biens durables (automobiles, équipements ménagers), il est variable selon l'âge, la catégorie sociale et les revenus des ménages. Selon la dernière enquête, qui remonte à 1969, les ménages aux revenus moyens sont les plus fréquemment endettés...

...A propos du commerce, le nombre d'entreprises commerciales de gros a diminué, de 1966 à 1971, de 4,2 %. La baisse est particulièrement sensible dans les commerces de produits alimentaires.

Dans le domaine des transports, l'activité de la S.N.C.F. légèrement ralentie en 1971 a repris en 1972.

Le trafic voyageurs a augmenté de 6 %, montrant le succès des modernisations : fréquence, confort et rapidité des trains (les essais du turbo-train ont permis de dépasser 300 km/heure). De 1971 à 1972, l'effectif du personnel de la S.N.C.F. est passé de 293.200 agents à 286.700 et la durée hebdomadaire du travail a été ramenée à quarante-huit heures.

(« La Dépêche du Midi », 6 juillet 1973.)

VI^e PLAN : DEUX ANS DE GACHIS

Où va l'économie française ? A la lecture du rapport sur l'exécution du VI^e Plan à mi-parcours, que vient de publier le très officiel Commissariat Général du Plan, on ne peut pas ne pas se poser la question.

Ce rapport fait le point de la situation après deux années complètes d'exécution du Plan (1971 et 1972), alors qu'on a déjà une certaine idée du « profil » des deux années à venir. Disons tout de suite que le bilan esquissé, même s'il est partiel et nécessairement incomplet, n'a rien de flatteur pour



la politique mise en œuvre en haut lieu, et qu'il constitue une sérieuse mise en garde pour l'avenir proche.

La « croissance », thème cher à notre ministre des Finances ? Elles est inférieure aux prévisions et aurait plutôt tendance à se ralentir. Le chômage ? Il faudra bien s'y habituer. Les prix ? C'est le grand bon en avant. Le commerce extérieur ? Il n'y a vraiment pas de quoi pavoiser. L' « industrialisation » ? Aucun progrès n'a été enregistré dans des secteurs jugés pourtant « prioritaires » par le Plan. Les équipements collectifs ? Faute de moyens financiers adéquats, ils ont pris un retard considérable sur les objectifs initiaux.

Voilà où ont mené deux années d'une politique uniquement destinée à renforcer la puissance de quelques groupes monopolistes...

(« L'Humanité », 4 juillet 1973.)

LE PRIX D'UN DIVORCE

Michelin a racheté hier à Fiat sa participation de 49 % dans Pardevi, soit 26,9 % de Citroën. La mésentente entre les deux entités a donc conduit Michelin à défendre l'honneur du groupe en évitant à sa filiale d'essayer trop longtemps le dédain des acheteurs. C'est donc la famille qui cherchera un nouveau prétendant.

Le prix payé n'est pas trop lourd puisqu'il correspond au total des investissements faits par Fiat dans Citroën : 30 milliards de liras (213 millions de francs environ). Le groupe italien n'a réclamé aucun intérêt. L'opération ne fait sans doute pas le bonheur de la firme clermontoise, qui aurait probablement désiré consacrer cette somme à des investissements plus productifs. Et quand on se souvient du bruit fait en 1968 autour de cette affaire, la rupture témoigne de l'importance de l'échec...

(« Les Echos », 26 juin 1973.)

LE « CLUB DES GROS » DONNE LE TON

« Le moment est sûrement venu pour les Français d'adapter leur comportement aux exigences d'une économie qui ne peut durablement répartir plus,

et même sensiblement plus, que ce que M. Pierre Massé appelle les dividendes du progrès. »

Clauses du style en moins, cela signifie qu'il faut mettre un terme à l'augmentation des revenus (directs et indirects des salariés).

On ne s'étonnera pas que cette opinion soit exprimée par M. Jacques Ferry, président de l'AGREF, association qui groupe dix-neuf des plus grandes entreprises françaises, celles précisément qui font appel à l'épargne publique.

« On ne peut nier, a précisé M. Ferry au cours de la même conférence de presse, que l'augmentation régulière et souvent insidieuse des charges sociales et parafiscales des entreprises est difficilement compatible avec une croissance des rémunérations salariales aussi forte qu'actuellement. »

Selon lui d'ailleurs, « le correctif anti-inflationniste ne peut s'exercer utilement que dans le domaine des revenus nominaux... et dans celui des investissements productifs ». En d'autres termes : freiner les premiers et accroître davantage encore les crédits publics pour le secteur privé.

Ces exigences de l'un des représentants les plus autorisés du grand patronat confirment pleinement les options définies la semaine dernière au nom du CNPF par M. Ambroise Roux, lui aussi, soit dit en passant, membre de l'AGREF.

... Plus nouveau est le fait que M. Ferry ait cru devoir consacrer une partie importante de sa conférence de presse à la défense de ce qu'il est convenu d'appeler « la libre entreprise » en opposition aux nationalisations et à la gestion démocratique des unités de production prévues par le Programme Commun de la gauche.

« Il y a, pour la collectivité... beaucoup plus à gagner dans cette voie, a-t-il dit, que par la mise en œuvre de formules tendant à créer dans l'entreprise un pouvoir collectif sans fondement philosophique sérieux. »

Révérence parler, c'est plutôt M. Ferry qui, dans l'affaire, s'égare. Craignant par-dessus tout que l'énorme pouvoir économique et politique que lui et ses amis détiennent lui échappe, il suggère que seul le système actuel correspond à l'« intérêt collectif » et que le reste procède du délire.

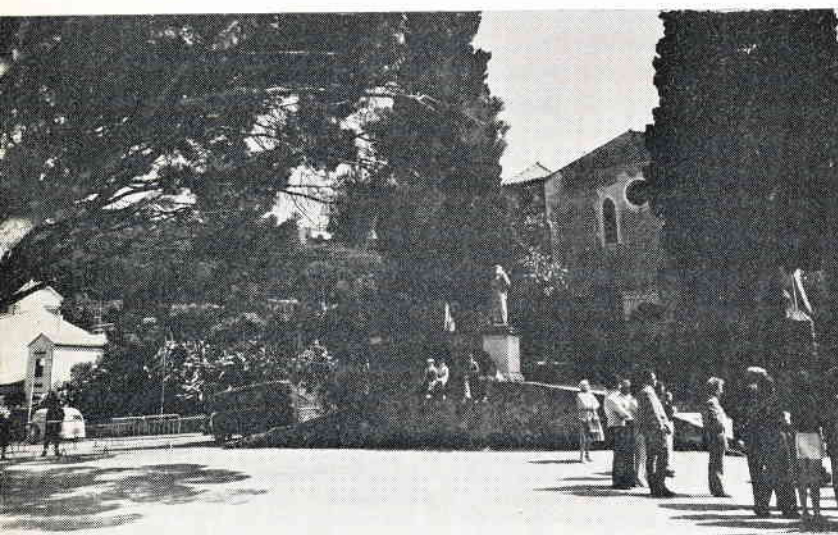
Que certains, dans leur projet de société, manquent parfois de sérieux, n'est pas contestable. Mais ce n'est pas notre cas, et le président de l'AGREF le sait.

Sans doute est-ce la raison de son émoi. A croire que la demi-victoire de sa majorité ne l'a pas pleinement rassuré.

(« L'Humanité », 27 juin 1973.)



... même des groupes folkloriques !



à Bormes-les-Mimosas, on rencontre...



ailleurs l'hiver refusait de mourir. Mais le printemps avait depuis longtemps percé en Provence. Mille rayons de soleil se reflétaient à travers la brumasse matinale de la mer sur le fond bleu épais des forêts de chênes et pins tapissant les premiers contreforts des Maures. La lumière crue du midi allait bientôt éblouir la terre ocre de la vigne aux bras noirs tout tordus. Les petits coteaux semblaient envoûtés par l'imposante présence du ciel d'azur et de la Méditerranée.

Mais Bormes-les-Mimosas se fie à l'ombre des cyprès, des amandiers, tandis que la clarté des fleurs bleues-jaunes et rouges affermit son enracinement à flanc de déchirure de colline. Là, face aux îles d'Hyères, blottie au creux d'un vallon dans le charme des lauriers roses, des mimosas et des anthémis, « la Manne », lieu-dit, se laisse caresser par la douce brise marine. Comme un ruisseau argenté de montagne, l'étroite route de Cabasson glisse entre quelques mas — distinguant leur visage malgré les feuillages — pour se perdre dans la mer.

Des taches blanches pavillonnaires rehaussées par la sanguine des toits aux tuiles rondes et le vert-bleu des tamaris et des pins parasols, ombrées par les courbes d'ondulation du terrain... Un muret symbolique invite le promeneur à lire une inscription... « Village de vacances La Manne ».

Mais ce centre ne se distingue pas par la seule originalité du site, la formule juridique constitutive et gestionnaire comme la qualité des installations attirent également l'attention.

VINGT-TROIS C.E...

D'une rude garrigue appartenant à un C.E., par la grâce de la coordination — forme de développement si souvent soutenue par la C.G.T. —, vingt-trois Comités d'Entreprise et organismes équivalents se sont engagés dans la réalisation d'un moderne village-vacances. Une société civile immobilière, regroupant ces collectivités — depuis l'A.C.A.S. de l'énergie atomique jusqu'au C.E. Rhodiaceta-Rhône-Poulenc en comptant le C.E. Michelin

et d'autres —, a conclu un contrat de promoteur avec la Fédération « Tourisme et Travail » qui a fourni assistance technique et administrative, recherché les subventions, assuré son expérience de plus d'un quart de siècle de tourisme social. Tout en garantissant la priorité de réservations des lits aux Comités co-propriétaires, une association de gestion constituée par ceux-ci confie, par convention, à « Tourisme et Travail » — en conservant le pouvoir de décision sur les orientations — l'animation et le fonctionnement du centre comme la propagation des places vacantes. « T.T. » paie bien sûr à ce niveau un loyer à ladite association pour ses propres adhérents.

Après un test assez sévère en fin de saison 1972 — les pluies diluviennes bien connues de la région furent parmi les épreuves —, « Tourisme et Travail » a inscrit officiellement dans sa diffusion, en mai dernier, la soixante-treizième installation de tourisme social réel, c'est-à-dire conçue à la dimension sociale et culturelle des hommes de notre temps. « La Manne » est ainsi ouverte toute l'année.



“la manne”



Le terrain s'étend sur plus de 10 ha. Il se divise en deux zones distinctes : les logements et les installations de vie collective.

La formule architecturale choisie à partir d'une programmation des besoins et des perspectives permet de marier calme, indépendance, communauté et activités de développement dans une heureuse harmonie. Premier charme : la dissémination de quatre hameaux prononcée par des parterres de verdure. L'hébergement comprend ainsi vingt-trois pavillons en rez-de-chaussée offrant une capacité de cinq cent cinquante-deux lits. Chaque cellule de base est répartie en trois chambres dûment meublées — dont une avec lits superposés pour les enfants — et d'un sanitaire-douche. Chaque pièce dispose d'un placard-toilette et d'un ensemble -secrétaire. Le cadre est agréablement complété par un éclairage tamisé, des voilages et une décoration accueillante.

L'infrastructure collective comprend évidemment un restaurant (200 places) et ses annexes, un bar moderne, une infirmerie, une biberonnerie jouxtée d'un jardin d'enfants, également un vaste ensemble pour activités de loisirs, sportives et culturelles. L'énumération de ses composantes est intéressante : salle multi-expressions équipée pour recevoir des expositions, prévoir des débats et veillées ou présenter des montages scéniques ; télé-club ; bibliothèque et coin de lecture ; théâtre ouvert à l'antique (700 places) ; piscine aérienne climatisée avec patageoire et solarium ; court de tennis ; terrains de basket et volley-ball. Curiosité du village et joie des enfants : le « kiki-ranch » du nom même du principal habitant — un joli poney brun panaché d'une longue crinière blanche —, sa basse-cour, son mini-parc attractif, ses promenades en cabriolet. Bien sûr, les adolescents peuvent se retrouver... dans un ancien mas restauré et aménagé en salles d'activités répondant à leur attente.

... QUI « COORDONNENT »

Bref, voilà une réalisation pilote de plusieurs Comités d'Entreprise illustration de leurs possibilités sociales, mais dont la dimension financière et fonctionnelle nécessite, par l'évolution des besoins comparée aux limites économiques des C.E., une conception audacieuse dans la coordination des moyens et des idées. Ici le coût de l'opération s'élève environ à un mil-

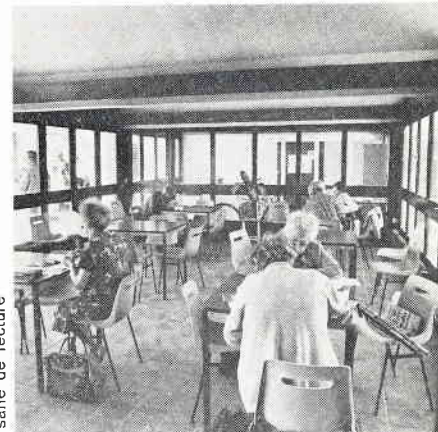
liard deux cents millions d'anciens francs. Or, seul le contrat « promoteur » conclu avec « T.T. » permet d'obtenir subventions, prêts et avantages fiscaux qui soulagent l'effort des Comités. De même, sous divers aspects (amortissement des installations, rationalité gestionnaire, diversité des publics, aspirations du monde du travail,...), il paraît souhaitable d'ouvrir toute l'année ce complexe de vacances familiales. Mais qui doit assurer la diffusion des séjours disponibles ? L'expérience enseigne qu'une telle pro-

veau national pour les équipements, au plan départemental pour la restauration, influe bénéfiquement sur le prix de revient.

Enfin, au-delà des prérogatives propres aux Comités, à propos d'une question aussi fondamentale que la globalité de la personnalité, la complémentarité des loisirs, du sport et de la culture nécessite, sous toutes les formes, une convergence des actions entre les associations T.T., F.S.G.T. et T.E.C. pour parfaire la qualité du cadre



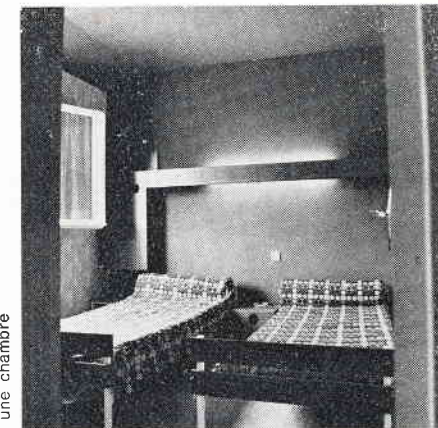
le bar



salle de lecture



le restaurant



une chambre

motion a toutes les chances de réussite par l'échange le plus large, le plus coordonné « de l'offre et de la demande » au sein d'une association touristique représentative des C.E., des organismes équivalents du secteur public et des municipalités. Tel est le sens de la convention signée entre les co-propriétaires de « La Manne » et « Tourisme et Travail ».

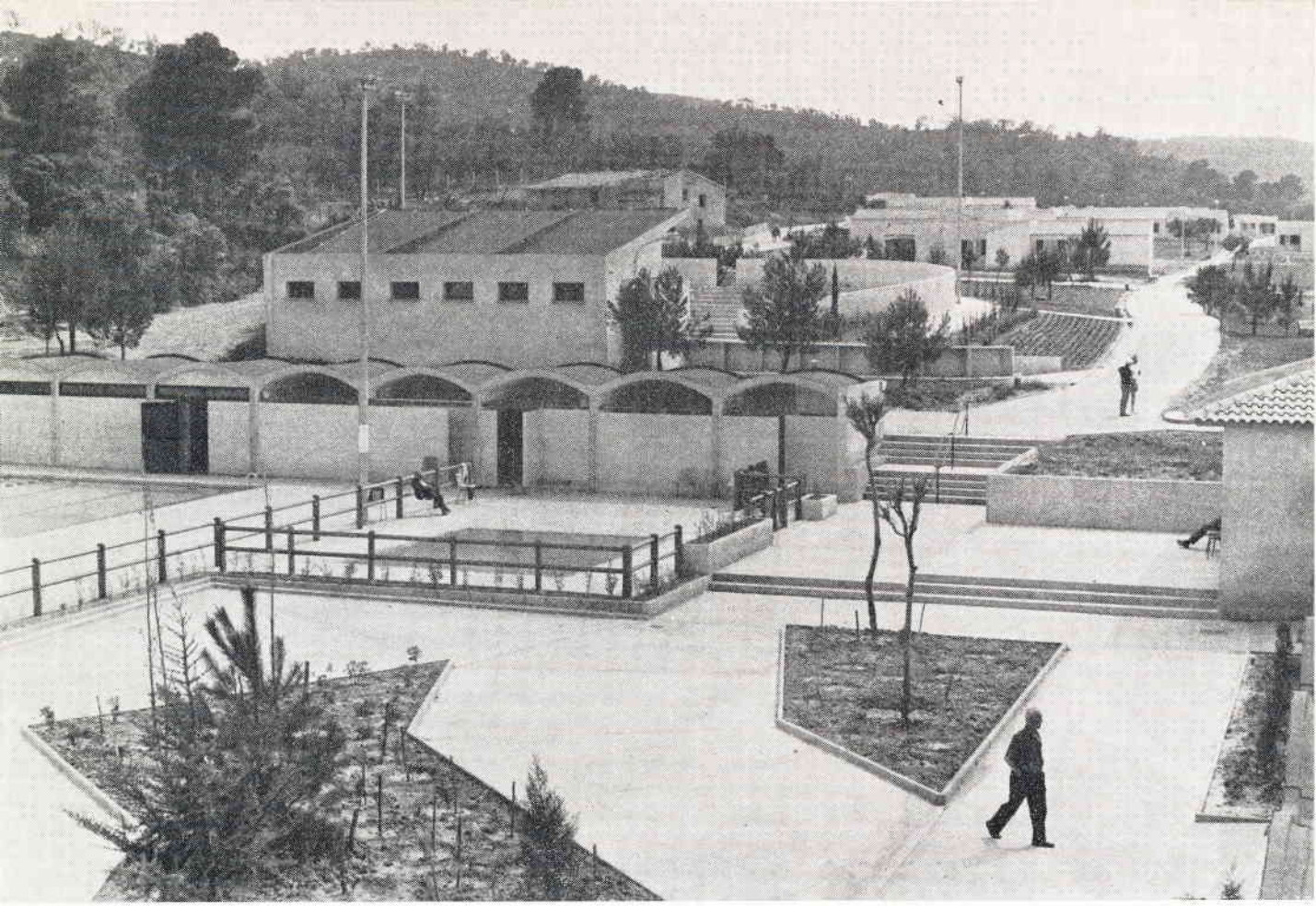
Cependant, la coordination touche d'autres aspects.

Ainsi le regroupement des achats des villages-vacances « T.T. » au ni-

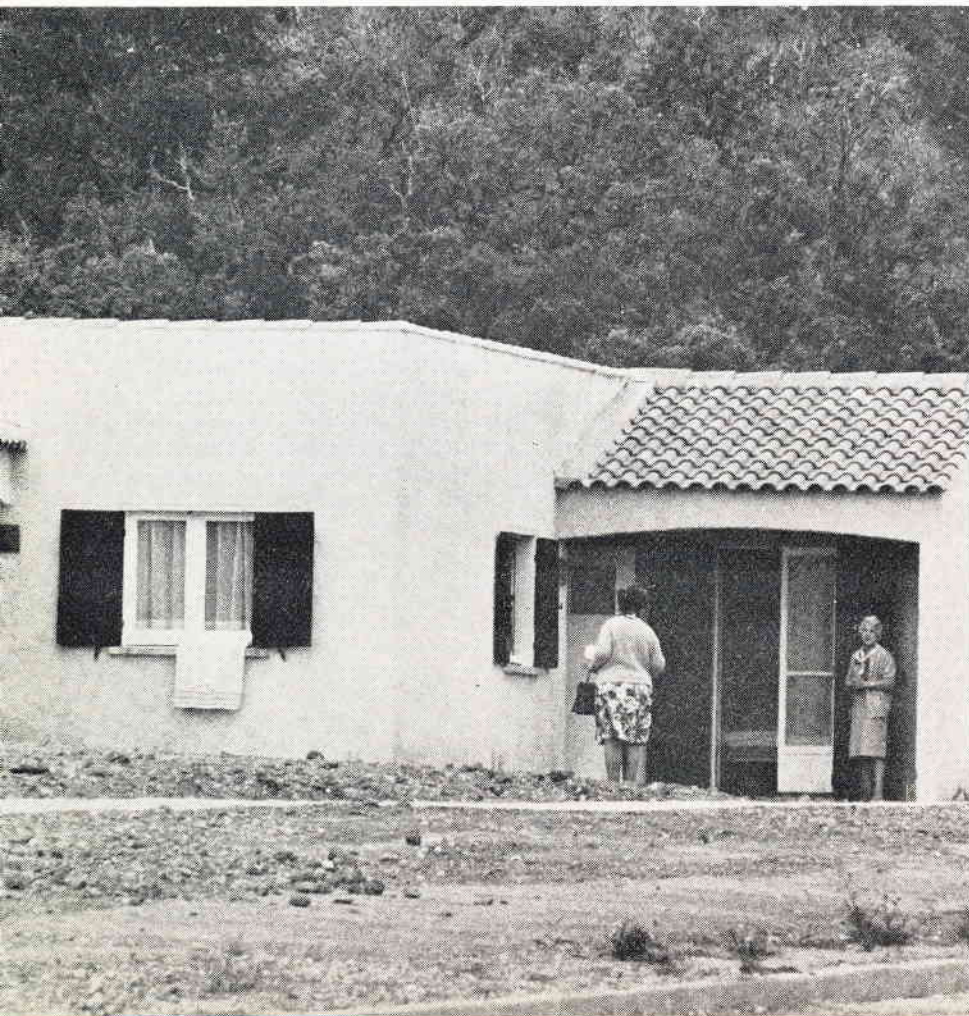
de vie dans les centres de vacances et de loisirs.

DES RETRAITES HEUREUX !

Sous les arceaux d'un auvent qui jette une ombre reposante tout au long des baies vitrées des salles communes, confortablement calés dans des fauteuils de jardin, regroupés peut-être par affinités de « retrouvailles », des « anciens » de chez Jeumont, Peugeot ou Bosch se rappellent leurs souvenirs ou se taquinent mutuellement. D'autres, plus loin, jouent à la pétanque sur le terrain approprié. Des coura-



vue générale



une cellule d'habitation



geux même se baignent en cette période avancée du printemps... dans la piscine climatisée! Ils sont environ trois cent soixante personnes du « troisième âge » appréciant pour beaucoup les mérites de leur propre C.E. et de « T.T. ».

« Non, ce n'est pas la première fois que nous venons, ma femme et moi, sur la « Côte »... Lorsque nous travaillions à l'usine, nous avions fait quelquefois ce voyage. Mais pour la première fois comme retraités, nous bénéficions d'un tel séjour!...

« Voilà quatre ans que nous n'avons pas pu quitter notre banlieue faute de moyens suffisants », confirme son épouse. « Il faut dire que les Comités d'Entreprise sont une « bonne chose »... ah, oui! », appuyant sa conviction de gestes vifs et de hochements de tête répétés. Et elle part à la rencontre d'une connaissance.

« Assez jalouse de mon indépendance, j'avoue avoir hésité avant de venir dans un village de vacances, car je craignais une certaine promiscuité », évoque une femme de noir habillée accentuant la blancheur de sa chevelure à la lumière du soleil. « Eh bien, je conviens de mon erreur, car la qualité des installations préserve la tranquillité des gens tout en développant les relations humaines. Je ne pensais pas aussi qu'un centre de tourisme social pouvait être si bien conçu... c'est même mieux qu'un hôtel, car ici la cordialité est franche! Vraiment, c'est une réussite! »

Peut-on considérer que l'activité des C.E. en faveur du « troisième âge » se suffit à la « lettre de Nouvel An » ou au « symbolique cadeau de Noël »? De plus en plus les Comités considèrent — sans suppléer les responsabilités du pouvoir et du patronat — que le sens de leur action sociale pour les « anciens » doit s'inscrire dans la même signification émancipatrice que les initiatives engagées pour les actifs et leurs enfants. Certes le champ de leurs activités s'étend et il n'est pas toujours simple de faire face aux exigences financières et fonctionnelles qui en découlent... mais encore s'agit-il là d'une accusation envers le patronat dont les travailleurs doivent se saisir pour obtenir les moyens correspondant aux besoins des Comités d'Entreprise. C'est toute la question de la nécessité de l'action syndicale, y compris sur ce terrain!

« LA MANNE » ? UNE CONQUÊTE !

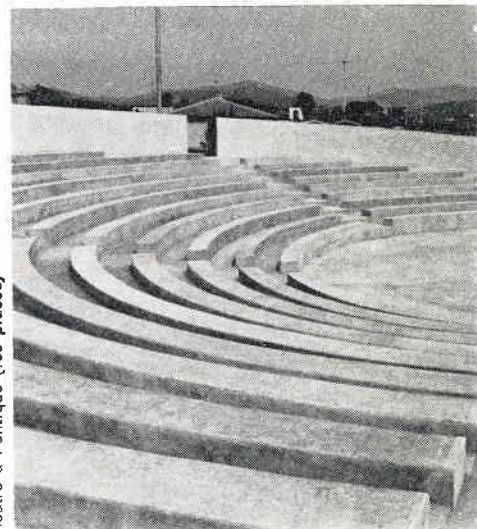
Si « La Manne » existe et reçoit toute l'année travailleurs et retraités

en vacances, conférenciers, stagiaires — illustration du mouvement des fréquentations —, c'est après un difficile combat contre les restrictions administratives et l'insuffisance des subventions gouvernementales. Aucune des facilités accordées aux promoteurs privés n'a été retenue pour les C.E. et « Tourisme et Travail », infirmant partiellement les projets d'installations : suppression de salles d'animation, réduction de surface des chambres, etc. Cependant ce combat continue pour maintenir le prix-journée à un taux exploitable, bien qu'un engagement de l'Etat pour 50 % des investissements dans une telle réalisation d'utilité publique soulagerait indéniablement les charges quotidiennes d'amortissement. Voulez-vous connaître une conséquence des limites imposées dans la gestion par la discrimination du pouvoir envers le secteur démocratique des vacances? A mon étonnement sur l'absence de repas à la carte, on m'expliqua que l'incidence financière de cette pratique serait trop importante sur le prix-journée supportant actuellement nombre de frais injustes. Pourtant les responsables sont bien convaincus de l'intérêt du libre choix des menus pour une meilleure réussite des vacances... Récemment, la Cour des Comptes s'étonnait des « cafouillages » fonciers et financiers qui souillent les eaux des « marinas » voisines de « La Manne » au détriment du domaine public... Vice de l'argent-roi se riant du bien-être des travailleurs!

« Tremontano » — la tramontane —, « Largado » — vent du large —, « Lou Marin » — vent marin —, « Eisseiro » — vent d'est —, les noms des hameaux invitent déjà le vacancier à élargir sa curiosité sur un horizon nouveau et enrichissant. Des images mortes peut-être pour celui qui refuse l'ouverture au monde, pourtant des symboles d'un enracinement de l'homme provençal — paysan, ouvrier, pêcheur, artiste — à sa terre de souffrance et de joie... Les responsables de « Tourisme et Travail » ont conscience des richesses humaines que secrète la communication vivante entre visiteurs et autochtones. La réalité du dialogue et de la connaissance constitue le meilleur rempart contre l'entretien de légendes péjoratives sur le mode de vie des peuples. Ainsi, non seulement les rencontres extérieures avec la population locale sont prévues dans le programme d'activités, mais le centre accueillera à la piscine et au théâtre les habitants de la région, sur la base d'un accord avec les municipalités environnantes.

D'ailleurs, le cadre de vie du village-

vacances — en lui-même — n'échappe pas à la nécessité d'une conception globale de son animation, si l'on considère la dimension de l'individu dans l'intégralité de sa créativité. La spécificité des besoins et des activités propres à certaines couches sociales ne gomme pas l'unité de vie entre elles. Il en est ainsi à « La Manne » entre actifs et retraités, adolescents et



théâtre à l'antique (700 places)

adultes, enfants et parents. On la souhaite même entre animateurs et vacanciers, artistes et spectateurs. Car si la valeur d'une animation se juge à l'impact de rencontre réussi ou non entre créateurs et publics, cet instant doit être dépassé par le mouvement de la réflexion individuelle et collective afin que l'homme s'exprime dans toute la plénitude de ses aptitudes. Démarche qui suppose dans un centre de vacances la participation active de chacun et de tous à chaque niveau d'intervention, dans une confrontation enrichissante.

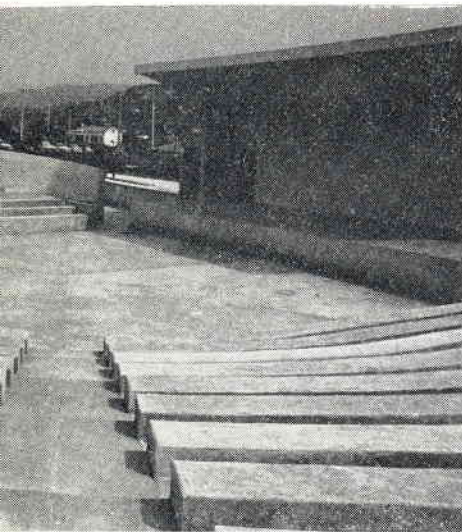
Une première bataille a été gagnée par les Comités d'Entreprise co-propriétaires et « T.T. » : celle de la réalisation du village-vacances. Eh bien, l'attitude est toujours à l'offensive : une audace raisonnée pour la réussite du cadre de vie de « La Manne ». Alors que vous lisez cette édition de la revue, nos amis de « Tourisme et Travail » et nos militants dans les C.E. concernés tirent déjà les enseignements des premières expériences de printemps et d'été de ce nouveau centre permanent de séjours pour affiner la « qualité de vie » des prochains vacanciers d'automne à « La Manne ».

D. CINQ.

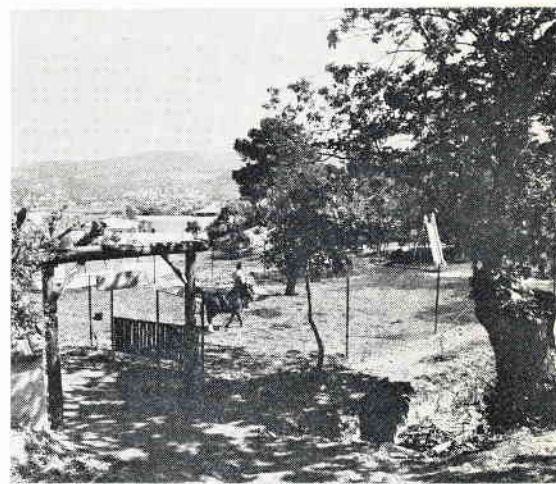
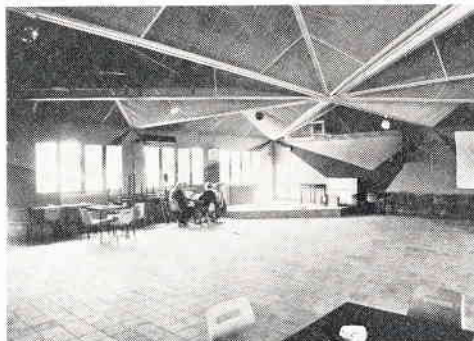
FICHE TECHNIQUE

CO-PROPRIETAIRES :

ACAS de l'Energie atomique, C.E. Aéroport de Paris, CCE Antargaz, CIE Alsthom et filiales parisiennes, CCE Astra-Calvé, CE Bosch-France/Saint-Ouen, CE Imprimeries Dupont/Clichy, CE Kodak-Pathé/Vincennes, CE Nicolas/Charenton, Mutuelle de la Préfecture de Paris, CE SNIA/Châtillon, CE Peugeot/Sochaux, CE Rhodiaceta/Saint-Fons, CE Rhodiaceta/Vénissieux, CE Rhodiaceta-Rhône-Poulenc, CE Rhône-Poulenc/Rousillon, CE Renault/Billancourt, CE CPAM/région



salle « multiactivités »



parisienne, CE CPAM, CE Worthington/Le Bourget, CCE Elf-Union, CE CIFAL/Paris, CE Michelin/Clermont-Ferrand (soit, au total : 920 parts réparties entre 23 CE et équivalents).

Réalisation

Cogebat.

Gestion

Association de gestion des co-propriétaires en coordination avec « Tourisme et Travail ».

Capacité d'accueil

552 personnes.

Ouverture

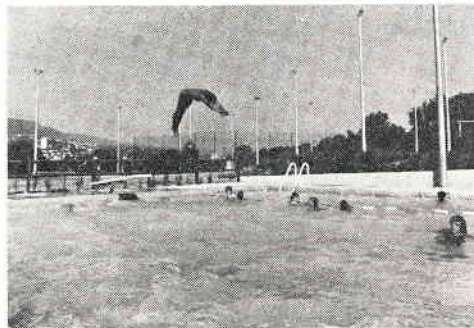
Toute l'année ; diversité de fréquentations : actifs, « troisième âge », stagiaires, congressistes, séjours à la carte.

Description

4 hameaux groupant 23 pavillons. Dont : hameau « Tremontano » (La Tramontane), 7 bungalows ; hameau « Largado » (Vent du large), 4 bungalows ; hameau « Lou Marin » (Vent marin), 7 bungalows ; hameau Eisseiro (Vent d'est), 5 bungalows. Logement pour une partie du personnel : 30 lits. Autres caractéristiques : accueil, cuisine, restaurant, théâtre de verdure, piscine, terrains sportifs, salles de loisirs, bar.

Cadre de vie

Une équipe d'animation assure avec la participation des usagers le rayonnement des activités de loisirs, sportives et culturelles. Ouverture sur la population autochtone. Excursions. Diffusion de créations culturelles avec contribution active du public.



le « kiki-ranch »



en ouvrant notre courrier

EXISTE-T-IL UNE LIAISON ENTRE LE C.H.S. ET LES COMITES TECHNIQUES DE SECURITE SOCIALE ?

Un texte particulier prévoit qu'une liaison doit exister entre les Comités d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.) créés dans les entreprises et les Comités techniques constitués auprès des organismes de Sécurité Sociale. Compte tenu des attributions qui sont conférées à ces Comités techniques, une importance toute particulière doit être accordée aux liaisons entre ces organismes et les C.H.S.

En effet, les Comités Techniques Régionaux (C.T.R.) qui sont désignés par le Conseil d'Administration des Caisses Régionales Maladie de Sécurité Sociale, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles exercent les attributions suivantes :

- établissement de nouvelles mesures de prévention applicables aux entreprises exerçant une même activité dans la région considérée ;
- mise à l'étude de certains risques d'accidents ou maladies professionnelles à l'aide de statistiques fournies par la Caisse régionale ;
- classement des entreprises dans les différentes catégories de risques professionnels en vue de déterminer les taux de cotisations auxquels elles seront soumises.

En vue d'organiser la prévention dans les meilleures conditions possibles, les C.H.S. peuvent demander aux C.T.R. les informations et la documentation technique qui leur sont nécessaires. Par ailleurs, les textes applicables obligent les Comités Techniques Régionaux à communiquer aux C.H.S., sur demande de ces derniers, « les renseignements permettant d'établir les taux de fréquence et de gravité des accidents propres à l'établissement et, le cas échéant, l'indication des taux de fréquence et de gravité relatifs à l'ensemble des établissements ap-

partenant à la même catégorie professionnelle ».

Enfin, les C.H.S. peuvent, à titre de participation à l'œuvre de prévention entreprise par les Comités Techniques Régionaux et Nationaux, adresser leurs suggestions et leurs propositions aux C.T.R. qui les étudient.

Ces différentes possibilités offertes aux C.H.S. pour mener leur action sur le front de lutte particulier que constitue l'hygiène et la sécurité doivent être intégralement utilisées. Il est vivement conseillé aux membres des C.H.S. de faire largement appel aux organismes de prévention mis en place par les Caisses Régionales de Sécurité Sociale.

QUI ASSURE LA LIAISON ENTRE C.H.S. ET COMITES TECHNIQUES DE SECURITE SOCIALE ?

Du côté du Comité d'Hygiène et Sécurité, la liaison doit être assurée par deux de ses membres dont l'un est l'employeur ou le secrétaire du C.H.S. et l'autre un représentant du personnel désigné par le C.H.S. pour la durée de son mandat.

Du côté des Comités Techniques, ceux-ci peuvent désigner, pour assurer la liaison prévue, soit un ingénieur-conseil, soit un contrôleur de sécurité des Caisses. Ces techniciens sont des agents assermentés. Il est à noter qu'en aucun cas les salariés désignés par l'employeur pour assurer la sécurité de l'entreprise ne sont habilités à assurer cette liaison (chefs de sécurité, etc.). Pour examiner un problème particulier de prévention, les personnes chargées d'assurer la liaison peuvent être entendues soit par le C.H.S. à sa demande, soit par le C.T.R., sur convocation de cet organisme.

Lorsque la réunion a lieu à l'initiative des C.T.R., « les frais de dé-

placement et de séjour et éventuellement les pertes de salaires des représentants des C.H.S. » sont supportés par la Caisse Régionale de Sécurité Sociale.

DANS QUELLES CONDITIONS LE C.H.S. ASSURE-T-IL L'INSPECTION PERMANENTE DE L'ETABLISSEMENT ?

L'une des missions du Comité d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.) est de « procéder à l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité, de s'assurer du bon entretien des dispositifs de protection ».

Pour s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires, les C.H.S. doivent exercer un contrôle analogue à celui effectué par l'inspecteur du travail à qui incombe la même tâche.

Parce que leur contrôle pourra être plus systématique et plus précis que celui de l'inspecteur du travail, l'inspection des membres du C.H.S. doit rendre l'action de ce fonctionnaire plus efficace en lui permettant de mieux constater et sanctionner les infractions. En fait, il s'agit de faire respecter par les employeurs toutes leurs obligations légales.

La nature et la portée des consignes de sécurité, bien souvent édictées par les seuls employeurs, sont loin d'être à l'abri de toutes critiques, et, avant de s'assurer de leur observation, les représentants du personnel ont intérêt à les examiner avec attention.

En effet, il est facile de multiplier les interdictions ou d'insérer dans le règlement intérieur des clauses qui n'auront d'autre but que d'établir la responsabilité des travailleurs sans que, pour autant, les conditions objectives de sécurité soient modifiées.

Certaines consignes sont obligatoires (lutte contre l'incendie, dan-





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 +



28, rue Pasteur
94800 VILLEJUIF
Tél. 677.22.60 / 726.73.05

pour

la fourniture et
l'équipement de :



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

Sociétés adhérentes à notre Groupement
d'Intérêt Economique pour la Fourniture
aux Collectivités :

SOCOPAP :

- Papiers et Fournitures de bureau
- Fournitures scolaires
- Mobilier et Machines de bureau
- Mobilier Collectivités, etc.

O.P.P. :

- Papier de presse, etc.

A.G.P.P. :

- Matériel d'imprimerie.

SOPARECO :

- Textiles et Cadeaux.

COOPE. LES SPORTS :

- Tous équipements sportifs
- Nautisme
- Camping, etc.

SICOPAR :

- Matériels et Matériaux.

adressez-vous



à 1 seul fournisseur

consultez-nous



en ouvrant notre courrier



gers dûs aux courants électriques, utilisation de certains appareils, etc.). Il ne s'ensuit pas pour cela que de telles obligations doivent ou puissent être appliquées pour l'utilisation de toutes les machines et tous les appareils de protection. Par exemple, l'employeur peut toujours distribuer des masques contre les poussières et prévoir des sanctions contre ceux qui ne les utilisent pas, mais il est beaucoup plus onéreux de remédier à l'inconfort du port du masque par l'utilisation de moyens techniques appropriés.

Il convient donc de ne pas perdre de vue à cet égard que le principe à suivre est la réalisation de mesures de protection collective avant de recourir à titre exceptionnel aux moyens de protection individuelle.

Un certain nombre de dispositifs de sécurité (extincteurs, isolements électriques, etc.) doivent obligatoirement être vérifiés périodiquement. Mais il n'en est pas de même pour la plupart des dispositifs de sécurité. Les modifications apportées sur une machine ou tout simplement le fait qu'un dispositif protecteur n'ait pas été utilisé depuis longtemps peuvent avoir pour effet de rendre totalement ou partiellement inefficace le matériel de sauvegarde. Il est donc indispensable de veiller à son bon entretien en procédant notamment à des essais périodiques des installations protectrices ou des dispositifs d'alerte, à la vérification des protecteurs installés sur les machines, au dégagement permanent des issues de secours, etc.

Tout dispositif usé ou présentant des traces de détérioration doit être immédiatement remplacé. L'action systématique et générale du C.H.S. en ce domaine peut être déterminante pour la sécurité des travailleurs.

LORS D'ACCIDENT OU MALADIE, LE C.H.S. PEUT-IL EFFECTUER DES ENQUETES ?

Selon les textes applicables, l'une des quatre attributions des Comités

d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.) est de procéder à des enquêtes à l'occasion de chaque accident ou maladie professionnelle graves.

Ces mêmes textes précisent que sont considérés comme « graves » chaque accident ou chaque maladie « ayant entraîné mort d'homme et paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou... révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ».

Cette notion d'accident grave appelle deux observations :

1. D'une part, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une victime pour justifier une enquête : une explosion ayant entraîné des dégâts importants en l'absence du personnel aurait pu avoir des conséquences redoutables ; elle appellera une enquête du Comité.

2. D'autre part, l'enquête ne serait justifiée que dans les cas d'accidents ayant entraîné au moins une incapacité permanente. Sur ce point il importe de faire jouer de la façon la plus large l'extension admise par les textes, même pour les accidents n'ayant entraîné qu'une incapacité temporaire, mais qui auraient pu, dans des circonstances voisines, avoir des conséquences plus graves entraînant des mutilations, etc. Il en est de même pour tous les accidents bénins dont la répétition ne peut que retenir l'attention du Comité.

D'ailleurs la notion de fréquence est retenue au même titre que celle de gravité dans le rapport annuel que doit établir le Comité, et l'on sait que la gravité de certains accidents peut être réduite par la rapidité des premiers soins sans que la prévention des suites graves s'accompagne d'une prévention réelle des risques.

QUI DOIT PROCEDER A CES ENQUETES ?

C'est « le Comité lui-même, ou l'un de ses membres » qui doit effectuer l'enquête.

Malgré cette précision des textes, il est fréquent de voir effectuer l'enquête par le seul chef de service de sécurité, ou par le médecin du travail ou tout simplement par un agent de maîtrise de l'atelier où travaillait la victime.

Cette façon de procéder ne saurait être acceptée par les représentants du personnel. D'ailleurs, une fiche de renseignements doit être établie à l'occasion de tout accident ayant fait l'objet d'une enquête. Or cette fiche doit être revêtue de la signature du chef d'établissement ou de son préposé et de celle d'un représentant du personnel au C.H.S. Cette double signature doit évidemment permettre d'exiger que toutes les enquêtes effectuées comprennent au moins un représentant des travailleurs.

Le rapport présenté par les enquêteurs devra être examiné avec soin par le C.H.S. dans son ensemble qui a l'obligation de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves.

L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE « CONSULTER » LE C.E. LORSQUE LA LOI PREVOIT CETTE NOTION ?

Le terme « consulté » figurant dans l'article 3 « c » de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée, concernant le rôle économique des C.E., a un sens bien précis et implique un échange de points de vue et une libre discussion. Dès lors, même si les avis exprimés au cours de telles consultations ne lient pas la direction, celle-ci ne peut se dispenser d'y recourir, avant toute décision, dans les matières prévues par la Loi.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE à e.d.f. / g.d.f.

Comme pour l'ensemble des travailleurs, le problème de la formation permanente est à l'ordre du jour pour les agents des deux industries du gaz et de l'électricité.

Il n'est pas un congrès, une conférence de la Fédération C.G.T. des industries de l'énergie où ces questions ne soient abordées. S'il s'agit d'un phénomène ressenti en tant que besoin par une masse importante d'agents, il faut reconnaître qu'il ne s'exprime pas toujours de façon précise et qu'il subsiste encore une certaine incompréhension de la part des militants, notamment en ce qui concerne les problèmes nouveaux posés par l'application de la Loi du 16 juillet 1971.

Electricité et Gaz de France n'étant pas dotés de Comité d'Entreprise au sens général mais d'organismes statutaires et sociaux de par le Statut national découlant de la loi de nationalisation, il est intéressant de voir comment la formation permanente est examinée dans ces organismes et quelle y est la position de la C.G.T.

UN PROBLEME D'ACTUALITE

Pour les Directions Générales, comme pour le patronat, la formation professionnelle doit permettre :

- l'adaptation de la formation aux besoins quantitatifs des deux industries;
- l'organisation du déclassement des agents dans la hiérarchie professionnelle, donc des salaires, notamment par une élévation de la productivité grâce à l'amélioration du niveau technique acquis par les agents sans avoir à reconnaître cette qualification dans le salaire.

En fait, l'objectif des Directions Générales est de former les agents afin qu'ils soient adaptés aux exigences de la profession et aux besoins d'un développement économique conforme aux vues actuelles des monopoles.

Il faut tenir compte qu'Electricité et Gaz de France jouent un rôle primordial dans l'économie de notre pays, les obligeant à faire face à des besoins sans cesse croissants. De plus, industries de pointe, l'évolution des sciences et des techniques y est plus rapide tant au niveau

de la production — thermique classique et nucléaire —, du transport et de la distribution. Autrefois, le travail relevait davantage du savoir-faire qui se transmettait par l'expérience alors qu'aujourd'hui, chaque agent, à quelque niveau hiérarchique qu'il se trouve — ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre —, doit faire appel à des connaissances précises et nouvelles selon les travaux effectués.

Pour les agents eux-mêmes, malgré le système éducatif initial discriminatoire, la formation professionnelle, la formation permanente sont de vieilles revendications nées avec cette évolution de plus en plus rapide des techniques modernes. Avec les travailleurs de toutes corporations, gaziers et électriciens ont, au cours des grèves de 1968, réclamé avec force le droit à la formation permanente.

Mais à E.D.F. et G.D.F., ce droit se posait de manière différente, compte tenu de ce qui était déjà créé et de l'existence des organismes statutaires.

LES ORGANISMES STATUTAIRES

Le Statut a permis la mise en place de nombreux organismes. Sur le plan des activités sociales, chacun connaît le rôle de la C.C.A.S., au niveau national, et des C.A.S. au niveau départemental. Dans ces organismes, seuls sont représentés les élus du personnel.

Sur le plan de la production, des Comités Mixtes à la Production — C.M.P. — ont été mis en place au niveau de chaque centre.

Quant aux problèmes des droits du personnel, ceux-ci sont du ressort de la Commission secondaire et de la Commission Supérieure Nationale du Personnel (C.S.N.P.). Rappeler ces quelques précisions peut, au premier abord, apparaître comme superflu, mais cela revêt une importance toute particulière lorsqu'il s'agit d'aborder l'application de la Loi du 16 juillet 1971 pour le personnel des deux industries.

En effet, la Commission Supérieure Nationale du Personnel — commission paritaire — possède un rôle pré-



pondérant en matière de formation professionnelle. C'est ainsi que l'article 34 du Statut national précise :

« La C.S.N.P. est chargée, par mandat et sous contrôle permanent des conseils d'administration des services nationaux de l'électricité et du gaz, d'organiser l'apprentissage, l'éducation et le perfectionnement professionnels, en considération des besoins des services et des exploitations. »

Il s'agit là d'une disposition importante du Statut, la seule où cette Commission possède un tel pouvoir. De ce fait, lors des discussions sur l'application de la Loi de juillet 1971, il n'a pas été besoin de négocier sur la création de telle ou telle commission habilitée à débattre de ces questions.

Outre cela — malgré des restrictions dues à la volonté du pouvoir —, un certain contrôle s'exerce sur la formation dispensée. Certain contrôle, car les Directions Générales se sont efforcées de limiter l'intervention des Fédérations syndicales — de la C.G.T. en particulier —, de remettre en cause les dispositions du Statut national. Toutefois, l'existence d'une telle commission a permis l'examen de nombreux problèmes liés à la formation professionnelle et allant dans le sens des intérêts du personnel tout entier.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DEPUIS 1946

Jusqu'à la fin des années 50, les problèmes de la formation permanente, de la formation professionnelle tout simplement, n'avaient pas la même acuité qu'aujourd'hui. Pour l'essentiel il s'agissait de faire face aux besoins des services et des exploitations.

Dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres, le Statut national était novateur. Cela a permis que les agents des deux industries s'adaptent à l'évolution technique, favorisant ainsi le développement d'E.D.F. et G.D.F., nécessaire à la vie économique de notre pays.

C'est, notamment, le Statut national qui a facilité à

de nombreux agents d'exécution — ouvriers, employés — une formation de cadres, au travers de la « promotion ouvrière ». Certes, aujourd'hui, cette promotion ne joue plus le rôle d'hier ni celui qu'elle devrait compte tenu de l'évolution scientifique et technique, mais toujours est-il qu'elle permet, chaque année, à une quarantaine d'ouvriers et d'employés n'ayant pas pu poursuivre leurs études en raison de la sélection sociale, d'accéder à une formation d'ingénieur.

De nombreux stages ont été organisés — adaptation, perfectionnement, reconversion — permettant ainsi à un nombre important d'agents d'acquiescer une formation plus importante. Mais celle-ci s'adressait surtout aux ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise et, progressivement, les Directions ont fait en sorte que les organisations syndicales ne puissent contrôler non seulement la désignation des participants aux stages, mais aussi le contenu de ceux-ci.

Progressivement les Directions Générales — la plupart du temps avec la complicité des autres Fédérations syndicales — ont remis en cause les dispositions du Statut national en matière de formation professionnelle, dispositions qui n'avaient pas été bafouées lors du Décret du 4 mai 1950, décret enlevant un certain nombre de prérogatives à la Commission Supérieure Nationale du Personnel.

Sans rejeter en bloc cette formation professionnelle, comme c'est le cas notamment de la Fédération C.F.D.T. du Gaz et de l'Electricité, il convient de l'apprécier de façon responsable et efficace en la situant dans un contexte beaucoup plus général. Ainsi, la Fédération C.G.T. des industries de l'énergie a pu dégager deux appréciations négatives permettant de déterminer les points de principe à défendre dans la période actuelle.

Tout d'abord à Electricité-Gaz de France, il n'existait pas de véritable droit à la formation permanente. Tout ce qui était entrepris l'étant à l'initiative des Directions Générales avec un seul contrôle a posteriori des organisations syndicales. Ensuite, notamment avec l'accentuation du caractère autoritaire du pouvoir et de la crise du capitalisme monopoliste d'Etat, les stages de formation, surtout pour la maîtrise et les cadres, ont été autant d'occasions pour les employeurs de développer leur idéologie. Cela a été d'autant plus facile avec la nécessité

de décentraliser la formation au niveau régional et départemental, les Directions mettant en place des groupes locaux de perfectionnement (G.L.P.).

LA LUTTE REVENDICATIVE DE LA FEDERATION C.G.T.

Alors que les actions de formation à participation locale devraient être réalisées dans un sens d'ouverture, de participation et de démocratie, en fait elles se traduisent par un conditionnement et une intégration au système préétabli.

Par exemple, ce sont les Directions qui organisent les enquêtes ou études pour définir leurs besoins. Ce sont elles qui prennent leurs décisions concernant le choix des agents, des programmes, des moyens utilisés. Au travers de ces G.L.P., les syndicats sont peu ou pas consultés, informés. La Commission Supérieure Nationale du Personnel se trouve amputée de ses prérogatives.

Pour les Directions Générales, les G.L.P. sont des instruments leur permettant de faire pénétrer leurs idées de collaboration de classes. En fait, l'investissement éducatif que constituent les actions locales ou régionales de perfectionnement, s'inscrit pour elles au premier plan des investissements rentables.

Ainsi, après 1968, tout comme le pouvoir et le patronat, les Directions Générales ont perçu l'évolution des I.T.C. — dans leur masse — qui, sans toutefois mettre en cause le « système », s'interrogent avec de plus en plus d'anxiété sur leur rôle et leur avenir.

C'est inspiré de cette méthode qu'a été utilisé ce que permettait le Statut national : en mettant en place une politique de formation, surtout d'information, dénaturant les besoins objectifs de la maîtrise, des cadres, et voulant éviter que soient posés les véritables problèmes. Par exemple, il était fréquent que soient présentés, au cours des stages de perfectionnement, et ce, de façon élogieuse, le contrat de programme, la convention salariale ou bien encore la justification des réformes de structures.

Il est inutile de préciser que la C.G.T., dans le respect des dispositions du Statut national, a combattu cette nouvelle formation dispensée. Cela a obligé les Directions à un débat en Commission Supérieure Nationale du Personnel. Ce premier débat laissait augurer des difficultés qui seraient rencontrées lors de la discussion de l'application de la Loi du 16 juillet 1971 pour le personnel des deux industries.

Après de longues et multiples discussions, les employeurs ont été contraints de créer, au niveau des Directions Régionales de la Distribution: les Commissions Régionales de Perfectionnement (commissions paritaires) qui étaient placées sous le contrôle direct de la C.S.N.P. Pour les autres services (production, transport, services centraux), ces problèmes sont directement débattus au niveau de la C.S.N.P.

Avec la mise en place de telles commissions, les Directions ont dû faire des concessions quant au contrôle des actions de perfectionnement. Certes ce contrôle est d'autant plus important que les syndicats développent une lutte de masse sur cette question, car les employeurs n'entendent pas se départir de leur pouvoir aussi facilement que cela et s'efforcent de limiter le rôle de la Commission Régionale de Perfectionnement à une simple « consultation pour avis ».

Ce qui est important, c'est que le Statut national a permis de contrecarrer les orientations des Directions — et du pouvoir — en permettant une intervention des organisations syndicales. Comme les revendications sur la formation professionnelle ne sont pas isolées des autres revendications — entre elles il existe un lien dialectique —, il ne s'agit pas d'apporter une caution à toutes les actions entreprises par les Directions, il s'agit de dénoncer, de critiquer quand il le faut.

LA LOI DU 16 JUILLET 1971

Ce qui est important également, c'est qu'au travers de telles commissions, les syndicats peuvent permettre, à partir de tout ce qui touche à l'activité professionnelle



et à la culture, l'expression des besoins sans cesse nouveaux des travailleurs. Cela favorise en outre le développement des actions de perfectionnement à participation locale, en excluant toute idéologie patronale et gouvernementale.

C'est dans ce contexte que la Fédération C.G.T., forte de ce premier succès, a abordé les discussions sur l'application à E.D.F. et G.D.F. de la Loi du 16 juillet 1971 afin de permettre aux agents des deux industries de progresser dans le sens d'un véritable droit à la formation permanente.

Les impératifs d'une édition trimestrielle ne nous ont pas permis d'attendre les résultats définitifs d'une récente rencontre finale de conclusions, mais il est toute de même possible de dégager une appréciation des discussions qui ont eu lieu.

Tout d'abord, il convient de préciser à nouveau, du fait du Statut national, qu'avec l'existence de la C.S.N.P. il n'a pas été besoin de chercher à quel niveau il fallait aborder la discussion, ni quel organisme était habilité pour l'agrément des stages, l'Article 34 du Statut dévoluant ce rôle à cette Commission.

Les discussions ont été difficiles : il n'a pas fallu moins de sept réunions de la Commission. Les Directions Générales, imitant en cela le patronat, ont tenté en permanence d'appliquer la Loi de manière restrictive, de remettre en cause la mise en place des Commissions Régionales de Perfectionnement, ainsi que les dispositions du Statut national. Un des arguments majeurs des Directions a été l'autosatisfaction de ce qui a été réalisé jusqu'ici, de vouloir faire rentrer tous les stages dans le cadre des dispositions de la Loi. En fait, pour elles il n'était pas question d'accorder au personnel un véritable droit à la formation permettant, à chacun d'accéder librement à des aspects de la culture.

Pour la Fédération C.G.T., la Loi ne pouvait que constituer un minimum servant de base à des discussions en C.S.N.P. Dans ses dispositions, le Statut national accorde aux agents un certain nombre d'avantages que la loi devrait améliorer. Toutes les actions de perfectionnement qui ont été mises en œuvre jusqu'ici par les Directions devront être poursuivies si l'évolution tech-

nique l'exige, mais en aucun cas la loi ne saurait justifier uniquement ce qui a été fait jusqu'ici.

POSITIONS FEDERALES ET PREMIERS RESULTATS

Ainsi, dorénavant dans les conditions et modalités générales déterminées par la Loi, tout agent des industries pourra bénéficier du droit à la formation permanente. Les 2 % d'agents susceptibles de bénéficier en même temps du congé formation pourront être dépassés lorsque les conditions du service le nécessiteront notamment lors de besoins d'adaptation et de reconversion.

Le bénéfice du droit sera examiné dans les conditions appropriées par la Commission Secondaire et la Commission Supérieure Nationale du Personnel.

En ce qui concerne les stages à l'initiative de l'employeur, tous les droits statutaires, y compris ceux afférents au salaire, seront intégralement maintenus. En ce qui concerne les stages à l'initiative de l'agent, deux cas sont à distinguer. Si le stage est reconnu nécessaire à la marche de l'entreprise par la Commission Secondaire là aussi tous les avantages statutaires sont intégralement maintenus. Dans le cas contraire, seul le salaire n'est pas maintenu.

Il s'agit de dispositions importantes constituant un succès appréciable pour le personnel tout entier, pour notre Fédération. Certes, ces premières mesures sont perfectibles et la lutte des agents le permettra d'autant plus qu'il s'agira là d'une préoccupation nouvelle de la part de nos syndicats.

Une fois de plus, le Statut national, malgré les attaques dont il a été et dont il est l'objet, aura permis à notre Fédération C.G.T., par ses dispositions, d'articuler une position revendicative permettant aux agents des industries du Gaz et de l'Électricité de bénéficier d'un droit nouveau.

François DUTEIL,
Membre du bureau de la Fédération C.G.T.
des industries de l'énergie.

formation, perfectionnement et ALPHABÉTISATION

Pour une action offensive de nos sections syndicales et des Comités d'Entreprise, nous devons faire le point après le dernier article paru dans « la V.C.O. » n° 46 (mai 1972).

Plus de quatre millions d'immigrés en France ! Il n'est qu'à constater ce chiffre et regarder autour de soi pour voir le rôle important que tiennent dans l'économie de notre pays ceux qu'on appelle des « étrangers ».

Attirés en France par la bourgeoisie, ils représentent une force vive pour le patronat et le gouvernement qui bénéficie d'un apport de forces de travail immédiatement rentables et implantables aux postes les plus durs et insalubres, ceux-là mêmes dont les travailleurs français imposeraient de grandes transformations.

40 % des salariés dans l'immigration sont des manœuvres, 33 % des O.S.

Et le VI^e Plan prévoit 40 à 45 % des emplois en création pour les immigrés. Ceci dans le but, pour le patronat, d'accentuer l'utilisation de cette main-d'œuvre à des fins de diversion, de division, en dressant des barrières entre les travailleurs français et immigrés.

Il est évident que devant une telle situation, les responsabilités de notre organisation syndicale s'accroissent. Tant dans la perspective de la communauté d'intérêts qui rassemble travailleurs français et immigrés dans la lutte de classes que dans celle plus particulière qui consiste à établir une situation de justice et d'égalité dans les droits des travailleurs immigrés. Comme le disait Georges Ségué à la III^e Conférence nationale sur les problèmes de l'immigration (1) :

(1) Une brochure reprenant le contenu de ces journées d'étude et la « Charte » revendicative de la C.G.T. est à votre disposition. C.G.T., 213, rue La Fayette, Paris (X^e).



Nous serons donc attentifs à tout ce qui peut les aider à trouver leur place dans la bataille revendicative générale contre l'exploitation, pour de meilleures conditions d'existence et pour l'égalité des droits. Ceux-ci sont définis d'une façon précise dans la « Charte revendicative de la C.G.T. ».



« ... Notre mouvement syndical peut et doit faire beaucoup plus et mieux pour être à la hauteur des responsabilités qui lui incombent vis-à-vis des travailleurs immigrés... il ne s'agit pas seulement d'un devoir de solidarité de classe mais aussi d'un comportement conforme aux intérêts des travailleurs français... Qu'attendent de nous les travailleurs immigrés ? De la compréhension, de la solidarité, de la confiance, du respect pour leur dignité d'homme, la prise en charge de leurs revendications particulières, des conditions d'accueil au sein de la C.G.T. qui tout en tenant compte de leurs besoins spécifiques, leur garantissent d'y être à l'aise et égaux en droits avec leurs frères de classe français. »

La plupart des migrants sont sans qualification professionnelle et pour la plupart analphabètes (langue française).

SUR UN POINT DE LA « CHARTE »

Séquelles de la politique colonialiste, d'oppression économique et sociale ou, pour certains dictateurs nationaux, facilité de se maintenir au pouvoir grâce à l'obscurantisme favorisant l'oppression et l'exploitation, la responsabilité gouvernementale et patronale française n'en reste pas moins écrasante.

Au mouvement syndical de prendre en main la défense des intérêts de ceux qui viennent loin des leurs gagner de quoi subsister.

La Loi de formation et de perfectionnement de juillet 1971, fruit des luttes, doit profiter à l'ensemble de la classe ouvrière. Les décrets doivent, en effet, s'appliquer à tous sans distinction de catégories et de nationalité. Si dans l'imbroglio des textes les travailleurs français ont déjà des difficultés pour faire respecter leurs justes droits à partir de cette Loi, pour les travailleurs immigrés des barrages quasi infranchissables existent.

En effet, l'égalité est formelle.

La mobilité de cette main-d'œuvre, la pratique des contrats provisoires, les dures conditions de vie et de travail... sont un lourd handicap pour bénéficier d'une Loi qui oblige à deux ans de présence dans l'entreprise.

De plus, le texte même concernant la formation continue (ou permanente) sans la possession d'un métier, d'une base technique suffisante, ne peut être appliqué à des travailleurs non qualifiés.

Et si les travailleurs sont analphabètes, alors il est encore moins question de formation continue. Ce qui pose le problème fondamental de la connaissance du langage-lecture-écriture-calcul, c'est-à-dire d'une alphabétisation globale.

Il est donc primordial d'insister sur notre conception de principe stipulée dans la Charte :

« ... L'alphabétisation et la connaissance de la langue française sont la condition première pour permettre à la plupart des travailleurs immigrés de s'insérer dans la vie sociale, publique et de travail, de connaître leurs droits et d'accéder à des cours et stages de préformation et formation professionnelles.

« ... Le financement de l'alphabétisation ne doit pas amputer les fonds de la formation et du perfectionnement professionnels prévus par les Lois du

16 juillet 1971. Il doit être assuré par l'Etat et par les utilisateurs de main-d'œuvre immigrée, lesquels doivent verser une cotisation supplémentaire à un fonds spécialisé.

« Les cours d'alphabétisation doivent être effectués sur le temps de travail et rémunérés comme tel, sans qu'ils soient imputés sur les 2 % d'effectifs simulta-

faction de ces revendications d'où découle naturellement l'égalité des droits entre travailleurs français et immigrés.

DE L'ADAPTATION DES TEXTES AUX SITUATIONS PARTICULIERES

Mais, dans le cadre de la Loi, qui permet de disposer de 0,8 % de la



de l'alphabétisation... vers la formation

nément absents prévu par l'Accord et la Loi... » (Brochure C.G.T., p. 68.)

Chaque section syndicale, chaque Comité d'Entreprise doivent être à même, s'appuyant sur nos positions de principe, d'engager la lutte pour la satis-

masse salariale pour la formation et le perfectionnement, des aménagements peuvent intervenir sous conditions de vigilance et d'intransigeance quant à l'utilisation de ces subsides dans le sens des intérêts des travailleurs.

Vigilance et intransigeance pour le droit de contrôle des actions de formation tant d'alphabétisation que professionnelle. Le patronat ayant tendance à se saisir d'actes de formation à son bénéfice pour une meilleure productivité, une plus grande rentabilité, et pouvant de surcroît se libérer de la taxe qui lui est imposée par la Loi. Il sera donc tenté dans certains cas de suggérer des actes d'alphabétisation.

Ceux-ci pourront effectivement être acceptés à condition qu'ils n'affectent



pas l'égalité de chances de formation de chaque catégorie de l'entreprise et qu'il y ait engagement — même à long terme — d'entrées en formation professionnelle.

Il faut se rendre compte que l'alphabétisation globale ne doit être qu'un premier palier vers la préformation professionnelle où l'on placera le travailleur immigré dans les conditions les plus favorables pour son entrée en stage de formation.

ALORS ALPHABÉTISATION... PAR QUI ? COMMENT ?

Nous avons dit vigilance et intransigeance. En effet, le contenu de l'enseignement à n'importe quel stade de la vie détermine bien des orientations. L'alphabétisation prend là toute son importance.

Pour les travailleurs immigrés c'est l'apprentissage du contact humain, de l'approche de la vie journalière et de ce qui la compose : le travail, le contexte économique, social et politique.

Aussi il est capital, pour l'intérêt général, que l'alphabétisation avec tous les problèmes techniques et pédagogiques qu'elle comporte, soit un élément

d'émancipation au sens plein du terme : à savoir qu'elle aide à comprendre, à connaître mais aussi à se défendre et à s'organiser.

Il n'existe pas, il ne peut exister d'alphabétisation neutre. Apprentissage du langage, de l'écriture, de la lecture, elle est véhicule d'idées. Si nous voulons qu'elle bénéficie à l'union entre travailleurs français et immigrés, nous devons donc nous opposer à l'alphabétisation patronale qui prône l'idéologie de soumission, de collaboration, à l'alphabétisation de politisation gauchiste qui favorise la division et la diversion et à l'alphabétisation « neutre », apolitique, paternaliste, très étroite, rappelant l'ère du bon colon qui aidait « ces braves indigènes à s'éduquer » (2).

Devant la prolifération des associations d'alphabétisation de ces différents types, le mouvement ouvrier devait se donner les moyens, les outils pour répondre aux besoins et ceci dans la conformité des intérêts des travailleurs immigrés et français.

L'A.E.F.T.I. (L'Association pour l'Enseignement du Français aux Travailleurs Immigrés, 77, rue des Plantes, Paris-14^e) est l'association qui peut et répond à cette orientation.

Ne bénéficiant encore d'aucune aide financière officielle, alors que d'autres

reçoivent des fonds d'Etat et du F.A.S. (celui-ci est constitué par les sommes dont les travailleurs immigrés sont frustrés — les Allocations Familiales, par exemple), l'A.E.F.T.I. est forte du dévouement de militants enseignants et ouvriers, de chercheurs, conscients de la solidarité de classe concrète qu'ils appliquent.

Nous recommandons donc ici, à tous les militants, sections syndicales, C.E., où se pose la question de l'alphabétisation de prendre contact avec l'A.E.F.T.I. et, dans les entreprises où l'alphabétisation est organisée d'en réclamer sans relâche le contrôle (financement, organisation et contenu des programmes).

Voici bien succinctement expliqué un des aspects de nos responsabilités syndicales par rapport à nos frères de classe, dans le cadre du développement général du mouvement ouvrier et de la lutte pour le mieux-être, la démocratie dans notre pays.

Yvette RIVET.

(2) Voir les Bulletins trimestriels de l'A.E.F.T.I. et brochure de la C.G.T. (p. 50).

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (a.f.o.s. - p.m.e.) (1)

En juillet 1972 fut signée une convention créant un Fonds d'assurance-formation entre la C.G.P.M.E. (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) d'une part, F.O., la C.F.T.C. et la C.G.C. d'autre part.

La C.G.T. et la C.F.D.T. furent alors délibérément écartées des négociations.

La C.G.T. dénonça d'une manière très ferme cette opération d'accord séparé et demanda la réouverture des négociations pour modifier le texte de la Convention qui donnait des garanties très insuffisantes et ne permettait pas d'envisager une adhésion éventuelle de notre organisation.

Après six mois de tergiversations, les signataires de la Convention furent contraints d'accepter l'engagement de nouvelles négociations ; l'absence des deux principales organisations de salariés freinait considérablement le développement du Fonds, qui n'avait rassemblée que 350 entreprises comprenant 16 000 salariés.

Les nouvelles négociations ont permis des améliorations importantes du texte de la convention ; références au texte de l'Accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 ; prise en compte des aspirations et des droits des salariés ; appel aux moyens publics de formation ; suppression de la coti-

sation des organisations syndicales de travailleurs ; garantie d'une consultation au niveau de chaque entreprise adhérente au Fonds, entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise, etc.

Sans doute, au plan général, la C.G.T. demeure opposée au système des fonds d'assurance-formation qui conduisent à la cogestion des fonds entre le patronat et les représentants des travailleurs, contribuent à éloigner de l'entreprise les discussions sur la formation professionnelle.

Mais on peut admettre de tels fonds, limités à des secteurs où ils sont aptes à résoudre des problèmes spécifiques et à rendre des services effectifs aux travailleurs. Ces secteurs sont caractérisés notamment par la petite taille des entreprises, la dispersion des salariés et la diversité des activités.

Les P.M.E. répondent à ces caractéristiques et une négociation ferme a permis d'améliorer suffisamment les statuts du Fonds pour que nous puissions nous y engager. Tel est, pour la C.G.T., le sens de la signature de la convention qui est intervenue le 22 juin dernier.

(1) Assurance formation des salariés des petites et moyennes entreprises.

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

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

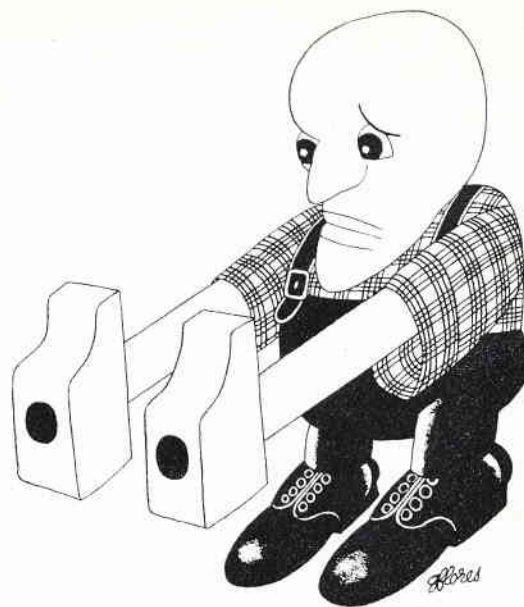
la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

← *sous enveloppe affranchie*
en joignant un mandat-poste (bleu) de 21 F

les conditions de travail dans l'automobile



L'industrie automobile est certainement le secteur de grande production où les phénomènes de crise du capitalisme éclatent le plus profondément et assez spectaculairement.

Pendant vingt ans, le souci majeur des grandes sociétés fut de tout faire et à tout prix pour produire le maximum de véhicules avec un coût de production le plus faible possible, c'est-à-dire en réduisant au maximum les frais de salaires, les frais sociaux, au bénéfice des investissements industriels.

Dans toutes les grandes firmes de construction, des tendances identiques apparaissent. La part des salaires et charges dans le chiffre d'affaires varie entre 19 et 22 %, alors qu'elle figurait autour de 25 et 30 % voilà dix ans. Les investissements industriels sont passés annuellement de 90 à 210 milliards d'anciens francs pour les trois sociétés Renault, Peugeot et Citroën dans la seule période 1968-1970. Mais, c'est le rapport production/effectifs qui donne l'image la plus éclatante de la politique d'exploitation maxima menée depuis des années dans cette branche. Voici quelques chiffres (véhicules utilitaires exclus) :

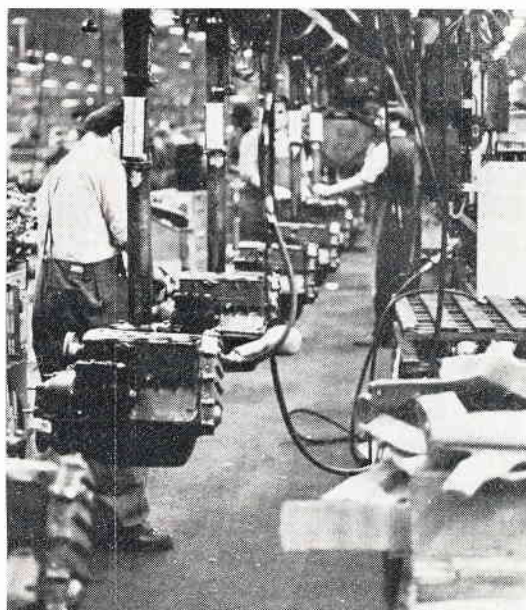
1970 — Production annuelle : 2 500 000 véhicules particuliers ;

1972 — Production annuelle : 3 000 000 véhicules particuliers (+ 20 %).

1970 — Effectifs de la branche auto : 210 000 salariés ;

1972 — Effectifs de la branche auto : 225 000 salariés (+ 7 %).

On pourrait faire la même démonstration à partir du chiffre d'affaires et du volume des investissements.



renault-billancourt

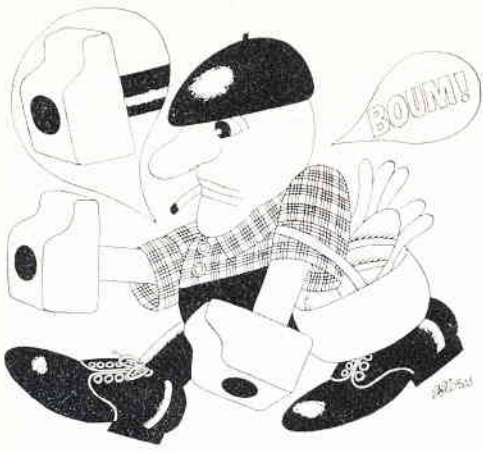
Les conditions de travail — principalement le rythme de travail — sont devenues insupportables. Le rythme de travail atteint la limite de la résistance humaine. Le contenu du travail répétitif, parcellisé, monotone a vidé le travail de tout son sens. L'homme est de plus en plus subordonné à la machine. Les nouvelles techniques ont été élaborées et appliquées pour obtenir l'engagement maximum de l'ouvrier sur la machine. Au travail épuisant sont venues s'ajouter la complexité et la responsabilité dans les opérations à réaliser dans des fractions de minutes et parfois de secondes.

Les conditions ambiantes, les conditions d'hygiène et de sécurité ont été négligées au bénéfice des investissements industriels dans les ateliers. Aux accidents et maladies nerveuses viennent s'ajouter les effets biologiques et physiques du bruit, de la chaleur, de la poussière, des vapeurs nocives, etc.

Le travail en équipes, les longues heures de trajet, les conditions d'habitat médiocres, notamment pour les travailleurs immigrés, provoquent des maladies nouvelles et une usure prématurée.

Enfin, les systèmes de rémunérations les plus raffinés, dans le but d'exercer une

les conséquences d'une telle orientation



les raisons des récentes luttes

SALAIRES, PROMOTIONS, QUALIFICATIONS

REDUIRE LA CHARGE DE TRAVAIL

pression constante sur l'ouvrier pour obtenir une production maximale, les mesures de pressions morales ou physiques pour éviter la contestation, soulignées par l'affirmation des revendications ainsi que par le développement de l'action ont accumulé un vif mécontentement et un désir profond de liberté et de garantie des ressources chez les travailleurs.

Mais cette situation ne touche pas que les O.S. ; elle atteint les couches de professionnels, de techniciens et d'employés, pour qui l'évolution de carrière est bloquée, le travail se parcellise et se déqualifie.

Voilà très brièvement résumées, les conséquences les plus marquantes de ce que l'on appelle l'accumulation capitaliste qui privilégie le capital industriel au détriment du capital social, pour des raisons inhérentes au système capitaliste, au système de profit maximum. Avec l'aggravation de la concurrence en Europe, que laissent prévoir la crise monétaire et la guerre économique, cette orientation ne peut que s'accélérer.

On peut expliquer ces luttes dans l'automobile à partir de deux idées :

1. L'immense élan de confiance commençant à gagner les travailleurs avec l'existence du Programme Commun de la gauche et l'important résultat des élections législatives ont naturellement libéré les énergies de ceux qui subissent le plus durement l'exploitation capitaliste. C'est ce qui explique la lutte des O.S., des immigrés, des femmes et des employés dans le secteur construction et accessoires « autos » (Renault, Saviem, Citroën-Rennes, Citroën-Reims, Peugeot, Jaeger, SEV, Berliet, etc.).

2. Les efforts des syndicats, des militants C.G.T., des délégués du personnel C.G.T., des élus C.G.T. aux C.E. et au Comité d'Hygiène et Sécurité, pour élaborer, avec les travailleurs, des revendications précises répondent réellement et concrètement aux préoccupations et exigences des ouvriers.

Par exemple, à l'aide de la plate-forme revendicative, très détaillée, mise au point par la Conférence nationale des syndicats C.G.T. de l'automobile en février 1972, à partir également du projet de grille unique de la Fédération des Métaux C.G.T. et du mémorandum de la Confédération sur les conditions de travail, les cahiers de revendications dans les usines se sont enrichis des discussions avec les travailleurs. Voici quelques points essentiels de ces revendications qui font l'objet des luttes :

— Pas de salaires en dessous de 1 500 francs net par mois pour l'O.S. (cette revendication se justifie par le dur travail réalisé et par la complexité grandissante du travail de l'O.S.).

— Une grille unique de classifications et de rémunérations avec une remontée sensible de l'O.S. dans la hiérarchie (cette revendication s'oppose aux méthodes actuelles des salaires au rendement, au boni, à la cotation par poste, largement pratiquées dans l'automobile).

— Un système de promotion à l'ancienneté, une garantie de formation pour les O.S., les professionnels, les employés, et techniciens.

— Le passage P 1 des ouvriers spécialisés faisant du travail qui nécessite une expérience, une qualification industrielle qui n'est pas reconnue dans les professions traditionnelles du travail qualifié.

— Temps de repos avec arrêt de chaîne (30 mn par jour) et augmentation du nombre de remplaçants (1 remplaçant pour 10 travailleurs).

— Temps de repas de 45 mn au lieu de 30 mn pour le travail en équipe.

— Temps de repos de 48 heures consécutives par semaine.

— Affichage des plans de charge.

— Information et droit de réunion des travailleurs à chaque modification du plan de charge.

— Possibilité de rotation et changement de poste à la demande des intéressés.

— Obligation pour l'employeur de réserver 5 à 10 % des investissements industriels à l'amélioration effective des conditions de travail.

— Crédit pour impulser les recherches et études pour une technologie nouvelle améliorant les procédés de production et d'usinage.

— Droit aux syndicats et aux élus aux comités d'entreprise de discuter de l'orientation du budget, du contenu et du sens des efforts de recherche.

— Droit aux syndicats et aux élus aux Comités d'Entreprise de discuter de au niveau le plus bas.

— Révision de la législation en matière de délégués du personnel, d'élus aux C.E., de délégués à l'hygiène et la sécurité. Les textes présents défavorisent les grandes entreprises, il serait nécessaire d'assurer par tranche de 100 travailleurs : 1 délégué du personnel titulaire, 1 délégué du personnel suppléant, 1 délégué « hygiène et sécurité ».

— Droit du délégué à l'hygiène et la sécurité de s'opposer à la mise en route d'une machine dangereuse ou à l'utilisation d'un produit nocif.

— Reconnaissance de permanents syndicaux à l'intérieur de l'usine.

— Interprètes pour les immigrés, désignés par les syndicats.

— Extension des pouvoirs et des moyens du Comité d'Entreprise dans tous les domaines. Etc.

Ces revendications complètent les revendications fédérales et confédérales qui ne figurent pas dans cet article, mais qui prennent néanmoins une grande place dans la lutte (retraites, réduction du temps de travail, échelle mobile, revendications particulières des immigrés, des jeunes, des femmes,...).



la tactique patronale

Le pouvoir et le grand patronat de l'automobile, comme celui des autres secteurs, savent que les ouvriers contestent et contesteront de plus en plus fortement les conditions et le contenu du travail actuel. Ils savent, par ailleurs, que leurs orientations ont provoqué des phénomènes qui freinent la productivité et l'efficacité économique dans l'automobile (absentéisme, rotation du personnel, détérioration de la qualité des véhicules, etc.).

Mais ce qui les inquiète le plus, ce sont les changements qui interviennent parmi la main-d'œuvre immigrée, sur laquelle repose tous les espoirs des constructeurs français.

Car, ils espèrent bien ne pas changer grand-chose à leur façon de gérer politiquement et économiquement leurs entreprises. Ils ont dans la tête quelques solutions désirables qui leur permettraient de faire illusion. Mais ils n'entendent pas, et ne peuvent pas, de par les contradictions capitalistes, consacrer les sommes énormes qu'imposeraient des modifications radicales, au niveau des conditions de travail. Ils savent qu'au travers de ces luttes, c'est le système capitaliste, leur système, leurs privilèges qui sont en cause. C'est ce qui explique les campagnes anti-O.S., anti-immigrés qui se sont développées. C'est ce qui permet de comprendre les provocations, les sanctions, les pièges qui ont entouré les conflits Renault, Peugeot, Citroën-Reims, Saviem et Berliet.

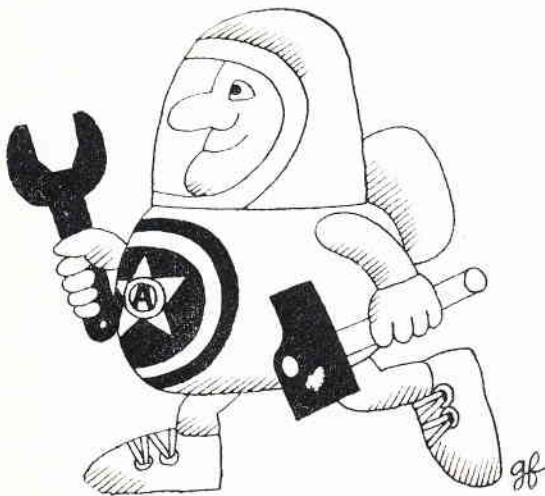
la solution réside dans des changements profonds

En fait, il faut, dans l'automobile comme dans tout le pays, imposer une logique nouvelle dans le développement de la société. Il faut substituer à l'orientation pour le profit maximum en faveur d'une minorité de grandes concentrations capitalistes, une autre politique, une autre logique : celle qui consiste à maîtriser le développement économique pour satisfaire les besoins des travailleurs.

A notre époque, l'investissement pour l'homme, l'économie pour l'homme, sont facteurs d'épanouissement des individus, donc d'efficacité économique. Voilà pourquoi le Programme Commun des partis de gauche apporte une réponse globale à la crise du système actuel. Et ce n'est pas étonnant que ce programme contienne l'essentiel des revendications sociales des travailleurs de l'automobile. Il va beaucoup plus loin dans de nombreux domaines et ne se limite pas aux revendications propres à l'entreprise. Il répond positivement aux exigences actuelles en matière de santé, d'éducation, de logement, de transport, de fiscalité.

Mais une politique sociale nouvelle suppose des moyens. C'est pourquoi le Programme Commun prévoit la nationalisation de grands secteurs clés de l'économie et, pour l'automobile, une coopération entre constructeurs, dans laquelle la Régie Nationale Renault jouerait un rôle moteur, en respectant l'autonomie et l'originalité de chaque firme. Cette coopération libérerait des énergies humaines énormes et mettrait fin au gâchis considérable engendré par la concurrence.

Enfin, une politique sociale et industrielle nouvelle suppose l'intervention des travailleurs à tous les rouages économiques et politiques du pays. C'est la raison pour laquelle le Programme Commun fait une très grande place aux droits et libertés au niveau de l'entreprise, mais également sur le plan des institutions politiques. Les travailleurs de l'automobile, leurs représentants pourront donc intervenir et dire leur mot au stade de l'atelier, de l'entreprise, mais également à propos des grandes décisions, des grands choix nationaux.



1er mai 1973



Voilà autre chose que la participation que nous proposent nos patrons, telles la direction participative par objectif et autres solutions destinées à ne rien changer et maintenir le système capitaliste.

Mais, c'est également une autre image de la démocratie la plus large et de la liberté la plus fertile que celle que nous offre la C.F.D.T. avec l'auto-gestion qui passe sous silence l'importance des changements politiques au niveau du pouvoir d'Etat et, par conséquent, interdit d'emblée le droit d'intervention de la classe ouvrière dans les grandes décisions politiques et économiques nationales qui conditionnent directement la gestion aux niveaux les plus bas.

Voilà quelques idées sur les luttes dans l'automobile, leurs raisons économiques et politiques, leurs prolongements et les solutions immédiates et d'avenir proche que les militants C.G.T. s'efforcent de populariser à travers l'activité syndicale tout comme par l'intérêt porté au développement des prérogatives du C.H.S., du Comité d'Entreprise sur le plan économique, social et culturel et, enfin, par la nécessité de l'engagement syndical des élus C.G.T. aux C.E. et C.C.E.

Aimé HALBEHER,
Membre du Bureau
de la Fédération C.G.T. de la Métallurgie.

contribution patronale 0,9 % pour la construction : nouvelles modifications

Nous avons déjà informé nos lecteurs des diverses modifications apportées aux textes réglementant la contribution patronale pour la construction, dans les numéros 42 et 46 de « La V.C.O. ». Toutefois, depuis le milieu de l'année 1972, les textes de base (voir « La V.C.O. » n° 32) ont à nouveau été modifiés par quatre arrêtés et un décret.

Ces modifications successives, aussi diverses qu'abondantes, compliquent à l'extrême la compréhension des textes et rendent nécessaires une refonte complète des articles concernant la participation patronale pour la construction. Une circulaire ministérielle est d'ailleurs sur le point d'être publiée pour préciser les modalités d'application de l'ensemble de cette réglementation.

Pour autant que l'on puisse en juger, l'orientation de ces différentes réformes vise d'une part, à concentrer les fonds recueillis dans les mains d'organismes de plus en plus puissants (élimination des petits C.I.L. (1) et suppression des investissements réalisés par les employeurs directement), et d'autre part, à utiliser la contribution patronale, qui n'est en fait qu'un salaire différé, pour masquer davantage — si cela est possible — la carence de l'Etat en matière de logement social (réduction du taux à 0,9 % pour financer la réforme de l'allocation-logement ; affectation réservée à des besoins prioritaires, etc.).

Rappelons que la C.G.T. réclame que le taux de la contribution patronale soit porté à 2 % des salaires pour les entreprises importantes et que ces sommes soient affectées en priorité, sous le contrôle du Comité d'Entreprise, au financement de logements sociaux.

Nous analyserons, successivement, les mesures nouvelles concernant :

- les organismes admis à collecter la contribution patronale ;
- les mesures de contrôle concernant les C.I.L. ;
- le montant des prêts pouvant être accordés aux salariés ;

(1) Comité Interprofessionnel du Logement.

- les investissements sous forme de parts ou d'actions de sociétés ;
- l'affectation réservée à des besoins prioritaires.

ORGANISMES ADMIS A COLLECTER

LA CONTRIBUTION PATRONALE

Trois types d'organismes continuent à pouvoir recevoir (à titre de prêts sans intérêt, à titre de subvention, ou de souscription de parts ou d'actions) les fonds provenant de la contribution pa-

- Chambres de Commerce et d'Industrie,
- Caisses d'Allocations Familiales,
- Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs migrants (F.A.S.),
- Sociétés anonymes de crédit immobilier.

3. Les organismes ayant pour objet la construction de logement ou l'acquisition de terrains destinés à supporter ces logements :

- organismes d'habitations à loyer modéré,



tronale. Toutefois la liste énumérative fixée par arrêté (2) est dorénavant la suivante :

1. Les associations à caractère professionnel ou interprofessionnel ayant pour but exclusif de promouvoir la construction de logements (Comités interprofessionnels du logement ou C.I.L.).

2. Les organismes dotés de statuts leur permettant de concourir au financement de la construction de logements :

- sociétés d'économie mixte de construction.

MESURES DE CONTROLE SUR LES C.I.L.

Les comités interprofessionnels du logement dont l'importance et les pouvoirs ont été renforcés ces dernières années

(2) Arrêté du 29 août 1972, J.O. du 10 sept. p. 9.689.



MONTANTS MAXIMA DES PRÊTS CONSENTIS AUX SALARIÉS

Les prêts consentis par les organismes collecteurs soit aux salariés directement (avec intérêt limité à 3 % ou sans intérêt), soit aux sociétés de construction pour le financement de programme d'accession à la propriété, sont limités aux montants ci-dessous selon le type de logement envisagé.

Ces limites s'appliquent également aux investissements réalisés directement par les employeurs soit sous forme de prêts à leurs salariés, soit à titre exceptionnel, sous forme de travaux de construction de logements quand l'employeur a obtenu l'autorisation spéciale requise à cet effet.

INVESTISSEMENTS SOUS FORME DE PARTS OU D' ACTIONS DE SOCIÉTÉS

Les dernières modifications réglementaires concernant la contribution patronale visaient notamment à interdire les investissements directs (constructions effectuées par les employeurs, subventions accordées aux salariés de l'entreprise). Pour compléter ces dispositions, il est désormais interdit aux employeurs de souscrire des parts ou des actions de sociétés, lorsque cette opération a pour

affecter une partie des sommes collectées chaque année au financement complémentaire d'opération répondant à des besoins déclarés prioritaires par arrêté interministériel (5).

Pour 1973, cette affectation est fixée à 5 % des sommes collectées et ces opérations prioritaires sont les suivantes :

- les logements des travailleurs migrants et de leur famille,
- les opérations d'amélioration de l'habitat ancien.

Ultérieurement, ces besoins seront fixés après avis des organisations syndicales représentatives et de l'Union Nationale Interprofessionnelle du Logement (U.N.I.L.) (6).

Le financement de ces opérations peut être soit assuré directement par les organismes collecteurs précités, soit réalisé par des versements à l'Association financière inter-régionale des Comités Interprofessionnels du Logement et organismes assimilés (A.F.I.C.I.L.) (6). Dans ce dernier cas, les versements destinés au financement d'opérations de logement des travailleurs migrants doivent être effectués sous forme de subvention ou de prêt sans intérêt, d'une durée de vingt ans.

Comme auparavant, le Comité d'Entre-

0,9 % (fin)

(voir « La V.C.O. » n° 46) sont désormais soumis à un contrôle plus strict de la part de l'administration. A cet effet, ils ont dû, avant le 3 juin 1973, insérer dans leurs statuts un certain nombre de clauses types fixées par arrêté ministériel (3).

L'organisme chargé de ce contrôle est l'Association pour l'assistance et le contrôle des Comités Interprofessionnels du Logement (A.C.C.I.L.) à laquelle les C.I.L. doivent :

- fournir tous renseignements et toutes explications,
- communiquer tous les dossiers et tous les documents techniques, administratifs et comptables que l'Association estimerait nécessaires.

Par ailleurs, les C.I.L. et les organismes collecteurs dotés de statuts leur permettant de financer la construction de logements (Chambres de Commerce et d'Industrie ; sociétés anonymes de crédit immobilier ; Caisses d'Allocations Familiales ; Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs migrants) ne peuvent consentir des prêts aux sociétés immobilières qui se soumettent à leur contrôle, que si ces contrats de prêts contiennent un certain nombre de clauses types précisant l'objet des concours financiers et autres, les conditions de ces concours et les modalités de contrôle prévues.

De la sorte, pendant et après la période de construction, l'organisme collecteur peut s'assurer que le prêt aboutit bien à une utilisation sociale et, si le besoin ne s'en fait plus sentir, qu'il est remboursé pour être utilisé à la construction d'autres logements (4).

(3) Arrêté du 20 févr. 1973, J.O. du 3 mars.
(4) Arrêté du 30 janv. 1973, J.O. du 14 mars.

MONTANTS MAXIMA DES PRÊTS

Types de logement	Région parisienne	Autres départements
I	8.000 F	6.000 F
I bis	13.000 F	9.500 F
II	19.000 F	15.000 F
III	26.000 F	21.000 F
IV	33.000 F	27.000 F
V	40.000 F	34.000 F
VI	49.000 F	40.000 F
VII	57.000 F	45.000 F

résultat de leur donner la propriété des logements construits (5).

Ainsi, lorsque les employeurs choisiront d'investir le montant de leur contribution en les affectant à la souscription de parts ou d'actions, ils ne pourront le faire que pour certaines sociétés :

- sociétés d'économie mixte de construction et organismes H.L.M. ;
- sociétés filiales ou sous contrôle des C.I.L., à la condition qu'elles aient pour objet la construction de logements locatifs.

En cas de cession de titres, les fonds ne perdent pas leur caractère d'investissement obligatoire pour la construction et doivent être réinvestis (voir « La V.C.O. » n° 39, p. 14).

L'AFFECTATION RÉSERVÉE A DES BESOINS PRIORITAIRES

Les C.I.L. et les Chambres de Commerce et d'Industrie doivent désormais

prise doit obligatoirement être consulté sur l'affectation de la contribution patronale de 0,9 % et peut émettre des vœux à ce sujet. Le Ministre du Logement a reconnu que cette consultation doit notamment permettre aux représentants des salariés de « veiller à la plus judicieuse utilisation des fonds recueillis, notamment au profit du logement des travailleurs immigrés » (7), ou encore « de veiller à ce que la répartition des sommes investies soit géographiquement équitable » (8).

Max PETIT

(5) Décret n° 73-228 du 20 févr. 1973, J.O. du 3 mars.
(6) Arrêté du 20 févr. 1973, J.O. du 3 mars.
(7) Rép. min. n° 3.597 J.O.-A.N. 10 nov. 1967, p. 4.843.
(8) Rép. min. n° 5.391, J.O. Débats A.N. 24 mai 1969, p. 1.457 et n° 5.646, J.O. Débats A.N. 31 mai 1969, p. 1.505.

Louis PASTEUR



On fête cette année le cent cinquantième de la naissance de Pasteur (1822-1895). Universellement connu, son nom évoque immédiatement le combat contre la rage ou plus simplement la pasteurisation : or, ce ne sont là que des résultats spectaculaires de découvertes très nombreuses et plus importantes. Pasteur s'est intéressé à tout et avec une rare passion, un enthousiasme constant. Abandonnant ses inclinaisons de jeunesse pour le dessin il commença sa carrière comme physicien et chimiste et présenta une thèse de cristallographie ; il passa ensuite à la biologie puis à la microbiologie dont il fut le créateur.

Au cours de ses travaux sur les cristaux il découvre la dissymétrie moléculaire et il est le fondateur de la stéréochimie ; il étudie à fond le mécanisme des fermentations (vins, vinaigre, bière) et découvre les microorganismes responsables ; par voie de conséquence, il trouve le moyen d'empêcher ses fermentations en tuant les microbes par chauffage léger : c'est la pasteurisation. Puis, il découvre que la vie peut exister sans oxygène (anaérobiose). Constatant alors la présence indispensable des microorganismes dans tous les processus fermentescibles et dans la putréfaction, il entreprend une série d'expériences rigoureuses qui le conduisent à nier les générations spontanées dans les circonstances actuelles et un milieu naturel, puis à émettre sa théorie du germe : la vie ne peut naître que de la vie. Dès lors, il aborde la recherche systématique des agents pathogènes responsables des maladies infectieuses et les découvertes se succèdent : maladie du ver à soie, charbon du mouton, septicémie, choléra des poules, staphylocoque, pneumocoque, etc. Puis, connaissant les causes du mal, il étudie ensuite la manière de les combattre et de les prévenir. Il découvre l'immunisation à partir de l'utilisation de cultures atténuées et c'est l'étape fructueuse des vaccinations, les victoires sur le charbon, sur la rage.

La maladie qui l'avait déjà frappé à l'âge de quarante-six ans en le laissant infirme (hémiplegie) stoppa cette carrière extraordinaire. Mais les voies du traitement par sérum et celles de l'immunologie étaient désormais ouvertes. Quand Lister, célèbre chirurgien écossais, appliqua l'antiseptie il

déclara qu'elle avait pour origine les travaux de Pasteur ; et Fleming, après sa découverte de la pénicilline a dit : « Sans Pasteur, je ne serais rien ». La portée de l'œuvre pastoriennne est, en effet, aussi grande — sinon plus — que l'œuvre elle-même.

Aujourd'hui, il n'est personne qui ne lui soit redevable de manière plus ou moins directe de la guérison de l'un ou l'autre de ses maux. Nul mieux que lui n'a pu réaliser cet idéal de tout chercheur : contribuer au progrès des connaissances et améliorer le sort de l'homme. C'est l'illustration remarquable que la recherche fondamentale trouve des applications qu'on n'aurait pas soupçonnées au préalable. Pasteur le soulignait en parlant « des services que la science pure rend à l'application, même sans songer à elle, et comme par surcroît ».

Telle fut l'œuvre immense d'un homme de génie. Mais qui était Pasteur ? Son origine modeste — le père de Pasteur était convoyeur à Dôle — lui fait aspirer à une certaine sécurité financière et il ne négligea rien pour faire avancer sa carrière universitaire. Toutefois, son désintéressement le fait demeurer en dehors de l'exploitation financière de ses découvertes. Le brevet de la pasteurisation est remis au domaine public et l'exploitation des vaccins alimente les caisses de l'institut qu'il a fondé et qui porte son nom. Ce qui le caractérise avant tout c'est sa droiture, son honnêteté ; conscient de sa valeur il n'est nullement modeste, mais sans orgueil ; animé du souci constant de la vérité, il est un polémiste acharné et ses discussions virulentes avec ses détracteurs à l'Académie des Sciences et à l'Académie de Médecine sont restées célèbres. On connaît aussi sa bonté légendaire qu'il n'avait pas toujours le temps de montrer et sa prodigieuse force de travail. Sans doute, peut-on regretter que ce grand révolutionnaire de la science accepta en gros, pour son comportement d'homme, les normes rigides de son éducation première. Son conformisme teinté d'opportunisme lui fait accepter sans révolte le luxe de la cour de Napoléon III où il est fier d'être reçu. On le voit aussi respectueux de la hiérarchie et de l'ordre établi, reconnaissant le talent de ses collaborateurs mais ne se souciant pas plus d'eux que de simples machines, animé d'un patrio-

tisme allant jusqu'au chauvinisme quand il manifeste sa haine des Allemands. Mais ce Pasteur là n'est pas Pasteur et le vrai restera toujours dans la pensée de chacun, le grand savant bienfaiteur de l'humanité.

Aujourd'hui, plus de cent instituts internationaux ou centres médicaux portent son nom. A Paris, l'Institut Pasteur, fondé en 1888 grâce à une souscription internationale et les bénéfices résultants de l'exploitation des vaccins pour la France, poursuit l'œuvre pastoriennne de recherche microbiologique et de mise au point de thérapeutique, mais il traverse depuis quelques années des difficultés financières pour fonctionner normalement, voire survivre. Or, on a beau vénérer l'illustre savant, on est en droit de demander si une fois de plus la quête publique doit être le moyen de sauver la « Grande Maison » qu'il avait fondée ou si une participation de l'État ne serait pas justifiée. En penchant pour cette deuxième solution ce n'est pas trahir la pensée de Pasteur qui réclama si souvent des crédits aux différents ministères pour soulager la grande misère de ses laboratoires.

La Cinquième République ferait-elle moins que la Troisième ?

Nadine LOREAU

BIBLIOGRAPHIE

Delanay (Albert) : L'Institut Pasteur, des origines à aujourd'hui (France Empire).

Dubos (René) : Louis Pasteur, franc-tireur de la science (P.U.F.).

Metchnikoff (E.) : Trois fondateurs de la médecine moderne (Pasteur, Lister, Koch) (Paris, 1933).

Rostand (Jean) : Hommes de vérité (Delamain et Boutellau).

Valléry-Radot (René) : La vie de Pasteur (Flammarion) ; Pasteur inconnu (Flammarion) ; Pasteur dessinateur et pastelliste (Flammarion).

Exposition : Quand paraîtront ces lignes, l'exposition réalisée à l'Institut Pasteur sera déjà fermée mais on peut toujours visiter le musée Pasteur (25, rue du Docteur-Roux, tél. : 556-58-00, ouvert sur demande).

le cadre de vie d'un restau- • rant

Pendant longtemps, la cantine fut l'apanage de quelques grandes entreprises. Souvent, il ne s'agissait que d'un « hangar à manger » où était servi un plat unique tout juste suffisant pour permettre au travailleur de régénérer sa force de travail.

Il fallut attendre 1945 et la Loi sur les Comités d'Entreprise pour voir la restauration d'entreprise prendre son essor. Au début, elle correspondait à une nécessité vitale compensatrice des carences d'une économie de pénurie et de restriction.

Aujourd'hui, la restauration à l'entreprise s'inscrit totalement dans les activités des C.E. comme faisant partie intégrante du cadre de vie des travailleurs.

LE DROIT AU BIEN-ETRE

L'accroissement de la productivité, l'éloignement progressif du domicile, l'augmentation du travail féminin, sont autant d'éléments nécessitant que des moyens modernes de restauration soient mis à la disposition des salariés de l'entreprise.

L'aliénation croissante du travailleur, quelles que soient sa tâche ou sa fonction, nécessite que des cadres de vie différents de ceux des lieux de production viennent compenser la perte de confort, que l'évolution des techniques d'environnement dispense par ailleurs.

Il s'agit, en fait, de répondre aux besoins du bien-être des travailleurs.

Cette nécessité a bien été ressentie par de nombreux C.E., et depuis quelques années, des progrès sensibles ont été enregistrés dans ce domaine. La bataille de la quantité s'est prolongée par celle de la qualité et du confort.

DEFINITION D'UN RESTAURANT MODERNE D'ENTREPRISE

Un restaurant moderne d'entreprise doit répondre aux critères généraux ainsi résumés : permettre la prise de repas complets, sains, équilibrés, appétissants et variés dans de bonnes conditions de confort physique et psychologique pour le travailleur.

La restauration ne s'improvise pas. Créer ou transformer un restaurant d'entreprise demande une étude préalable sérieuse. Elle devra tenir compte des trois éléments principaux suivants :

1. Condition de travail et marche de l'entreprise — fatigue professionnelle, travail en continu, par équipes, horaires flexibles, etc., âges, sexes, habitudes des travailleurs ;

2. Exigences de la restauration ;

3. Conditions de gestion.

Comme dans tout domaine, il sera souhaitable d'organiser une consultation et une confrontation des différents points de vue des usagers, techniciens et promoteurs qui, respectivement :

— bénéficieront du restaurant ;

— créeront les structures ;

— assureront son fonctionnement et sa gestion.

Nous pensons que pour les deux derniers points il serait souhaitable que le Comité s'adresse à un groupe spécialisé ayant l'expérience du traitement de ces problèmes.

ELEMENTS ESSENTIELS DU CONFORT

Le programme d'étude et d'implantation du restaurant comprendra un certain nombre de points qui devront être examinés avec soin.

Il est nécessaire que cette étude prenne pour base :

— la satisfaction de besoins des travailleurs en matière de restauration ;

— les exigences techniques de la restauration.

Dans le respect de cette optique seront étudiés successivement le local, le mode de service, la circulation, l'éclairage, l'aération et la climatisation, l'insonorisation, la décoration, le mobilier, la vaisselle, la sécurité.

LE LOCAL

Notre présent article n'a pas pour objectif de traiter de l'unité de fabrication, c'est-à-dire de la cuisine. Nous aurons l'occasion d'y revenir prochainement. Il est toutefois évident que son étude doit être menée conjointement avec celle de la salle à manger. Par exemple, de son installation dépendent certains aspects d'environnement, telles les odeurs et la climatisation.

Il sera toujours important d'obtenir un local dont l'architecture est spécialement adaptée à la restauration.

La salle à manger doit être suffisamment spacieuse pour offrir une surface de 1,2 m² par place assise.

Le restaurant sera d'accès facile, suffisamment isolé des unités de production dans le cas où des émanations industrielles (chimiques, métallurgiques,...) domineraient. Enfin, élément de confort souvent oublié quand le restaurant est éloigné de certains ateliers alors qu'il est nécessaire pour les usagers de se couvrir en hiver afin de s'y rendre : prévoir des portemanteaux à l'extérieur ou à l'intérieur de la salle à manger !

MODE DE SERVICE

Le self-service a incontestablement fait la démonstration de ses avantages :

— possibilité de présenter une variété de plats plus importante par service ;

— coût d'exploitation du restaurant moins élevé ;

— accueil des convives en continu.

Bien organiser, un tel mode permet à l'utilisateur une attente minimum et, si la solution du self-service intégral a été adoptée, il peut établir son menu à sa meilleure convenance.

Il est à signaler que récemment, un mode évolué du libre-service est apparu : « le scramble ». Les plats froids et boissons sont présentés suivant la formule libre service normal. Les plats chauds sont maintenus en température ou préparés immédiatement (frites, grillades) dans deux ou trois cuisines-relais annexes, éclatées autour de la chaîne du libre-service. Cette formule demande une place plus importante au niveau du hall de distribution mais offre les avantages suivants :

— rupture de l'aspect mécanique de chaîne ;

— diminution de l'attente du convive ;

— meilleure présentation des plats chauds qui sont tous servis au fur et à mesure de la demande.

CIRCULATION ET SOLS

La superficie libre du restaurant doit permettre un accès facile à toutes les places sans que le cheminement avec un plateau puisse présenter de risque quelconque pour le convive circulant ou ceux déjà installés. Les îlots de tables — et non les tables en ligne — suffisamment espacées répondent à ce critère.

Les sols, qui doivent s'inscrire dans la décoration générale, présenteront des qualités de solidité, de marche assurée et d'entretien facile. Signalons quelques caractéristiques :

— solidité : résistance au poinçonnage des chaises et tables ;

— marche assurée : sols non glissants ;

— facilité d'entretien : nous ne recommandons pas les sols en tissus dont l'entretien est plus difficile et qui tendent à retenir les odeurs.

L'ECLAIRAGE

Chaque fois que la lumière naturelle pourra être utilisée, son apport devra être recherché. Elle amène un meilleur confort à l'œil, contribue à améliorer le cadre de vie du convive, surtout si son emploi à la production l'en prive.

Mais souvent la lumière naturelle est inexistante ou insuffisante, aussi la lumière artificielle devra être utilisée.

L'éclairage sera confié à des spécialistes qui devront tenir compte :

1. de la zone du service où les aliments doivent être suffisamment éclairés, mais ni avec des éclairages crus qui déforment les couleurs, ni trop chauds ;

2. de la zone de consommation où les éclairages incandescents seront préférés aux fluos.

AERATION, CLIMATISATION

Les facteurs influant sur la bonne résolution de ce problème sont nombreux.

Dans la formule libre-service, la proximité immédiate de la cuisine et sa communication avec le restaurant par les sas de service ajoute des difficultés supplémentaires.

Retenons que la cuisine doit se trouver en légère dépression par rapport au restaurant, c'est-à-dire que le mouvement d'air se produise dans le sens restaurant-cuisine.

Dans le restaurant les bouches de plafond seront nombreuses et également réparties de façon à obtenir une aération uniforme.

INSONORISATION

Le niveau sonore de la salle à manger sera suffisamment faible permettant les conversations à voix basse.

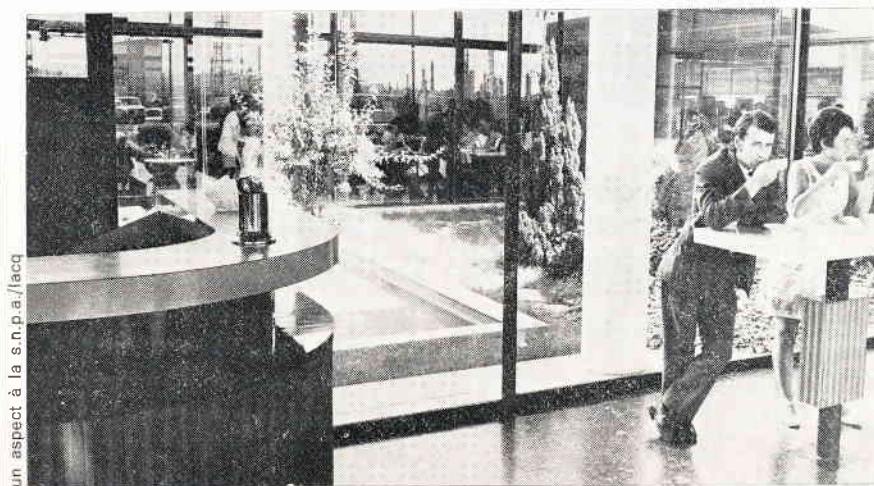
La configuration, les matériaux utilisés, le mobilier et la vaisselle sont autant d'éléments entrant en ligne de compte dans l'obtention du résultat recherché.

Les salles de grandes dimensions seront fractionnées, soit par des artifices architecturaux, soit par des éléments de décoration : panneaux, claires-voies, éléments « paysages », etc.

Les murs et plafonds gagneront à être recouverts de matériaux insonores ou anti-réfléchissants, mais n'étant pas accumulateurs d'odeurs et de graisses (tissus, rideaux).



cafeteria usinor/denain



un aspect à la s.n.p.a./laco

DECORATION

Le décorateur s'ingéniera à créer une harmonie générale contributrice de détente et de calme. Il s'agit là encore de faire appel à un véritable spécialiste, et non de confier cette tâche à une personne peut-être de talent mais ne maîtrisant pas les problèmes d'ensemble.

Le décorateur devra également faire œuvre dans les domaines touchant à l'éclairage, l'insonorisation, le mobilier.

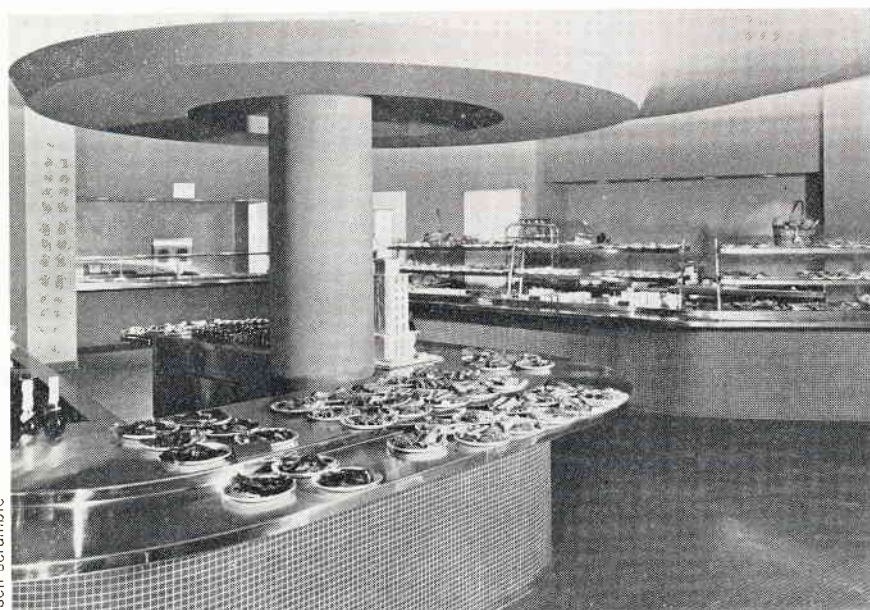
Les couleurs dites « appétitives » seront utilisées mais sans excès, leur saturation apportant une tension et non une détente.

L'utilisation de bacs « paysages » mobiles permettra de « casser » la salle, éventuellement en les déplaçant de donner une allure nouvelle.

Si le restaurant donne sur des espaces verts, ceux-ci seront établis en collaboration avec le décorateur du restaurant.



décor d'un restaurant c.c.a.s./e.g.f.



self-scramble

MOBILIER

Simple et d'entretien facile, les tables et chaises s'inscrivent également par le choix des formes et couleurs dans la décoration générale.

On tiendra également compte qu'il est préférable de choisir des tables de cinq ou six de forme circulaire, hexagonale, etc. En tous cas, il conviendra d'éviter les longues lignes souvent inesthétiques favorisant la création du bruit.

Le revêtement des tables sera lui-même anti-bruit ou complété de matériaux qui le sont.

On veillera à ce que le piétement des chaises soit suffisamment protégé pour éviter un effet de poinçonnage rapidement destructeur du sol.

LA VAISSELLE

La vaisselle de collectivité offre aujourd'hui une gamme suffisamment variée pour éviter de tomber dans les grands classiques qui ont fait le plein des « cantines » pendant des décennies.

Bien entendu, assiettes, plateaux et tables seront choisis en tenant compte que chaque ustensile doit pouvoir être commodément placé à côté des autres, c'est-à-dire qu'un plateau doit pouvoir contenir toutes les assiettes nécessaires au repas, et que quatre ou six plateaux peuvent tenir sur la table, chaque convive ayant ses aises suffisantes.

La vaisselle de porcelaine épaisse peut être utilisée, elle conserve très bien la chaleur des plats et ne se détériore pas dans les machines à laver.

Les verres empilables en verre dit « incassable » offrent des formes variées. Les couverts d'une seule pièce en inox seront préférés, mais insistons à nouveau sur la qualité de l'insonorisation des tables, car verres et inox sont générateurs de bruit.

LA CAFETERIA

Cet élément est devenu un complément indispensable du restaurant d'entreprise.

A proximité immédiate et en communication directe avec la salle à manger, la cafeteria permet la consommation du café et autres boissons chaudes après le repas.

Suivant les horaires de l'entreprise, la cafeteria pourra :

1. Pour le temps court : être composé d'une comptoir de service et d'un certain nombre de tables hautes pour consommation debout.

2. Pour le temps long : comptoir de service et aménagement de petites tables avec chaises et fauteuils.

La cafeteria peut assurer un excellent support pour la publicité des activités du C.E. L'animation de la cafeteria peut être envisagée : expositions, bibliothèque, discothèque, etc.

Les critères généraux de confort du restaurant doivent être appliqués à la cafeteria.

L'ANIMATION DU RESTAURANT

La « captivité » des convives d'un restaurant d'entreprise pose un problème particulier, celui de l'accoutumance qui risque fort de se transformer en habitude puis monotonie. Il est nécessaire que le gestionnaire du restaurant fasse preuve d'imagination et créativité, pour éviter que ces sensations s'installent. On cherchera donc à ce que des plats nouveaux quant à la qualité, la présentation ou la confection soient introduits dans la feuille des menus.

Une fois par trimestre une animation générale sera organisée sur la base d'un thème régional ou national. (Par exemple : journées bourguignonne, savoyarde, italienne, espagnole, etc.) Des commissions d'activités du C.E. seront invitées à participer à la réalisation, selon leur spécificité. De même, les thèmes pourront être liés à des initiatives du C.E., ainsi la journée grecque lors d'une causerie sur la Grèce.

L'évolution générale des conditions de vie, la recherche de l'amélioration de leur qualité sont à l'ordre du jour.

Dans tous les domaines du travail, ouvriers, employés, techniciens et cadres demandent une harmonisation de l'entreprise.

La restauration fait partie des éléments qui peuvent contribuer à cette amélioration.

Christian MARAIS.



il faut savoir...

LA VERITE EN ALIMENTATION

Nos lecteurs connaissent bien le « Laboratoire Coopératif d'analyses et de recherches » avec qui la rédaction de la revue collabore pour assurer son rôle d'information diététique à travers sa « chronique alimentaire ». D'autres fois M. Alain Gausse, l'un des animateurs de ce centre, a directement contribué à la réalisation de quelques pages de notre rubrique. Et voilà que notre ami vient coup sur coup de présenter deux ouvrages très utiles pour la défense des consommateurs.

Le premier en liaison avec une de ses collègues de recherche — Mme Jeannine Grinberg — rassemble, sous le titre : « Je veux savoir ce que je mange » (Ed. Le Pavillon - Roger Maria), les études les plus importantes effectuées au « Labo » et diversement publiées dans ses bulletins d'information, réunion qui devrait permettre une plus grande facilité de références pour le consommateur comme pour le restaurateur de collectivité. Comme l'indique son sous-titre, des « Notions simples pour une alimentation raisonnable » exprimées en 110 questions-réponses du « Laboratoire Coopératif » qui sont une large contribution d'information démystificatrice et instructive sur la réalité de savoir-faire alimentaire... Cet ouvrage a été couronné par l'Académie de Médecine - Prix Vernois 1972. Comme l'affirme dans sa préface Hugues Gounelle de Pontanel de l'Académie de Médecine : « Vraiment, c'est l'alimentation... à l'heure de vérité ».

Le deuxième livre s'intitule « Un panier de mensonges » (Ed. du Seuil), connotation du panier à provisions dans lequel le consommateur ramène des produits pour « dupe ». Ce recueil de conseils et d'informations honnêtes participe du même

esprit éducatif que le premier cité. Ici les mille et une tromperies dont est victime l'acheteur sont déjouées.

MALESTROIT

de Marcel Cohen (E.F.R.). « Ce que je sais, c'est que les gens ne sont pas heureux. Est-ce que vous pouvez rencontrer un seul type qui chante dans son champ ? » Et plus tard : « vous vous baissez pour ramasser un petit caillou et, tout à coup, un bonheur calme, incompréhensible vous gagne comme si rien d'autre n'existait, comme si l'on pouvait bâtir sur n'importe quoi, malgré tout ». Ainsi à Malestroit, breton « laissé-pour-compte », minable et mesquin, sont rencontrés — par touches — l'amour et l'absence d'amour, la jeunesse et la vieillesse, la fête ou le malheur, la bêtise comme la bonté, la superstition et l'envie de la découverte, la vie et la mort. Et ce Malestroit de la « sueur » symbolise la sueur des hommes de toute la terre, à moins que... leur peine fasse éclater le bonheur par la force de leur communauté. C'est là que « le petit caillou » prend toute la signification du bâtisseur.

LES ENSEIGNANTS

leurs luttes syndicales du Front Populaire à la Libération par Paul Delanoue (Ed. Sociales).

Le mouvement syndical des enseignants est né avec le siècle. Cependant, il n'existe encore aucun ouvrage traitant de son histoire. Cette lacune est maintenant comblée, pour la période la plus mouvementée et la plus complexe, celle qui s'étend de la naissance du Front Populaire aux lendemains de la Libération.

L'auteur est lui-même militant syndicaliste. Après avoir occupé di-

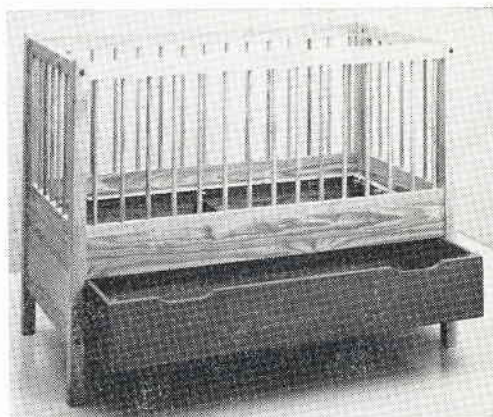
verses responsabilités avant-guerre, il se trouve, du fait des circonstances, être le rédacteur en chef de « l'Ecole Libératrice » clandestine pendant la Résistance et, après la guerre, le secrétaire à l'organisation de la Fédération de l'Education Nationale naissante. Plusieurs dizaines de militants et d'historiens l'ont aidé dans la préparation de ce livre, notamment par des témoignages et des documents de la clandestinité.

Les enseignants, les instituteurs tout particulièrement, ont beaucoup contribué au développement du Front Populaire et à la réalisation de l'unité syndicale de 1935. Vinrent ensuite, avec la guerre d'Espagne et les menaces du fascisme, des divergences profondes. Les « accords » de Munich furent vivement approuvés par les uns, violemment condamnés par les autres, une minorité. La formule « plutôt la servitude que la guerre »... ne fut pas lancée par un enseignant mais elle fut reprise dans un congrès. La guerre et l'occupation venues, les enseignants, dans leur masse, allaient refuser les servitudes, et beaucoup d'entre eux participaient à toutes les formes de la résistance, de l'établissement de faux papiers dans les mairies à la publication de journaux clandestins, à l'organisation et l'encadrement de maquis. L'action de Vichy et des Allemands pour essayer de contrôler, de diriger l'éducation de la jeunesse française et, en face, celle de la résistance enseignante sont analysées avec beaucoup de vie et de précision.

Ensuite vient la Libération avec ses réalisations, la conquête du droit syndical des fonctionnaires, la Sécurité Sociale et la M.G.E.N., la naissance d'un système de formation professionnelle au sein de l'Education Nationale... aussi ses grandes espérances, notamment celle d'une réforme démocratique de l'enseignement.

OPÉRATION CRÈCHES

un lit crèche



un mobilier crèche



MATIFAS A RÉALISÉ DES ENSEMBLES
POUR CRÈCHES SPÉCIALEMENT ÉTUDIÉS

MATIFAS

626, Rue de Rouen, 80008 AMIENS - CEDEX BP 309
Tél. (22) 91.64.95

le
c. d. l. p.

est le distributeur du livre

“ LES FEMMES SALARIÉES ”

Le livre synthèse édité à partir des textes sur la 5^e Conférence nationale de la C.G.T. sur les Femmes Travailleuses, les 17 et 18 mai 1973

(A paraître début septembre, Editions Sociales. Prix : 10,50F)

Conditions particulières aux organisations syndicales : 25 %

Conditions à étudier pour des quantités supérieures à 100 exemplaires

Bons de commandes sur demande

Pour tous vos achats, création ou enrichissement de bibliothèque, pensez :

c.d.l.p. / collectivités

146, rue du Faubourg-Poissonnière
75481 PARIS Cédex 10
Tél. : 526-11-03

Primagaz va inciter vos petits vacanciers à revenir l'année prochaine.



PUBLISERVICE

Un responsable de colonies de vacances nous confie:
"Comme pour la gestion d'un hôtel, la gestion d'un centre de colonie de vacances réclame un juste équilibre entre le confort et l'économie.

Personnellement, j'ai longuement cherché et finalement j'ai décidé d'équiper mon centre au propane Primagaz.
Le propane Primagaz assure l'alimentation des cuisines, l'eau chaude des douches et des sanitaires, le lavage du linge et même le chauffage intermittent. Le propane Primagaz est en effet très souple. On peut réchauffer une journée froide (il y en a même en août) et éteindre le lendemain sans la moindre déperdition. Cela compte croyez-moi"

Si vous voulez connaître tous les avantages du propane Primagaz, nous tenons à votre disposition notre documentation technique "Primagaz spécial collectivités" que nous vous enverrons gratuitement.

VO Sept 73

Je désire recevoir, sans engagement de ma part, la documentation technique "Primagaz spécial collectivités"

Nom _____

Adresse _____

Téléphone _____

Profession _____

PRIMAGAZ

64, avenue Hoche 75008 PARIS

7^e

édition

GUIDE

pratique et juridique du
DÉLÉGUÉ DU
PERSONNEL

revue

et

complétée

Prix : 6 F — Commande à effectuer à la CGT, 213, rue La Fayette, Paris-X^e - CCP 62-84 Paris.

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

les fricatelles

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



PANZANI - MILLIAT - PETITJEAN
Département "Collectivités"
B.P.602 69 Lyon - 6^e

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 fixé : 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 Educatif, 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 éloignés de l'entreprise !

alors que faire ? UTILISEZ LE "CHEQUE-JOUET"

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 c.e.
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

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+

ARBRES DE NOËL

Cadeaux de fin d'année
Etrennes d'entreprise

ARTICLES pour
FUMEURS

L.A WILLEMIN

69, Rue du Temple - 75003 PARIS - 272 23-17

CARTES
à JOUER

OBJETS CADEAUX

en : ONYX - ETAIN -
IVOIRE - ALBATRE, etc.

nouveau
département
" collectivités "

CARTIG

70, rue Viollet-le-Duc
94210 LA VARENNE-SAINT-HILAIRE

à votre disposition pour
**confiseries
de
noël**

CHOCOLATS - MARRONS GLACES
FRUITS CONFITS - GRIOTTES

Tél. : 283-64-21 - 885-43-90

Publicité Serge Baathien



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 **rené 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.

5

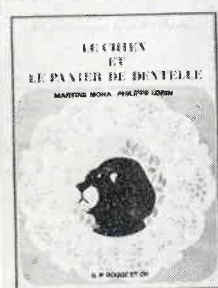
NOUVEAUTES G.P. ROUGE ET OR



Des albums
L'enfant et l'univers
JEAN-CLAUDE BERRIER
Simba, l'enfant masai du Kenya
14,75 F



Minibibliothèque
MARTINE MORA et
PHILIPPE LORIN
Le chien et le panier de dentelle
7,50 F



ANDRE JOANNY
Jeudi a bon appétit / 8,50 F
PHILIPPE LORIN
La ronde des saisons / 29,30 F

Des romans
pour les plus jeunes
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
SOUVERAINE

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

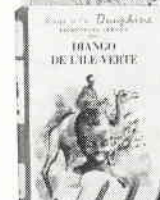
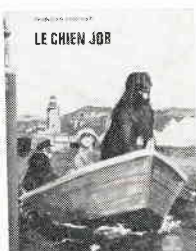
... pour les plus grands
OLYMPIC

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
SUPER BIBLIOTHEQUE

Des romans prestigieux
sélectionnés parmi les œuvres
marquantes de la littérature /
Reliure skivertex 25,35 F, 28,90 F
et 34,90 F / 35 titres parus.

G.P. ROUGE ET OR
8, RUE GARANCIERE
75006 PARIS



les adresses utiles

GROSSISTE EN CONFISERIE

• CHOCOLATERIE

• BISCUITERIE

ALIMENTATION FINE

A. BRILLAT-SAVARIN

LIVRAISON RAPIDE

PRIX TRÈS AVANTAGEUX

74, rue du Temple - 75 - Paris-3^e

Tél. : 272-00-99 - 887-53-90

Ets MAURICE COCHAIN

constructeur

**APPAREILS
DISTRIBUTEURS DE BOISSONS**

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

**TOUS APPAREILS
DONT
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

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.



MAIPRODANNE

La lutte contre le feu fait des pas de géant

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

Extincteurs à main, sur chariots
sur remorques,

tout le matériel de lutte contre l'incendie.

EXTINCTEURS **MAIP**

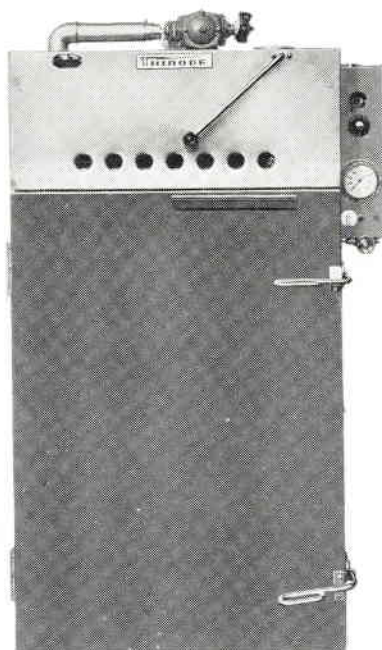
USINE ET DIRECTION : 101, bd Irène Joliot-Curie, 69-VÉNISSIEUX
Boîte Postale 45 - 69632 VÉNISSIEUX / Tél. (78) 74.25.51

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

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



PULSAIR 1200
 1 chariot capacité
 5/6 plaques
 600 x 800
 ou 2 chariots capacité
 totale 10/12 plaques
 gastronomiques 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!



Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM :

ADRESSE :



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